



Estudios e Investigaciones

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER: UNA DÉCADA A EXAMEN

Año 2004 – Año 2007

Equipo investigador dirigido por: **Álvaro Hidalgo Vega**

- Santiago Pérez Camarero
- María José Calderón Milán

Universidad de Castilla-La Mancha

NIPO: 803-08-066-2

ISBN: 978-84-691-7875-1

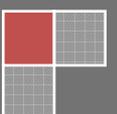
Ref: 730-41/04

2007

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER: UNA DÉCADA A EXAMEN

(Las diferencias por género en el mercado de trabajo español: una década a examen)

Álvaro Hidalgo, Santiago Pérez Camarero y María José Calderón
Universidad de Castilla-La Mancha
30/10/2007



Índice

1.	Introducción.....	5
1.1.	Los trabajos sobre discriminación salarial en España.....	8
1.2.	Presentación del informe.....	12
2.	Las características laborales de las mujeres españolas.....	14
2.1.	Introducción.....	14
2.2.	Situación socio-demográfica.....	16
2.2.1.	Composición y dinámica de la población por sexos.....	16
2.2.2.	Estructura de los hogares.....	18
2.2.3.	Inmigración.....	23
2.2.4.	Marco socio-demográfico de la mujer.....	27
2.3.	Mercado de trabajo y diferencias de género.....	28
2.3.1.	Panorama laboral de la mujer española.....	28
2.3.2.	Características de la población ocupada y diferencias de género.....	32
2.3.2.1.	Niveles de estudio.....	32
2.3.2.2.	Rangos de edad.....	35
2.3.2.3.	Nacionalidad.....	36
2.3.2.4.	Tipo de contrato.....	40
2.3.2.5.	Tipo de jornada.....	41
2.3.2.6.	Situación profesional.....	43
2.3.3.	Diferencias salariales.....	44
2.3.4.	Precariedad laboral.....	45
2.3.5.	Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad.....	50
2.3.6.	Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales.....	53
3.	Estudio de la segregación laboral de la mujer.....	57
3.1.	Introducción y marco teórico.....	57
3.2.	Objetivos y metodología.....	60
3.2.1.	Metodología para la medición de los índices de segregación.....	62
3.2.2.	Fuentes de datos y niveles de desagregación.....	66
3.3.	Cálculo de los indicadores de concentración y distribución del empleo por sexo en España.....	68
3.3.1.	Evolución temporal por categorías profesionales.....	68
3.3.2.	Evolución temporal por ramas de actividad.....	72
3.3.3.	Peso de las categorías profesionales con mayor participación femenina.....	78
3.3.4.	Peso de las ramas de actividad con mayor participación femenina.....	86
3.4.	Cálculo de los indicadores de segregación laboral por sexo.....	91
3.4.1.	Índices de segregación horizontal para España y sus comunidades autónomas.....	92
3.4.2.	Índices de segregación vertical para España y sus comunidades autónomas.....	95
3.5.	Temas clave en el análisis de la segregación laboral.....	98
3.5.1.	Segregación laboral y tasa de empleo femenino.....	98
3.5.2.	Segregación laboral y tipo de jornada.....	101
3.5.2.1.	Segregación vertical.....	103
3.5.2.2.	Segregación horizontal.....	104

3.5.3.	Segregación laboral y tipo de contrato	106
3.5.3.1.	Segregación vertical	106
3.5.3.2.	Segregación horizontal	107
3.5.4.	Segregación laboral y situación profesional.....	108
3.5.4.1.	Segregación vertical	109
3.5.4.2.	Segregación horizontal	110
3.5.5.	Segregación laboral y niveles de estudio.....	111
3.5.5.1.	Segregación vertical	112
3.5.5.2.	Segregación horizontal	114
3.5.6.	Diferencias generacionales y segregación laboral.....	116
3.5.6.1.	Segregación vertical	116
3.5.6.1.	Segregación horizontal	116
3.5.7.	Segregación laboral e inmigración	118
3.5.7.1.	Segregación vertical	118
3.5.7.1.	Segregación horizontal	119
3.6.	Conclusiones y recomendaciones.....	120
4.	Evolución de los salarios de las mujeres entre 1995 y 2002.....	133
4.1.	La Encuesta de Estructura Salarial.....	133
4.2.	Las características personales de las trabajadoras y los salarios	136
4.2.1.	El sexo.....	136
4.2.2.	La edad	138
4.2.3.	La educación.....	141
4.3.	Las características contractuales de las trabajadoras y los salarios.....	145
4.3.1.	El tipo de contrato.....	145
4.3.2.	El tipo de jornada.....	148
4.3.3.	La ocupación	150
4.3.4.	La antigüedad	153
4.4.	Las características de la empresa.....	156
4.4.1.	La actividad	156
4.4.2.	La propiedad	160
4.4.3.	El tamaño.....	162
4.4.4.	El mercado.....	164
4.4.5.	La Comunidad Autónomas.....	166
4.5.	Conclusiones.....	170
4.5.1.	El sexo.....	170
4.5.2.	La edad	171
4.5.3.	La educación.....	172
4.5.4.	El tipo de contrato.....	173
4.5.5.	El tipo de jornada.....	174
4.5.6.	La ocupación	175
4.5.7.	La antigüedad	176
4.5.8.	La actividad	177
4.5.9.	La propiedad	178
4.5.10.	El tamaño.....	179
4.5.11.	El mercado.....	180
4.5.12.	La Comunidad Autónomas.....	180
5.	Un modelo de determinación salarial.....	182
5.1.	Los determinantes del salario: un modelo de características.....	183

5.1.1.	Los determinantes salariales: características personales	188
5.1.2.	Los determinantes salariales: características laborales.....	194
6.	Análisis de la discriminación salarial	201
6.1.	Estimación de la discriminación salarial en la EES 2002	207
6.2.	Evolución de la discriminación salarial de 1995 a 2002.	215
7.	Conclusiones.....	221
	Bibliografía.....	227
	Anexos	238
A.I.	Metodología y tratamiento de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial..	238
A.I.1	Introducción.....	238
A.I.2	La Encuesta de Estructura Salarial de 2002	240
A.I.3	Cambios metodológicos respecto a la EES de 1995	243
A.I.4	La muestra diseñada, recogida y la suministrada por el INE	245
A.I.5	La muestra utilizada en el estudio	255
A.I.5.1	La medición del tiempo de trabajo.....	255
A.I.5.2	La medición del salario.	259
A.I.5.3	Creación de nuevas variables	262
A.I.5.4	Los filtros realizados	262
A.II.	Gráficos detallados por comunidad autónoma.....	264
A.II.1	Distribución de la población ocupada por ramas de actividad: detalle regional 264	
A.II.2	Distribución de la población ocupada por categorías profesionales: detalle regional	282
	Índice de ilustraciones	299
	Índice de tablas	300
	Índice de gráficos	305

1. Introducción

La discriminación de la mujer ha sido un precedente histórico bien conocido en casi todas las civilizaciones. En muchas partes del globo y especialmente del mundo menos desarrollado, la discriminación continúa aún vigente y las dificultades para la emancipación de las mujeres son enormes. En la sociedad occidental la discriminación femenina también ha estado bien presente tanto en el terreno político como en el laboral, el doméstico y, en general, en toda la vida social y económica. Desde hace poco más de dos siglos la revolución francesa y su secuela de revoluciones liberales y algunas de signo socialista han ido cimentando lentamente el principio de igualdad entre hombres y mujeres, casi siempre de la mano de los movimientos emancipatorios feministas.

Es preciso recordar que mientras los antecedentes históricos de discriminación de la mujer tienen miles de años detrás, los cambios reales en cuanto a la equiparación de derechos para ambos sexos provienen escasamente de un periodo de dos siglos y muchos de ellos de menos de uno. Baste recordar que el voto femenino se admitió en Estados Unidos en 1889 y en Inglaterra hace ahora ochenta años, cuatro años antes de que esto sucediera en España (1931). La equiparación jurídica de la mujer al varón en nuestro país (1975) tiene todavía menos de un tercio de siglo. Durante las últimas tres décadas y bajo el principio constitucional de igualdad se han ido suprimiendo las últimas desigualdades que todavía permanecían en algunas normas de carácter civil, laboral, mercantil y administrativo. La igualdad política y jurídica de hombres y mujeres puede considerarse hoy plenamente conseguida en España, si bien algunas trabas para la igualdad económica y social encuentran anclajes más fuertes que la regulación jurídica y también más difíciles de erradicar.

En el contexto europeo, las instituciones de la Unión Europea han desarrollado desde sus orígenes una intensa actividad de protección e impulso de la igualdad de género a través de diferentes programas de acción comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. La promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer ha

sido y es una de las misiones fundamentales de la Comunidad que figuran en el artículo 2 del Tratado. El mismo texto establece que, en todas sus actividades, la Comunidad habrá de fijarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. No obstante, con todo ello, y con el pleno apoyo de las autoridades e instituciones laborales y sociales de los países miembros, las políticas de igualdad han encontrado sus limitaciones en la propia estructura social y económica de las sociedades europeas. Ello ha puesto en juego algunas otras medidas e iniciativas más drásticas, como la discriminación positiva o el sistema de cuotas para la mujer, que han encontrado cierta resistencia social, incluso entre el propio colectivo femenino.

Conscientes de ello, las instituciones comunitarias han reducido en los últimos años la presión hacia la discriminación de género para intensificar los esfuerzos en ayudar a los hombres y las mujeres a conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares en todas las etapas de sus vidas. La legislación europea ha elevado significativamente el nivel de igualdad garantizada y de protección ante las desigualdades y la discriminación en toda la Unión Europea y ha actuado como catalizador para el desarrollo de un enfoque de la igualdad y la no discriminación más consecuente con la realidad social actual y basado en los derechos individuales comúnmente reconocidos. Sin embargo y pese a ello – como reconocen los textos de la UE¹ - los ciudadanos y ciudadanas de la Unión Europea se siguen viendo a menudo enfrentados en su vida diaria con la discriminación y el trato desigual.

El camino que separa la eliminación jurídica de la discriminación de la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres dista mucho de ser corto y exento de complejidad. Los textos de la UE reflejan bien una cierta sensación de impotencia frente estas dificultades. “Se requieren medidas para abordar la discriminación de género en los Estados miembros de la UE. Las desigualdades entre hombres y mujeres en los salarios siguen siendo pronunciadas, y las mujeres están muy poco representadas en los cargos directivos y muchas veces registran índices de desempleo más elevados que los hombres, además de quedar concentradas en puestos de trabajo a tiempo parcial. La

¹ Decisión n o 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006 , por la que se establece el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) — Hacia una sociedad justa

Comisión Europea y los gobiernos nacionales deben velar por una aplicación más efectiva del principio de igual remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor y de un trato equitativo en el empleo. Se necesitan medidas para combatir las formas indirectas de discriminación.”²

Sin embargo, el hecho de que la mayoría de estas “discriminaciones indirectas” no constituyan jurídicamente una discriminación obstaculiza ciertamente su desaparición. Recordemos que según criterio de la Unión Europea a efectos del principio de igualdad de trato, existe discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica no resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no están relacionados con el sexo. Esta orientación³, además de justificar la inversión de la carga de la prueba, permite presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, correspondiendo a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato. En otras palabras, cualquier desigualdad hace presumir la discriminación mientras no se pruebe lo contrario.

La transversalidad de las políticas y programas de género y el seguimiento continuo que las instituciones comunitarias vienen haciendo de los resultados de dichas acciones han venido acompañados en las últimas dos décadas de una incesante literatura científica sobre la igualdad o desigualdad de la mujer frente al hombre en todos los aspectos de la vida, pero de forma muy especial en el ámbito propiamente laboral. Entre los estudios sobre trabajo y género son los dedicados al análisis de las diferencias salariales los más dominantes en número y los que más trascendencia han tenido, acaso por constituir el salario el indicador más claro de la mejor o peor de la condición laboral de las personas, si bien es cierto que la relación salarial no puede estudiarse, ni entenderse, sino dentro del contexto del conjunto de los parámetros que conforman una relación laboral.

² Normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente en la unión europea; Confederación Sindical Internacional (CSI), Ginebra, 2007

³ Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo

1.1. Los trabajos sobre discriminación salarial en España

Existen multitud de trabajos en España sobre discriminación salarial; entre ellos podemos citar los de Andrés y García (1991), Hernández (1995), De la Rica y Ugidos (1995), Aláez y Ullibarri (1999), Pérez e Hidalgo (2000), Salas (2001), Hernández y Méndez (2001), García, Hernández y López-Nicolás (2001), Dolado y Llorens (2003) y De la Rica (2004), Gardeazábal y Ugidos (2005), Simón, Ramos y Sanromá (2005) Ortega (2005) Del Río, Gradín y Cantó (2006). Estos trabajos utilizan principalmente como fuente de datos la Encuesta de Estructura Salarial y el Panel de Hogares⁴ (PHOGUE). Junto a ellos, un volumen aún mayor de estudios y trabajos examinan las condiciones laborales y personales que sustentan las desigualdades salariales entre hombres y mujeres (y su cuota mayor o menor de discriminación), tales como la segregación ocupacional (vertical u horizontal), la antigüedad, el trabajo a tiempo parcial o la situación familiar, el número de hijos, etc.

Las brechas salariales entre hombres y mujeres encontradas o determinadas en cada uno de estos estudios son muy variables, dependiendo de la muestra estudiada y del sector/es analizados en cada momento, moviéndose entre el 45% y el 20%. De cada una de estas diferencias salariales se extraen los porcentajes atribuidos a la discriminación salarial que oscilan entre el 10% y el 35%. La continuidad y reiteración de estos estudios, muchos de ellos con metodologías y muestras muy similares parecen trasladar dos preocupaciones esenciales en la comunidad científica: una de carácter metodológico asociada a la necesidad de mejorar la calidad de la medición de la discriminación y otra de naturaleza ideológica vinculada a la verificación de las diferencias salariales en el deseo implícito de que estas - y su “caballo de Troya”, la discriminación de género – disminuyan progresivamente o lleguen a desaparecer.

Tanto en el ámbito científico-académico como en el jurídico-laboral rige la presunción de culpabilidad discriminatoria sobre toda diferencia salarial no explicada o vinculada a alguna característica laboral bien determinada. Lo que sellamos como discriminación de

⁴ Sustituida desde 2004 por la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), de similares características.

género es la parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres que no somos capaces de asociar con alguna variable explicativa, la brecha salarial no explicada. Es decir, la presunción de discriminación frente a la desigualdad no explicada, existente en el ámbito jurídico laboral, se traslada también al ámbito científico, convirtiendo una ignorancia respecto a las causas de una desigualdad (el *gender gap*) en una certeza de discriminación.

Así como el modelo de discriminación estadística tiene su fundamento en la inexistencia de información perfecta (los empresarios/as ignoran la productividad de las personas demandantes de empleo, y la sustituyen por el promedio atribuible al colectivo de pertenencia), los modelos de determinación de la discriminación también se apoyan en la idea de que a falta de información sobre las características individuales de las personas que perciben retribuciones distintas, deberemos atribuir a la discriminación estas diferencias salariales. El carácter residual de la discriminación así obtenida convierte ésta en un término técnico que no debe asociarse precipitadamente con un “animus discriminatorio” del empresario, pero ni siquiera con una discriminación efectiva, en tanto se desconozcan muchas de las características personales y de empresa que conforman la selección de las personas y sus correspondientes ecuaciones salariales.

Los estereotipos o clichés sobre la supuesta productividad de los hombres o las mujeres suplantando a la medida real de la productividad y dan fundamento a la *discriminación estadística*; igualmente, los estereotipos sobre la discriminación dan contenido, a falta de información cierta sobre la discriminación, a las diferencias salariales no explicadas por otro motivo. Sin embargo, aunque la presunción citada puede tener sentido en el ámbito jurídico procesal como forma de protección de los derechos de las personas y siempre teniendo en cuenta que queda al presunto discriminador (generalmente el empleador) el recurso de explicar las causas de las desigualdades, en el ámbito científico no parece que el procedimiento sea el correcto ya que debe predominar la noción de que aquello que se afirma debe ser probado. Con la información disponible nadie puede demostrar que una parte de las diferencias salariales derivadas de género no son consecuencia de discriminación, por lo tanto hay que considerar que sí lo son, lo que equivale a decir "si puede ser, entonces es". El método científico de conocimiento

implica dejar de lado lo indeterminado y aceptar sólo los hechos que tengan respaldo en pruebas concretas.

Por otra parte, la limitada información disponible en las muestras utilizables (Encuesta de Estructura Salarial, PHOGUE), de las que faltarían muchos datos relevantes a efectos salariales, como la función real desempeñada (la arquitectura de la CNO es muy tosca y resulta un mero duplicada de la educación), el nivel de desempeño de cada empleado, el nivel de responsabilidad asumido, el ángulo de mando (la EES iguala a los que tienen responsabilidad sobre dos personas y a los que la tienen sobre doscientas) hace que no estemos ni tan siquiera ante la explicación más probable de las muchas posibles. El principio de la navaja de Occam tampoco es aplicable: no estamos ante la explicación más sencilla. Es decir, el volumen de información disponible es muy insuficiente para achacar a una única explicación -la discriminación- la razón o motivo de todas las desigualdades de carácter salarial encontradas en las muestras.

Sin embargo, esta metodología tiene una arraigada tradición desde que Oaxaca y Blinder (1973) utilizaran la técnica de descomposición para identificar y cuantificar la contribución de las diferentes variables a la formación del salario. Aunque desde entonces se han introducido diversas aportaciones analíticas y un extenso abanico de técnicas econométricas con el objeto de incorporar aspectos distributivos en la comparación de distribuciones salariales, la presunción de discriminación sigue recayendo sobre todas las diferencias salariales de género (*gender gap*) no explicadas por alguna otra variable conocida. Una de las revisiones más recientes de estas técnicas (Hernández y Méndez, 2005), realizada sobre la muestra del (PHOGUE), introduce una corrección del sesgo muestral, obteniendo reducciones importantes respecto a los porcentajes de discriminación salarial habitualmente obtenidos en análisis anteriores. Con toda probabilidad, en la medida en que se perfeccionen los instrumentos estadísticos de medición y se haga más homogénea la distribución ocupacional por género en el mercado laboral, se irán reduciendo de manera significativa los valores de la discriminación.

El presente trabajo se añade a la larga lista de análisis y comprobación de la situación de la discriminación por género en España. Para ello, nuestro objetivo será identificar los aspectos y las variables que explican las diferencias salariales entre las mujeres de nuestra nación. Posteriormente, analizaremos la influencia de estos determinantes en mujeres y hombres, para comprobar si existen diferencias significativas por motivo de género. Este estudio será el punto de partida para alcanzar el objetivo central del presente trabajo que no es otro que el estudio de la discriminación salarial por motivo de género en España.

Para ello, elaboraremos diferentes modelos econométricos capaces de responder a estos interrogantes. El primer paso será la especificación de dichos modelos para luego pasar a su estimación con los datos obtenidos a partir de la EES de 2002 y su comparación con los resultados obtenidos para la EES de 1995. Sin embargo, a la hora de comparar los resultados de 2002 con los de 1995 hay que tener siempre en cuenta que las muestras no son homogéneas, ya que en el año 1995 no se incluyeron los sectores de actividad de educación, sanidad y otros servicios colectivos. Este hecho implica que las estimaciones del modelo obtenido para el año 2002 con todas las ramas de actividad no es comparable con las obtenidas para el año 1995, motivo por el que hemos optado por estimar dos modelos para el año 2002: el primero incluyendo todos los trabajadores y un segundo en el que sólo se tienen en cuenta los trabajadores de las ramas de actividad que estaban presentes en la EES de 1995. De esta forma, no renunciamos a explicar con toda la información disponible en 2002 los determinantes salariales y también podemos hacer una comparación homogénea con los datos de 1995.

Un aspecto importante que se debe tener presente es que ambas muestras están recogidas en las empresas y por tanto los datos deben de interpretarse desde la óptica de la demanda de trabajo. De hecho, nuestro enfoque sería considerar que las empresas demandan trabajadores/as basándose en las características de éstos, siendo la productividad o capacidad productiva la principal cualidad demandada, pero teniendo en cuenta que a la hora de la contratación se valorarán igualmente otro tipo de características. Este enfoque será realizado a partir de la aplicación desarrollada por Corugedo et al (1999) al mercado de trabajo de los modelos de Lancaster (1966) y Gorman (1980), la metodología aplicada

ya por Pérez e Hidalgo (2000) para la EES de 1995 a nivel nacional y los modelos utilizados en Hidalgo y Pérez (2004) en el caso de la estimación de los determinantes salariales de los y las jóvenes.

Posteriormente, y partiendo de las estimaciones obtenidas con los modelos de determinación salarial estudiaremos la evolución de la discriminación salarial. Para ello, partiremos de los modelos de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), aunque utilizando las formulaciones más modernas de Neumark (1988) y de Oaxaca y Ransom (1994).

De acuerdo con lo expuesto en párrafos más arriba, deberemos tener en cuenta que lo que calificamos como “discriminación” es simplemente algo indeterminado, de lo cual solamente puede decirse que tiene un mayor o menor grado de posibilidades de resultar realmente lo que decimos que es, pero para cuya denominación seguiremos el acuerdo o la convención del término “discriminación”, conforme a la práctica científica más generalizada. Sin embargo, en nuestro trabajo también abordamos otros aspectos esenciales a la hora de evaluar la situación de la mujer en el mercado de trabajo español en los últimos 10 años.

1.2. Presentación del informe

El informe se ha estructurado en siete apartados. En el segundo describimos las características laborales de las mujeres a lo largo de la última década, prestando especial interés a los cambios que se han producido en los últimos años en cuanto a las características de la población, a las diferencias salariales y a la distribución de las mujeres en ramas de actividad y en ocupaciones.

Es precisamente el estudio de la segregación laboral de la mujer el aspecto central del capítulo tercero, en dicho epígrafe se comienza con una descripción metodológica para luego calcular los diferentes indicadores de segregación horizontal y vertical.

En el capítulo cuarto se estudia la evolución de los salarios desde la perspectiva de género en función de las características personales, del puesto de trabajo y de la empresa. De esta forma, podemos analizar la evolución de los salarios en función de un conjunto de variables relevantes, que nos servirán de base a los modelos econométricos del capítulo quinto, en el que se estima un modelo de determinantes salariales a partir del modelo de demanda de características.

Una vez estimado el modelo de determinantes salariales, se utilizan sus resultados para cuantificar la discriminación salarial existente en España, tanto en 1995 como en 2002, lo que permite analizar su evolución temporal. Por último, terminamos el informe con una serie de conclusiones.

2. Las características laborales de las mujeres españolas

2.1. Introducción

La entrada masiva de la mujer al mercado laboral ha puesto de manifiesto una serie de desigualdades de género, algunas de las cuales han dado lugar a problemas de discriminación:

- Las mujeres se concentran en las categorías profesionales más bajas, teniendo más dificultades que los varones para promocionar (*segregación vertical*).
- Las mujeres suelen acceder a un determinado tipo de ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas (*segregación horizontal*).
- Las mujeres suelen cobrar salarios inferiores a los de los hombres sin que, en apariencia, sean los distintos niveles de productividad los que justifiquen esta diferencia.
- Entre las mujeres tienen un mayor peso los empleos temporales y a tiempo parcial, también es mayor la tasa de paro.

Para identificar las peculiaridades del empleo femenino en la economía española, se han utilizado como base estadística los microdatos de la EPA procedentes del INE. Esto permite llevar a cabo un análisis cruzado de las variables específicas del mercado de trabajo, características de los individuos y condiciones laborales; todas ellas desagregadas territorialmente y por sexo. Así, podemos estudiar características tales como:

- tramos de edad de la población ocupada por sexos;
- nivel de formación de las mujeres;
- tasas de actividad, empleo y paro femenino;
- incidencia de los contratos temporales o a tiempo parcial;

- número de asalariadas y autónomas;
- distribución de los ocupados por ramas de actividad y por ocupación.

Partiendo del reparto de la población ocupada, por sexo y categorías profesionales, podemos extraer los *indicadores de segregación vertical* y también podemos identificar los segmentos laborales en los que se concentra la mujer española. Por otro lado, a partir de los datos de población ocupada por ramas de actividad, podemos detectar los sectores más *feminizados* del país. Este tipo de análisis puede ayudar a identificar el tipo de políticas que permitan la incorporación de la mujer al mundo laboral y la manera de evitar barreras de acceso de las mujeres a determinadas ocupaciones que exigen una cierta cualificación y responsabilidad, y a ramas de actividad en las que están infra-representadas.

En cualquiera de los casos, habrá que distinguir entre la pura segregación laboral y cuándo ésta se convierte en discriminación hacia la mujer. En este sentido, el estudio de los salarios con los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE, permitirá establecer alguna medida de discriminación.

El empleo de la mujer en las diferentes regiones españolas dependerá de su capacidad para adaptarse a los cambios estructurales e institucionales que se están produciendo en nuestra economía. Así, en los últimos años, el empleo se desplaza sobre todo a ciertas actividades de servicios (servicios a las empresas, ocio, sanidad y educación) y hacia ocupaciones de alta cualificación.

Otras fuentes de datos utilizadas han sido: el Censo de Población y Viviendas de 2001, el Padrón Municipal de Habitantes de varios años y su Explotación Estadística, la Encuesta de Fecundidad, la Estadística de Variaciones Residenciales, los Indicadores Demográficos Básicos y la Encuesta Continua de Presupuestos Familiares (ECPF), para analizar la situación sociodemográfica y mostrar un perfil de la mujer española; la Encuesta de Estructura Salarial de 1995 y de 2002, para el análisis de la discriminación salarial; entre otras.

En este capítulo, se realiza una descripción de la evolución de las principales magnitudes socio-demográficas y laborales de las distintas comunidades autónomas y de la economía española en su conjunto. Una de las partes que componen este capítulo, nos permite analizar la situación socio-demográfica, en la que se encuadran: la composición de la población; la estructura de los hogares, haciendo un especial hincapié en aquellos hogares sustentados por mujeres; la aportación de la inmigración en las distintas regiones españolas; y algunos indicadores del movimiento natural de la población. En este capítulo también nos centramos en el mercado de trabajo diferenciando por sexo los diferentes indicadores laborales, lo que nos permitirá un mejor conocimiento de la situación de la mujer en el mercado laboral. Dada la entidad de este tema dentro de la investigación, hemos considerado cuatro grandes epígrafes: panorama laboral de la mujer en España y sus regiones; distribución de los ocupados por sexo y ramas de actividad; distribución de los ocupados por sexo y categorías profesionales; y por último, diferencias entre varones y mujeres atendiendo a sus características personales y a las de los trabajos desempeñados (niveles de estudios, edad, nacionalidad, tipo de jornada, tipo de contrato, entre otras).

2.2. Situación socio-demográfica

En este apartado, se ofrecen algunos rasgos generales del entorno socio-económico de España que permiten explicar algunas de las particularidades del mercado laboral femenino. En particular, se detallan los aspectos referentes a la estructura de la población (composición y dinámica), estructura de los hogares, inmigración, y rasgos iniciales que condicionan el perfil de la mujer en España.

2.2.1. Composición y dinámica de la población por sexos

En primer lugar comenzamos el estudio con una introducción a la estructura general de la población de España. A partir de las proyecciones de población realizadas por el INE a partir de los datos del Censo de Población de 2001, se ha elaborado la pirámide de población española en donde se recoge la distribución por rangos de edad y sexo de la

población en el año 2006. España se caracteriza por ser un país con un envejecimiento de la población considerable, mientras que las tasas de natalidad son especialmente bajas a pesar de que se aprecia una ligera recuperación en los últimos años gracias a las mayores tasas de natalidad que presenta la población inmigrante asentada en España.

Los tramos de la pirámide en los que se concentra la mayor parte de la población se corresponden con los rangos de edad que van de 25 a 44 años tanto para mujeres como para varones. Estos tramos de edad se corresponden en su mayor parte con población que está formando parte del mercado laboral, y además de coincidir con la generación del “Baby boom”, se acumula aquí una buena parte de la población inmigrante que actualmente reside en nuestro país.

En cuanto a las diferencias de género para estos tramos de edad, se observa un mayor número de varones que de mujeres, lo que condicionará la evolución de algunas de las variables referidas al mercado de trabajo cuando diferenciamos entre varones y mujeres. Sin embargo, para los tramos de edad más avanzados, a partir de los 60 años, la proporción de mujeres es más elevada que la de varones.

Gráfico 1. Pirámide de población para España, 2006

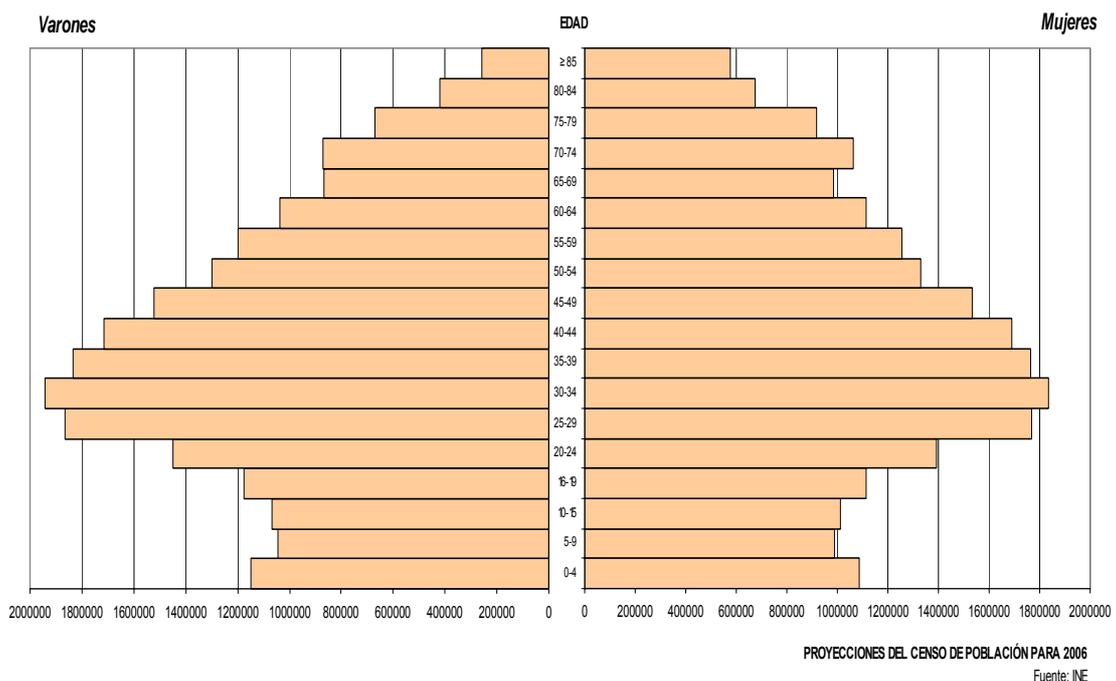
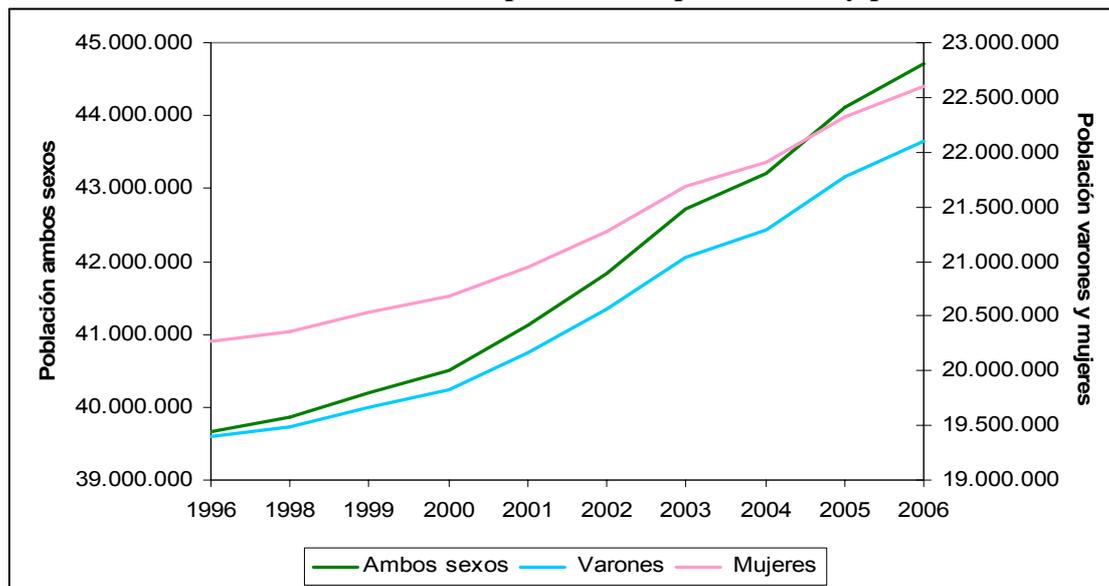


Gráfico 2: Evolución de la población española total y por sexos



Fuente: INE. Padrones municipales.

La distribución de la población española por sexo en 2006 es de 22.100.466 varones lo que representa un 49,43% sobre el total y de 22.608.498 mujeres que representan un 50,57% de la población total. Durante todo el período representado en el gráfico, la población femenina predomina sobre la masculina, si bien la brecha entre ambos sexos cada vez es más pequeña.

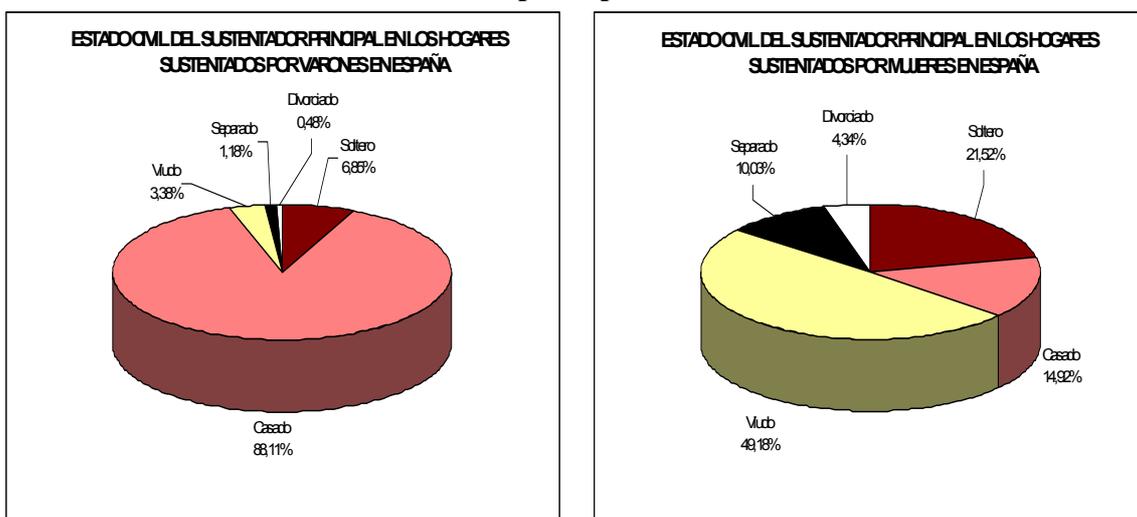
2.2.2. Estructura de los hogares

Los importantes cambios demográficos, laborales y socioeconómicos acaecidos en la última década han afectado a la composición y estructura de los hogares españoles. Actualmente existen modalidades familiares de muchos tipos: matrimonios con o sin hijos/as, parejas de hecho, matrimonios homosexuales, familias monoparentales, parejas de divorciados con hijos/as de diversa procedencia, etc. Otros cambios que cabe resaltar son el aumento del desempleo y de la precariedad del mercado de trabajo, las nuevas formas de convivencia familiar, la caída de la natalidad, la creciente incorporación de la mujer en la vida laboral, y el envejecimiento de la población.

En este sentido, y si tenemos en cuenta la composición de los hogares, uno de los colectivos que ha mostrado cambios más importantes en todos estos aspectos ha sido el de hogares sustentados por mujeres. En 1998 en España, un 18% de los hogares estaba sustentado por una mujer, mientras que en 2004 algo más de un 22% de hogares está sustentado por mujeres frente a casi un 78% que está sustentado por varones (según datos de la Encuesta Continua de Presupuestos Familiares). El estado civil es el que condiciona en la mayoría de los casos la selección del sustentador principal de los hogares.

Como se puede apreciar en los dos gráficos que vienen a continuación, la mayoría de hogares sustentados por mujeres lo forman aquellas que se han quedado viudas (un 49%).

Gráfico 3. Distribución de los hogares según el estado civil y sexo del sustentador/a principal



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECPF 2º trimestre de 2004.

Para abordar el estudio relativo a la estructura y composición de los hogares sustentados por mujeres, vamos a describir brevemente algunas características de estos hogares respecto a las que presentan los hogares sustentados por varones. Vamos por tanto a destacar las diferencias apreciadas en los siguientes aspectos:

- Rango de edad del sustentador principal y sus diferencias por sexo y comunidad autónoma.

- Tipología de los hogares por sexo.
- Situación en la actividad.
- Fuentes de ingresos.
- Gasto total y medio por hogar, persona y unidad de consumo.

Se puede observar cómo los hogares sustentados por mujeres de 66 y más años representan un 44% en España. En este sentido, cabe destacar los altos porcentajes alcanzados en las comunidades autónomas de Castilla-La Mancha, Cantabria, Castilla y León y Extremadura para los hogares sustentados por mujeres mayores de 65 años, en concordancia también con el estado civil predominante para la persona de referencia en estos hogares que está formado en su mayoría por mujeres viudas. Para el conjunto nacional, es el tramo de edad de 36-65 años el que concentra el mayor porcentaje de hogares sustentados por mujeres, 46,6%.

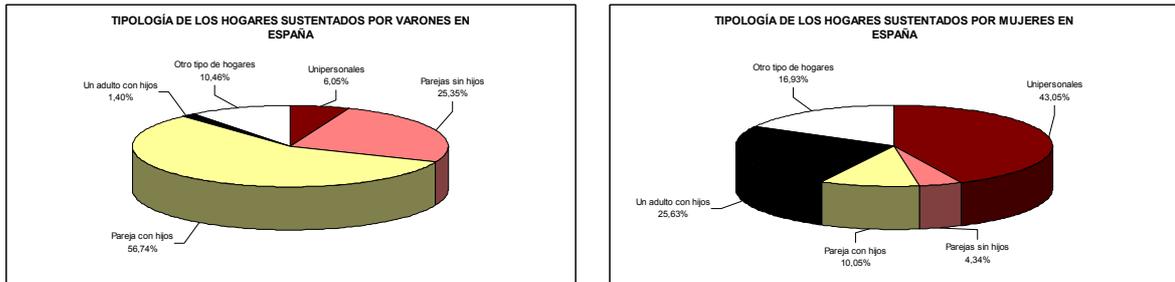
**Tabla 1. Hogares por rango de edad y sexo del sustentador principal.
Comunidades Autónomas**

	Hasta 35 años		Entre 36 y 65 años		66 y más años		Totales	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer
<i>Andalucía</i>	10,21%	7,53%	64,47%	48,74%	25,32%	43,73%	100%	100%
<i>Aragón</i>	9,35%	7,38%	60,91%	45,28%	29,74%	47,34%	100%	100%
<i>Asturias</i>	6,09%	3,17%	65,18%	51,20%	28,73%	45,63%	100%	100%
<i>Baleares</i>	12,64%	5,07%	63,99%	47,20%	23,37%	47,73%	100%	100%
<i>Canarias</i>	14,43%	10,61%	63,94%	45,70%	21,63%	43,70%	100%	100%
<i>Cantabria</i>	8,82%	1,64%	50,65%	35,05%	40,52%	63,31%	100%	100%
<i>Castilla y León</i>	8,60%	5,30%	59,32%	36,43%	32,08%	58,26%	100%	100%
<i>Castilla - La Mancha</i>	8,09%	4,51%	59,34%	31,31%	32,57%	64,18%	100%	100%
<i>Cataluña</i>	11,81%	16,35%	63,65%	44,00%	24,54%	39,64%	100%	100%
<i>Comunidad Valenciana</i>	14,63%	10,99%	62,34%	51,77%	23,03%	37,24%	100%	100%
<i>Extremadura</i>	5,93%	9,13%	58,16%	33,71%	35,92%	57,16%	100%	100%
<i>Galicia</i>	6,19%	5,87%	62,02%	44,07%	31,79%	50,06%	100%	100%
<i>Madrid</i>	13,79%	9,94%	65,06%	54,65%	21,14%	35,41%	100%	100%
<i>Murcia</i>	10,85%	0,00%	62,62%	52,90%	26,52%	47,10%	100%	100%
<i>Navarra</i>	10,32%	18,14%	66,22%	45,92%	23,46%	35,94%	100%	100%
<i>País Vasco</i>	11,69%	12,04%	68,72%	54,90%	19,59%	33,06%	100%	100%
<i>Rioja</i>	3,50%	8,45%	72,06%	48,13%	24,44%	43,42%	100%	100%
<i>Ceuta y Melilla</i>	5,82%	16,04%	76,10%	41,14%	18,08%	42,82%	100%	100%
<i>España</i>	11,00%	9,34%	63,32%	46,64%	25,68%	44,03%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECPF 2º trimestre de 2004.

En lo referente a la tipología de hogares, también se aprecian importantes diferencias entre los hogares sustentados por varones y los sustentados por mujeres. Los gráficos que se muestran a continuación permiten valorar estas diferencias.

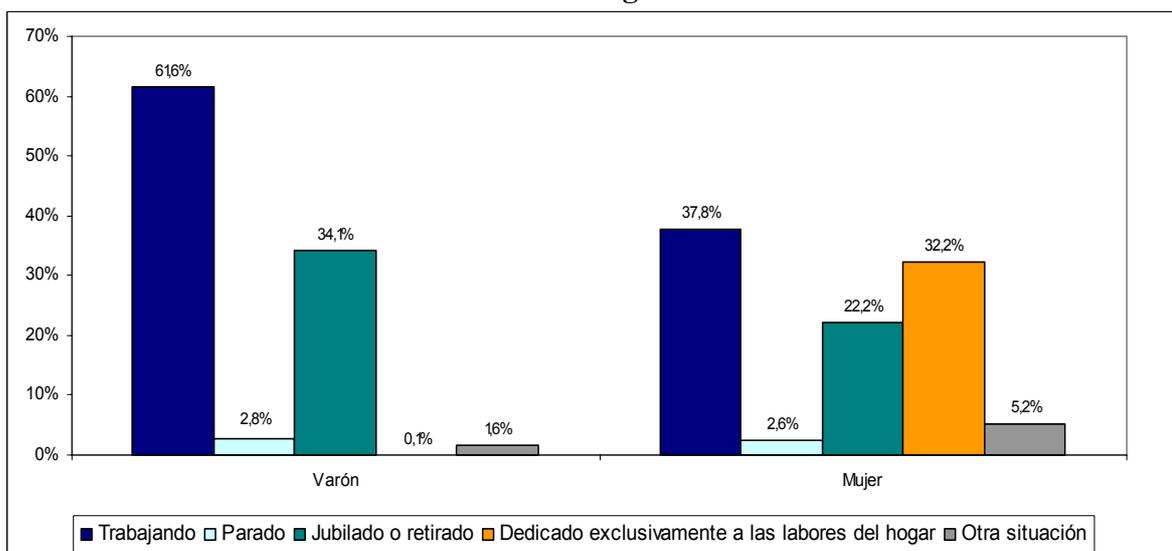
Gráfico 4. Tipología de los hogares según el sexo del sustentador/a principal



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECPF 2º trimestre de 2004.

La situación en la actividad de los hogares sustentados por mujeres nos da una idea del mayor riesgo que tendrá este colectivo de caer en la pobreza, pues tan solo un 38% en el caso de España tienen un puesto de trabajo. Sorprenden los resultados sobre la dedicación exclusiva a las labores del hogar por parte de las mujeres, que aunque en algunos casos corresponderá a viudas que pueden recibir pensiones de viudedad, si incluyese hogares sin otra fuente de ingresos sería bastante preocupante.

Gráfico 5. Situación en la actividad del sustentador/a principal del hogar y diferencias de género



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECPF 2º trimestre de 2004

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres que se da en términos generales en España y que se puede analizar a partir de fuentes estadísticas más específicas como la Encuesta de Estructura Salarial, también se puede apreciar al analizar los ingresos medios mensuales del sustentador principal del hogar. Los resultados de la muestran que las mujeres españolas obtienen tan solo un 68% de los ingresos que obtienen los varones.

Tabla 2. Ingreso neto mensual medio del hogar por sexo del sustentador/a principal

	<i>Varón</i>	<i>Mujer</i>	<i>%mujer/varón</i>	<i>Media</i>
<i>España</i>	1.438	981	68,25%	1.313

Unidades: Euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECPF 2º trimestre de 2004.

En la siguiente, se muestran los resultados de los gastos totales y medios de los hogares diferenciados, una vez más, por el sexo del sustentador principal.

Tabla 3. Gasto total y medio por hogar, persona y unidad de consumo según sexo del sustentador/a principal

	Gasto total		Gasto medio por hogar		Gasto medio por persona		Gasto por unidad de consumo	
	<i>Varón</i>	<i>Mujer</i>	<i>Varón</i>	<i>Mujer</i>	<i>Varón</i>	<i>Mujer</i>	<i>Varón</i>	<i>Mujer</i>
<i>España</i>	68.270.719.672	13.930.844.616	6.103	4.337	1.918	2.087	2.503	2.525

Unidades: Euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECPF 2º trimestre de 2004.

La estructura de ingresos y gastos de los hogares nos da una idea del perfil de las necesidades sociales y de los grupos con mayor riesgo de caer en la pobreza o en la exclusión social. Un fenómeno que se está detectando en relación a los colectivos con más probabilidad de caer en la pobreza es la feminización.

Los cambios en la estructura familiar se manifiestan en un progresivo incremento del número de hogares con mujeres como sustentadoras principales, encabezando familias monoparentales que con frecuencia caen en situaciones de pobreza junto a los núcleos familiares bajo su responsabilidad. La incidencia de la pobreza entre las mujeres, sobre todo jóvenes y ancianas, es mayor que la de los hombres de su misma edad.

En cuanto a las posibilidades de caer en la pobreza hay que señalar los resultados de un informe realizado para Cataluña en el que se apunta que: “*La pobreza se feminiza ya que 1 de cada 5 hogares sustentados económicamente por una mujer se encuentra en situación de pobreza (en el caso de los hombres, es 1 de cada 7); especialmente en los colectivos de personas mayores (por su mayor esperanza de vida y ausencia del mercado laboral). Así pues, 1/3 de los hogares sustentados por mujeres son pobres*” (Brullet, 2003).

2.2.3. Inmigración

El fenómeno de la inmigración está influyendo en aspectos muy importantes del mercado laboral español. En apenas dos décadas, España ha pasado de ser un país de emigrantes a ser un país receptor de mano de obra procedente de otros países.

La manera en que esta población se inserta en el mercado laboral de la región de asentamiento va a venir condicionada por factores como el país de origen del inmigrante y el sexo. Los hombres se concentrarán fundamentalmente en ocupaciones relacionadas con la agricultura, construcción y el comercio y la hostelería; mientras que las mujeres lo harán en ocupaciones relacionadas con los servicios (*Actividades de los hogares como personal doméstico*, fundamentalmente). Los detalles de la inserción laboral por sexo de la población inmigrante los trataremos más adelante.

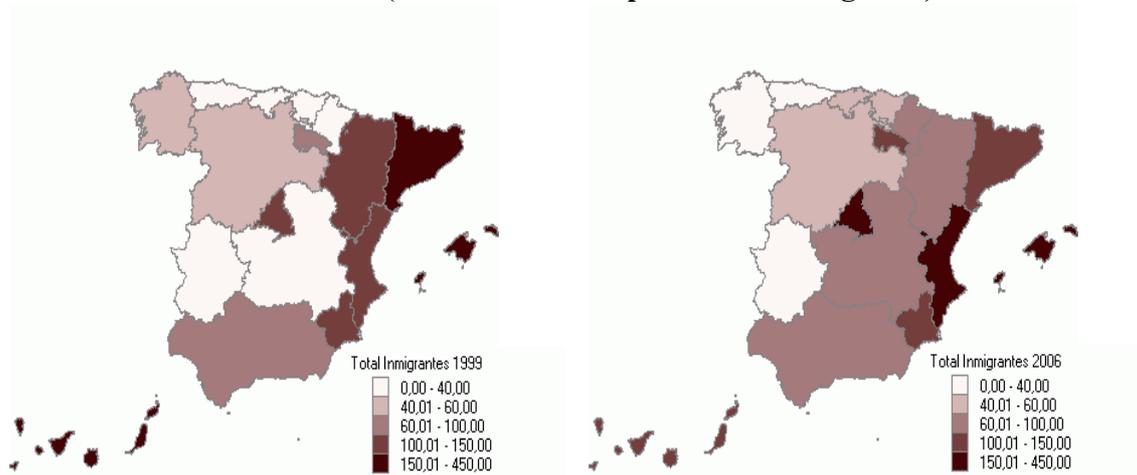
Aunque, en términos generales, la población inmigrante se ha asentado en todo el territorio español, en este apartado analizaremos la intensidad con la que afecta el fenómeno de la inmigración a las distintas comunidades autónomas.

Para realizar una aproximación a la intensidad de la inmigración en cada comunidad autónoma, es necesario incluir algún factor que nos permita relativizar los resultados, como puede ser, por ejemplo, el tamaño de la población de cada región. Por este motivo, se han construido unos coeficientes de especialización⁵ en los que se tiene en

⁵ Los coeficientes de especialización se han calculado a partir de la siguiente fórmula:

cuenta tanto la proporción de inmigrantes en una región sobre su población total como la proporción de inmigrantes en España en su conjunto.

Ilustración 1. Intensidad de la presencia de inmigrantes en las comunidades autónomas (coeficientes de especialización regional)



Nota: La elección de intervalos se ha hecho considerando cinco cuantiles, haciendo coincidir los intervalos para todas las agrupaciones de países objeto de estudio. Las regiones con coeficientes de especialización superiores a 100 muestran una proporción de población inmigrante de cada agrupación de países por encima de la media española. Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos EPA. 2º trimestre de 2006.

A partir de estos indicadores de especialización, se han elaborado los mapas que vienen a continuación, en los que, se puede valorar la intensidad de la presencia de inmigrantes en cada región española. La utilización de estos coeficientes permite dar una visión de la distribución regional de la población inmigrante, siendo hechos relevantes los siguientes:

- La intensidad del fenómeno de la inmigración ha sufrido importantes cambios en la última década. Casi ninguna de las regiones españolas mantiene su estatus respecto a la intensidad migratoria.
- Mientras que en 1999 eran las regiones de Cataluña, Baleares y Canarias las que presentaban una intensidad muy alta, con valores de los índices de especialización por encima de 150; en el 2006, es la comunidad de Madrid, la

$$\text{Coeficiente especialización} = \frac{n^{\circ} \text{ inmigrantes en CCAA}_i / \text{población total CCAA}_i}{n^{\circ} \text{ inmigrantes España} / \text{población total España}} * 100$$

Valenciana y Baleares las que presentan una intensidad muy alta del fenómeno migratorio.

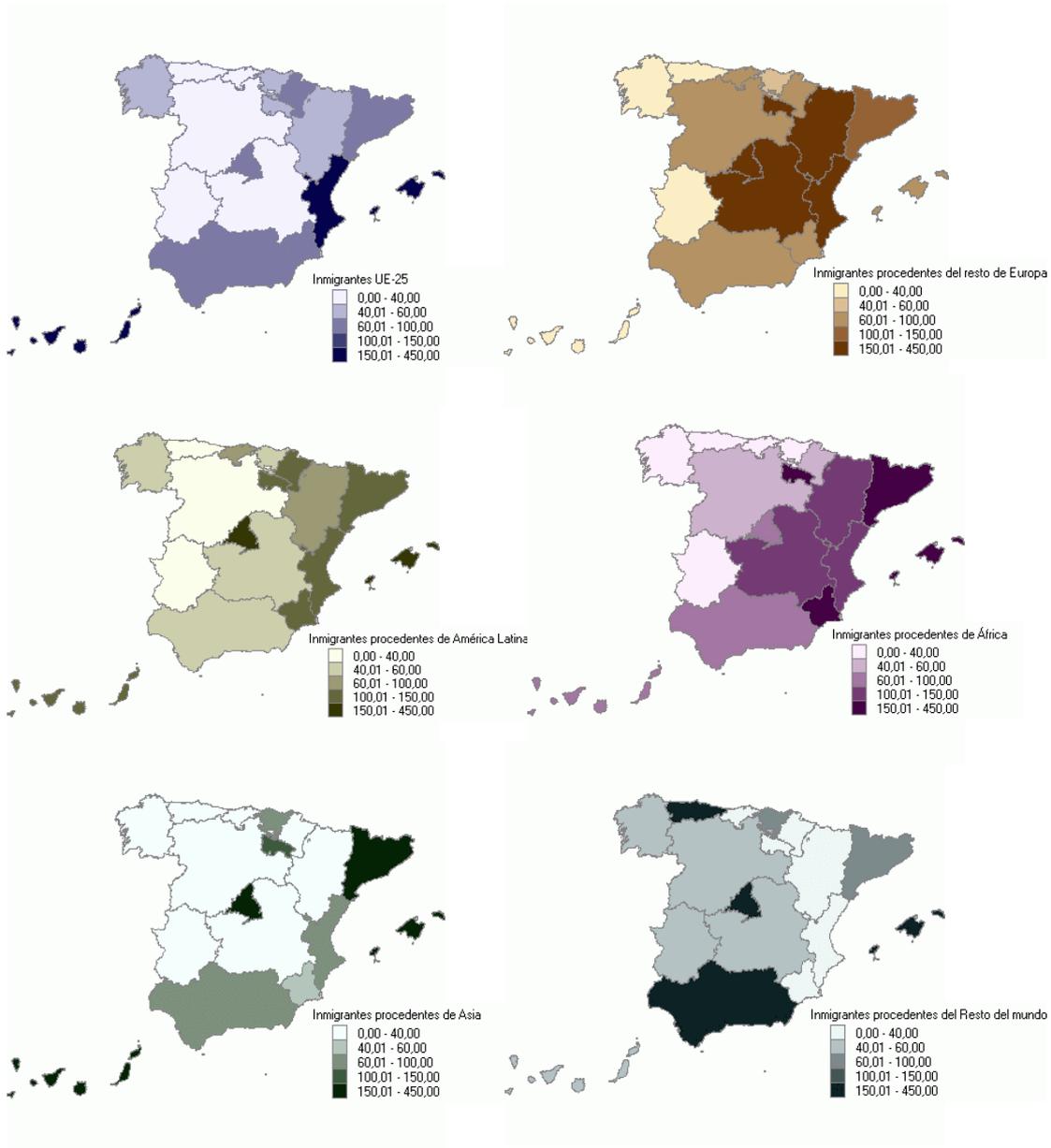
- En el otro extremo, nos encontramos que en 1999 son las regiones de la cornisa cantábrica (Asturias, Cantabria y País Vasco) junto a Navarra, Extremadura y Castilla-La Mancha las que presentan una intensidad muy baja en el fenómeno de la inmigración. Por el contrario, en 2006 las regiones de muy baja intensidad son Asturias, Extremadura y Galicia.

Entre las regiones que en 2006 muestran una intensidad moderada, incluso alta y muy alta, en el fenómeno de inmigración quedan ocultas situaciones específicas que se dan en términos de los países de origen de la población inmigrante. Así, de la ilustración 2, se pueden extraer las siguientes conclusiones adicionales:

- Los individuos procedentes de los países que conforman la UE tras la última ampliación (UE-25) prefieren como lugar de residencia los dos archipiélagos y la Comunidad Valenciana. La libre movilidad de personas entre los países de la Unión, no limita exclusivamente a las motivaciones laborales la salida de muchos de estos individuos de sus países de origen, eligiendo las zonas más turísticas y con clima más suave como lugar preferido de residencia. Estos resultados son acordes con los que obteníamos al distinguir la población inmigrante por agrupaciones de países y tramos de edad, donde podíamos ver que un porcentaje elevado de la población procedente de los países de la UE ni siquiera forma parte del colectivo de población activa, es decir son mayores de 65 años jubiladas.
- Los inmigrantes procedentes del Resto de Europa se asientan con mayor intensidad en la Comunidad de Madrid, la Valenciana, Castilla-La Mancha, Aragón y La Rioja. En estos casos, los motivos laborales son los que priman en la decisión de abandonar sus países de origen. Los inmigrantes procedentes de estos países están empleados en la mayoría de los casos en la agricultura y la construcción, de ahí las regiones elegidas con mayor intensidad como lugar de residencia.

- Para los inmigrantes procedentes de América Latina, la intensidad de localización es muy alta en Baleares y la Comunidad de Madrid, y alta en Navarra, La Rioja, Cataluña, Comunidad Valenciana y Murcia. Sus preferencias de empleo están centradas en el sector servicios y también en la agricultura. La existencia de mercados de trabajo intensivos en mano de obra de baja cualificación (agricultura y, en menor medida, construcción) justifica los valores mostrados en los índices de especialización en Navarra, La Rioja y Murcia.
- Los inmigrantes procedentes del continente africano se localizan con una intensidad muy alta en Cataluña, Baleares, La Rioja y Murcia; y con una intensidad alta en la Comunidad Valenciana, Aragón y Castilla-La Mancha. La agricultura y la construcción son los sectores en los que se concentran mayor número de empleados de origen africano.
- La población procedente de los países asiáticos prefiere como lugar de asentamiento en España las comunidades de Cataluña, Madrid y ambos archipiélagos. El sector servicios, sobre todo las ramas de comercio y hostelería, ocupa el primer lugar entre sus preferencias laborales.
- En la agrupación “Resto del mundo” se han incluido los inmigrantes procedentes de América del Norte y Oceanía. La presencia de población proveniente de estas zonas no es muy habitual en España y representan porcentajes bastante bajos en las cifras globales de inmigrantes, concretamente, para España en su conjunto el porcentaje sobre el total de población inmigrante es del 0,38% en 2006. Los errores muestrales se elevan bastante al considerar este colectivo de inmigrantes, aún así los resultados que hemos obtenido reflejan que las comunidades de Baleares, Madrid, Andalucía y Asturias presentan los coeficientes de especialización más elevados.

Ilustración 2. Intensidad de la presencia de inmigrantes en las comunidades autónomas por agrupaciones de países (coeficientes de especialización regional)



Nota: La elección de intervalos se ha hecho considerando cinco cuantiles, haciendo coincidir los intervalos para todas las agrupaciones de países objeto de estudio. Las regiones con coeficientes de especialización superiores a 100 muestran una proporción de población inmigrante de cada agrupación de países por encima de la media española. Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos EPA. 2º trimestre de 2006.

2.2.4. Marco socio-demográfico de la mujer

Para cerrar el marco socio-demográfico, se exponen a continuación un conjunto de indicadores que describen el perfil de la mujer española y que ayudan a explicar la evolución de determinados aspectos demográficos y laborales. Son los indicadores

recogidos en el Movimiento Natural de la Población: tasa de natalidad, número medio de hijos por mujer, edad media a la maternidad y al nacimiento del primer hijo, tasa de fecundidad, tasa de nupcialidad y edad al matrimonio (en este último aspecto, se presentan los resultados diferenciados para varones y mujeres).

Tabla 4. Perfil socio-demográfico de la mujer española

	Tasa bruta de natalidad	Nº medio de hijos por mujer	Edad media a la maternidad	Edad media al nacimiento del primer hijo	Tasa de fecundidad	Tasa bruta de nupcialidad	Edad media al matrimonio	
							Varones	Mujeres
1996	9,19	1,16	30,19	28,45	35,48	4,92	30,87	28,18
1997	9,32	1,18	30,37	28,68	35,97	4,96	31,12	28,40
1998	9,19	1,16	30,54	28,87	35,46	5,21	31,30	28,60
1999	9,52	1,19	30,66	28,97	36,72	5,21	31,43	28,75
2000	9,88	1,23	30,72	29,08	38,10	5,38	31,57	28,91
2001	9,98	1,24	30,75	29,10	38,53	5,11	31,93	29,23
2002	10,14	1,26	30,79	29,18	39,19	5,12	32,20	29,51
2003	10,52	1,31	30,84	29,24	40,76	5,05	32,55	29,80
2004	10,65	1,33	30,86	29,29	41,39	5,06	33,01	30,19
2005	10,75	1,35	30,90	29,33	41,95	4,80	33,35	30,46
2006	10,92	1,37	-	-	42,84	4,70	-	-
Unidades	Nacidos por 1000 habitantes	Hijos por mujer	Años	Años	Nacidos por 1000 mujeres de 15 a 49 años	Matrimonios por 1000 habitantes	Años	Años

Fuente: Movimiento natural de la población. INE

2.3. Mercado de trabajo y diferencias de género

2.3.1. Panorama laboral de la mujer española

En los últimos veinticinco años, la población activa y ocupada femenina se han incrementado de forma continuada para la economía española. Sin embargo, no toda esa incorporación de la mujer a la actividad laboral se ha traducido en empleo, convirtiendo el desempleo femenino español en uno de los más importantes de la Unión Europea.

Aunque este desempleo afecta a todos los grupos de edad, la permanencia de un diferencial en la tasa de paro por sexo en el colectivo de jóvenes muestra que aún existe un comportamiento sexista en la política de contratación de muchas empresas.

La incidencia de empleo temporal es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Además, el empleo a tiempo parcial está dominado por las mujeres, y estos contratos van también asociados a actividades de baja cualificación. Por si fuera poco, las mujeres cobran alrededor del 30% menos que los varones.

Aunque es innegable que en las últimas décadas el panorama laboral y los indicadores de la actividad productiva de las mujeres han cambiado de manera muy importante y positiva, el grado de avance de la situación laboral de la mujer es en España y sus autonomías muy variable, dependiendo de factores sociales, culturales o económicos y especialmente de la propia estructura productiva y de la configuración del mercado laboral en cada región.

La mejora del empleo femenino se apoya en la ruptura de los patrones familiares tradicionales, que ha facilitado la incorporación de nuevas generaciones de mujeres que disponen de una mayor formación y que se han liberado, en parte, de las tareas del hogar. Los cambios en los comportamientos sociales producidos en los últimos años han tenido consecuencias importantes en la estructura de la población y, en particular, en la población femenina. Entre ellos, podemos destacar:

- La aparición de nuevas formas de convivencia.
- Los cambios legales en instituciones sociales como el matrimonio.
- El cambio de actitud respecto al número de hijos/as por familia y de la edad con la que se tienen.

Estos acontecimientos han llevado aparejados cambios importantes en el mercado laboral femenino, afectando a los principales indicadores como a la tasa de actividad o a la de empleo, y también se han modificado los niveles de cualificación de la población

femenina. Pero, como es lógico, todos estos cambios se han producido con diferente ritmo e intensidad en las diferentes zonas geográficas del país.

En la actualidad, la tasa de actividad de la mujer española se encuentra en un 45,9% (según datos de EUROSTAT para el 2005), tasa inferior a la media europea (49,1% para la UE25 y 49,3% para la UE15) y todavía muy distante de la de los varones, un 67,9%. No obstante, van reduciéndose, lenta pero sensiblemente, las diferencias entre las tasas de empleo de los dos sexos. En España, la tasa de empleo de los hombres se sitúa en un 63,1% mientras la de las mujeres alcanza sólo el 40,3%.

La persistencia del paro estructural en España y en muchas de sus regiones hace que la presión laboral del colectivo femenino encuentre menos resistencia en la actividad que en la ocupación. Obviamente, esperar o demandar empleo es más fácil que conseguirlo. El desempleo femenino en España ofrece también cifras muy superiores al resto de los países europeos. La tasa de paro en España, 9,2%, ha reducido en los últimos años su distancia respecto a la de la Unión Europea, 8,2% (UE15) y 9% (UE25). Aunque observando el detalle de las tasas de paro femeninas, las diferencias de España con la UE son más acusadas (12,2% para España, frente al 9,1% para la UE15 y el 9,9% para la UE25). En la siguiente se puede apreciar la evolución de cada una de las tasas para los dos períodos extremos de comparación, 1999 y 2006.

Tabla 5. Tasas de actividad, empleo y paro por sexo en España

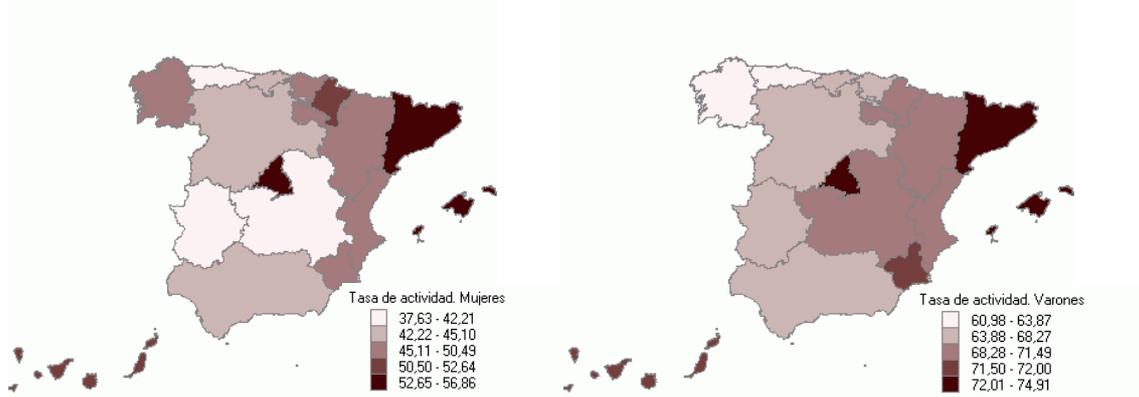
	<i>Ambos sexos</i>		<i>Varones</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>1999T2</i>	<i>2006T2</i>	<i>1999T2</i>	<i>2006T2</i>	<i>1999T2</i>	<i>2006T2</i>
Tasa de actividad	52,35%	58,30%	65,90%	69,09%	39,65%	47,93%
Tasa de empleo	44,29%	53,32%	58,84%	64,69%	30,65%	42,41%
Tasa de paro	15,40%	8,53%	10,71%	6,36%	22,70%	11,53%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA. 2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006

Las tasas de actividad femenina de las comunidades autónomas españolas son mucho más dispares que las masculinas. Así se puede ver que son las regiones de Castilla-La Mancha, Asturias y Extremadura las que menores tasas de actividad femenina presentan en el 2006 (2º trimestre). Estas mismas comunidades, junto a la andaluza, son también

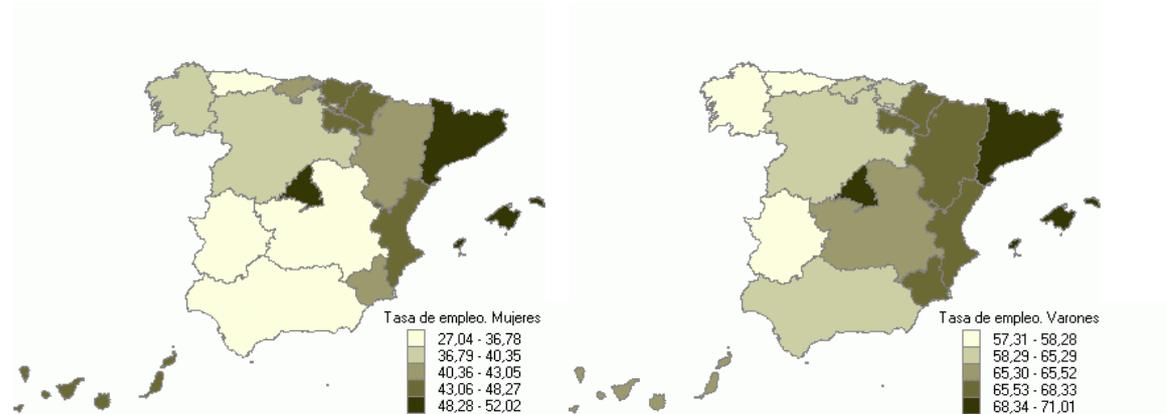
las regiones con menores tasas de empleo femenino. Asturias y Extremadura son además las regiones españolas con menores tasas de empleo masculino.

Ilustración 3. Tasas de actividad para las comunidades autónomas. Mujeres y varones



Nota: La elección de intervalos se ha hecho considerando cinco cuantiles, intentando que el reparto de comunidades autónomas en cada intervalo sea lo más homogéneo posible. Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA. 2º trimestre de 2006.

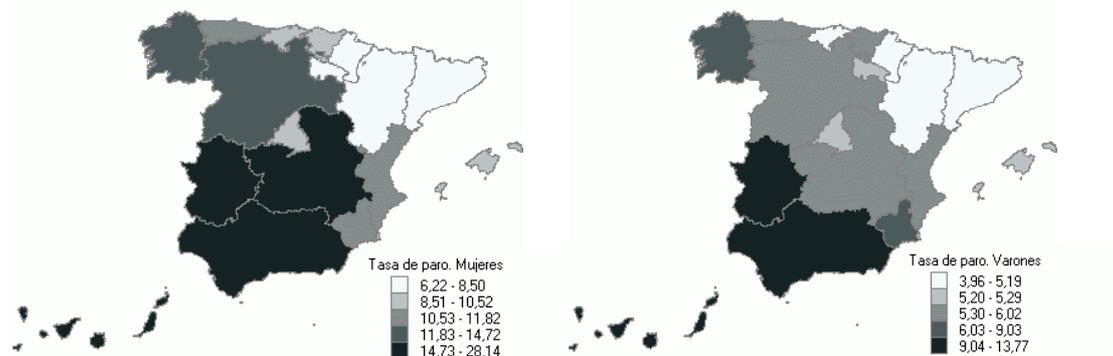
Ilustración 4. Tasas de empleo para las comunidades autónomas. Mujeres y varones



Nota: La elección de intervalos se ha hecho considerando cinco cuantiles, intentando que el reparto de comunidades autónomas en cada intervalo sea lo más homogéneo posible. Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA. 2º trimestre de 2006.

La otra cara de la moneda del empleo es el paro. La situación favorable de los últimos años ha permitido la disminución de las tasas de paro para ambos sexos, sin embargo, las tasas de paro femeninas son más elevadas que las de los varones. Extremadura, Castilla-La Mancha, Andalucía y Canarias son las comunidades autónomas que en 2006 presentaban las mayores tasas de paro femenino de España.

Ilustración 5. Tasas de paro para las comunidades autónomas. Mujeres y varones



Nota: La elección de intervalos se ha hecho considerando cinco cuantiles, intentando que el reparto de comunidades autónomas en cada intervalo sea lo más homogéneo posible. Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA. 2º trimestre de 2006.

2.3.2. Características de la población ocupada y diferencias de género

2.3.2.1. Niveles de estudio

El aumento del empleo femenino ha venido acompañado en buena medida del incremento del nivel educativo de las mujeres, siendo mucho mayor esta tasa a medida que aumenta el nivel de formación de las mujeres. Por lo que, la tasa de actividad femenina guarda una relación directa muy clara con el nivel de formación.

Tabla 6. Diferencias de género en los indicadores del mercado laboral según los niveles de estudio

		Ambos sexos		Varón		Mujer	
		1999T2	2006T2	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2
Analfabetos y estudios primarios	<i>Tasa de actividad</i>	32,98%	28,76%	49,63%	42,00%	19,35%	18,21%
	<i>Tasa de empleo</i>	27,92%	25,77%	43,61%	38,52%	15,07%	15,62%
	<i>Tasa de paro</i>	15,35%	10,39%	12,14%	8,29%	22,11%	14,24%
Estudios medios	<i>Tasa de actividad</i>	65,23%	68,28%	76,60%	78,81%	53,00%	56,90%
	<i>Tasa de empleo</i>	54,42%	61,80%	68,39%	73,49%	39,40%	49,17%
	<i>Tasa de paro</i>	16,57%	9,49%	10,72%	6,75%	25,66%	13,59%
Estudios superiores	<i>Tasa de actividad</i>	78,56%	82,35%	81,18%	84,61%	76,09%	80,08%
	<i>Tasa de empleo</i>	69,24%	77,45%	75,01%	80,94%	63,81%	73,95%
	<i>Tasa de paro</i>	11,86%	5,95%	7,60%	4,34%	16,14%	7,65%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

En la tabla anterior, se puede ver cómo a medida que aumenta el nivel de formación, hay una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral y también mayores posibilidades de encontrar empleo.

Si nos centramos en la población ocupada para los períodos 1999 y 2006, nos vamos a encontrar con algunas diferencias, según el colectivo seleccionado: ambos sexos varones y mujeres.

Gráfico 6. Distribución de la población ocupada total por niveles de estudio en España

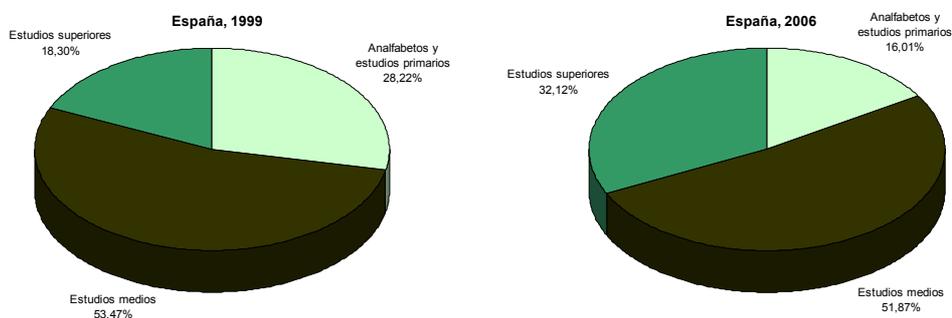


Gráfico 7. Distribución de los varones ocupados por niveles de estudio en España

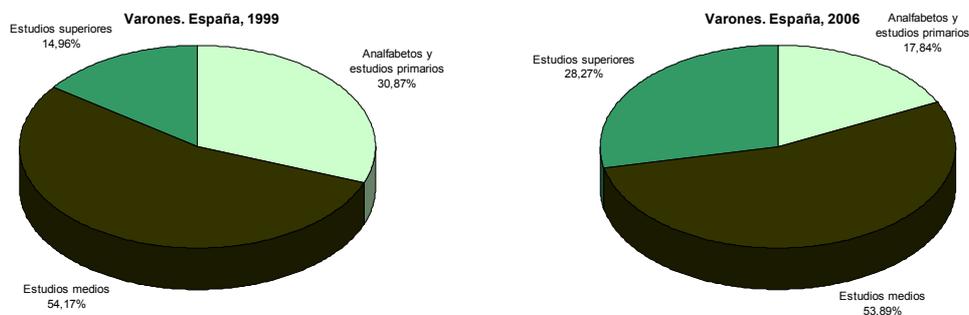
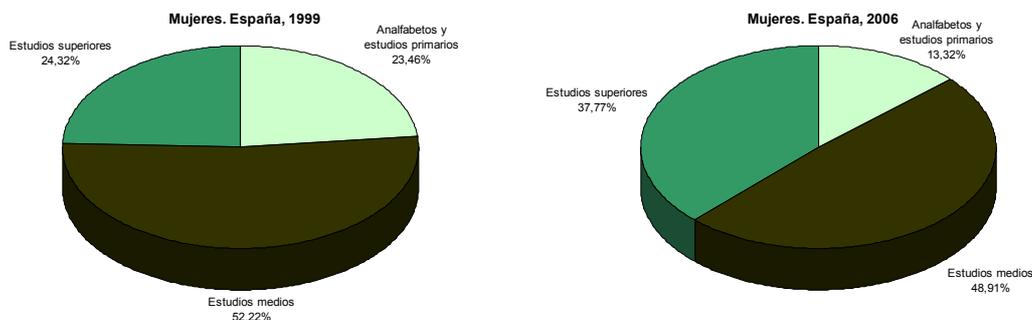
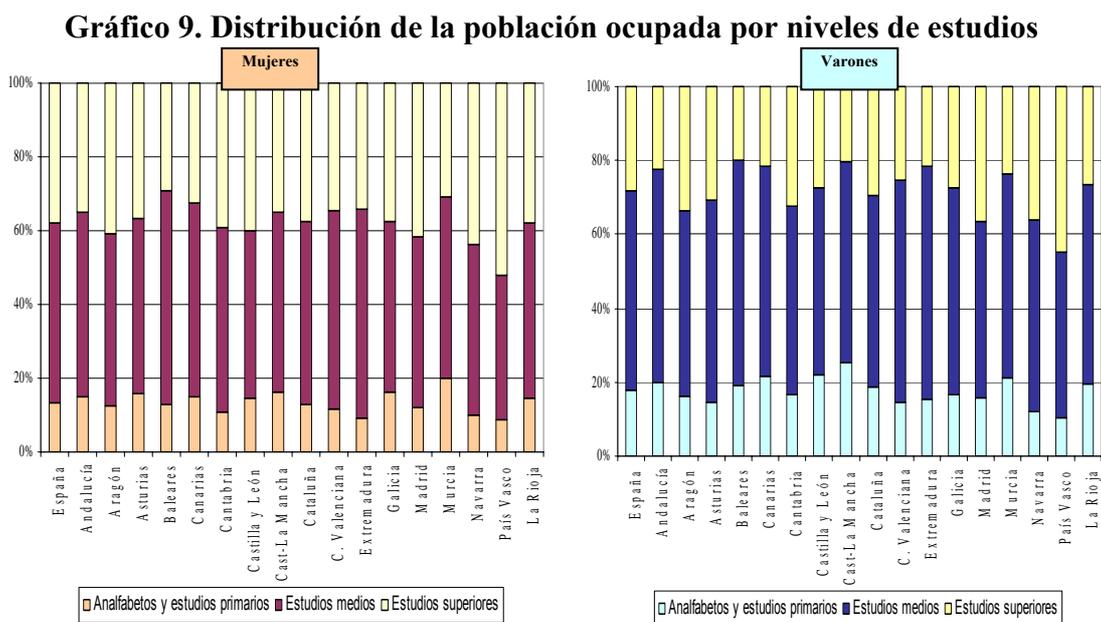


Gráfico 8. Distribución de las mujeres ocupadas por niveles de estudio en España



En los gráficos anteriores, se aprecia que las mujeres ocupadas están mejor formadas que los hombres, con porcentajes de mujeres ocupadas con estudios superiores que sobrepasan el 37%, frente al 28% de varones con ese mismo nivel de estudios en el conjunto nacional.

En términos generales, los niveles educativos de las mujeres son superiores a los de los varones en todas las regiones españolas. Por un lado, el porcentaje de mujeres ocupadas con estudios superiores es mayor al de los varones de su misma región y, por otro lado, en cada región es menor el porcentaje de mujeres ocupadas analfabetas o con estudios primarios que el de varones. País Vasco, Navarra, Madrid y Aragón son las regiones con un porcentaje de mujeres ocupadas con estudios superiores que supera el 40% del total.



Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA. 2º trimestre de 2006.

Con estos resultados, se puede concluir diciendo que, académicamente, las mujeres están más preparadas que los hombres, lo que nos lleva directamente al fenómeno de la discriminación, pues esta evidencia empírica no se traduce en mejores empleos para las mujeres ni en cuestiones salariales, ni por categorías profesionales (puestos de responsabilidad), ni mejores condiciones laborales (estabilidad laboral), como comprobaremos más adelante.

2.3.2.2. Rangos de edad

Si analizamos la situación del mercado laboral por tramos de edad, nos encontramos que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en menor medida que los hombres, sea cual sea el rango de edad seleccionado. Estas diferencias son todavía más acusadas para los rangos de edad más elevados (de 30 a 49 años y de 50 a 64 años), en ocasiones como consecuencia de la maternidad y por las posteriores dificultades de reincorporarse de nuevo a la actividad laboral.

Tabla 7. Tasas de actividad por tramos de edad y sexo en España

Tramos de edad	Varón		Mujer		Diferencial mujer-varón	
	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2
16 a 29	65,22%	71,41%	53,58%	62,58%	-11,64%	-8,82%
30 a 49	94,75%	94,07%	60,95%	71,70%	-33,80%	-22,37%
50 a 64	69,01%	72,45%	27,60%	39,54%	-41,41%	-32,91%
65 y más	2,56%	3,58%	1,08%	1,19%	-1,48%	-2,39%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

De manera similar a lo que ocurre con las tasas de actividad, la diferencia entre la tasa de empleo femenina y la masculina también es superior en los tramos de edad más elevados (de 30 a 49 años y de 50 a 64 años).

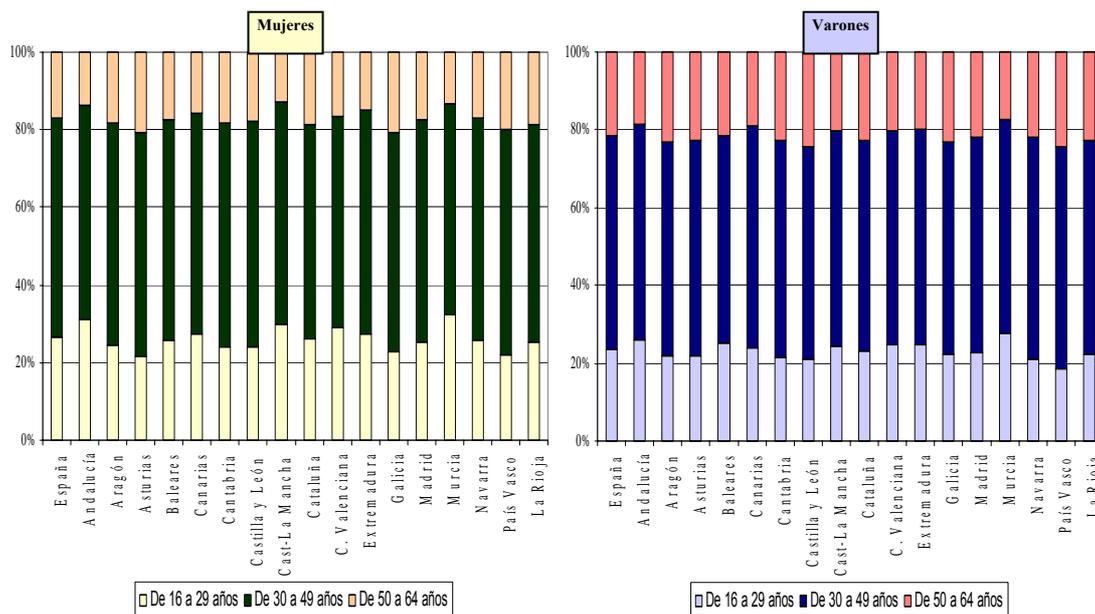
Tabla 8. Tasas de empleo por tramos de edad y sexo en España

Tramos de edad	Varón		Mujer		Diferencial mujer-varón	
	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2
16 a 29	53,25%	63,49%	36,84%	52,02%	-16,41%	-11,48%
30 a 49	87,36%	89,36%	48,80%	64,62%	-38,56%	-24,74%
50 a 64	63,30%	69,18%	24,15%	36,30%	-39,15%	-32,88%
65 y más	2,52%	3,52%	1,07%	1,17%	-1,44%	-2,35%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

La edad media de la mujer ocupada es menor que la del varón. En el gráfico siguiente, se observa que las regiones de Murcia, Andalucía, Castilla-La Mancha y Comunidad Valenciana presentan los mayores porcentajes de mujeres jóvenes con empleo.

Gráfico 10. Distribución de la población ocupada por tramos de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA. 2º trimestre de 2006.

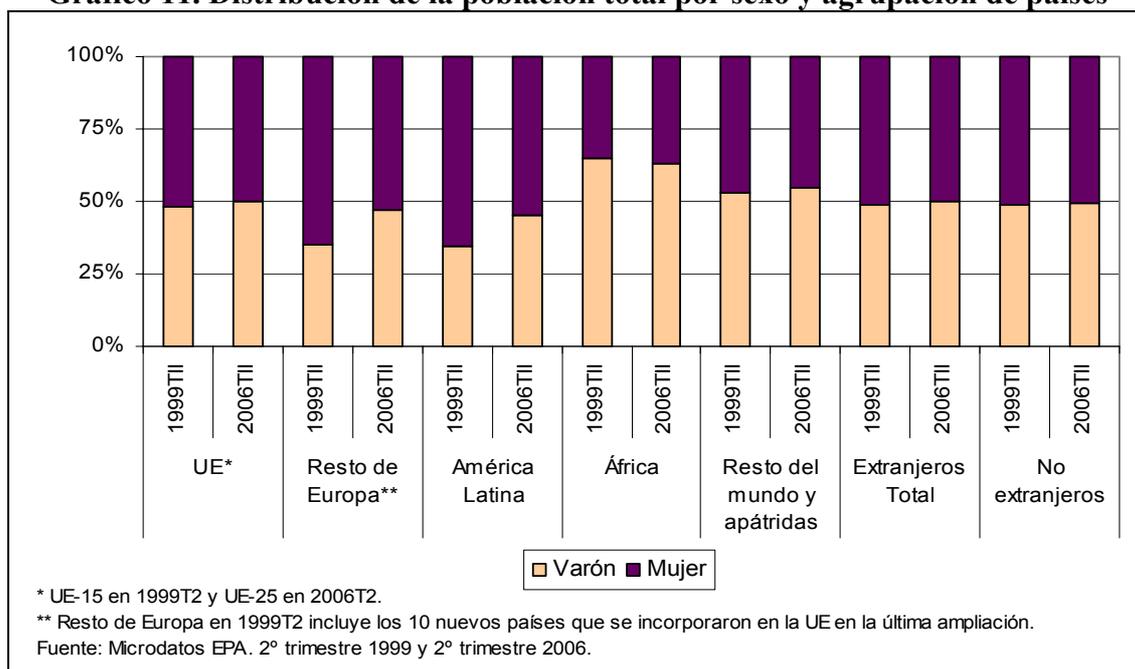
2.3.2.3. Nacionalidad

La nacionalidad es otra de las características que merece la pena destacar en el estudio del reparto de la población ocupada. Los datos de reparto de la población inmigrante por sexo nos muestran unas proporciones iguales entre hombres y mujeres, si observamos las cifras totales. Sin embargo, al observar la distribución para las distintas agrupaciones de países, se aprecian algunas diferencias.

Así, tal y como se puede ver en el gráfico siguiente, los extranjeros procedentes de la UE se reparten por igual entre varones y mujeres, pero entre los inmigrantes procedentes del Resto de Europa y América Latina hay un predominio de mujeres, al contrario de lo que ocurre con los inmigrantes procedentes de África y del Resto del mundo (en su mayor parte del continente asiático) donde hay un mayor porcentaje de varones que de mujeres para los dos períodos analizados⁶.

⁶ En este análisis de la población inmigrante por países de procedencia, sólo se ha tenido en cuenta el ámbito geográfico nacional, porque para el análisis por regiones, el tamaño muestral no era representativo para la mayoría de porciones muestrales al considerar la población inmigrante por sexo y por país de procedencia.

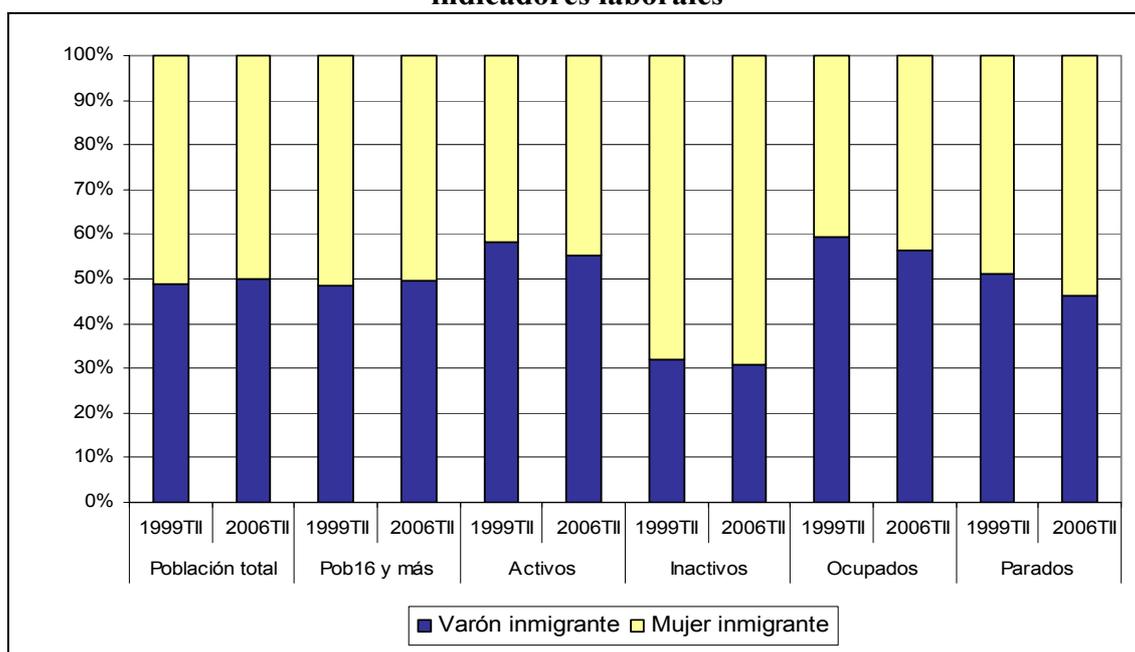
Gráfico 11. Distribución de la población total por sexo y agrupación de países



Si nos centramos en la población inmigrante total, nos vamos a encontrar con algunas diferencias en la composición por sexo, tal y como está representado en el gráfico 12. La población total y la potencialmente activa presentan unas proporciones similares de inmigrantes varones y mujeres. Si tenemos en cuenta la población activa y la ocupada, las proporciones de varones se incrementan, al igual que si consideramos la población no inmigrante (gráfico 13), sin embargo, dado que los motivos laborales son la causa principal de la llegada de inmigrantes, las diferencias en las proporciones de varones y mujeres son menos acusadas para la población inmigrante sin llegar a sobrepasar el 60% de varones. En España, el paro afecta casi por igual a varones que a mujeres inmigrantes, sin embargo entre la población autóctona hay una mayor proporción de mujeres paradas que de varones.

En el análisis descriptivo que siguen las tasas de participación laboral para la población inmigrante comparada con la población autóctona, nos encontramos tasas de actividad y empleo superiores para los inmigrantes, tanto varones como mujeres. Estas diferencias se ven además acentuadas en el período de análisis más reciente como puede verse en la tabla 9.

Gráfico 12. Distribución por sexo de la población inmigrante para diferentes indicadores laborales



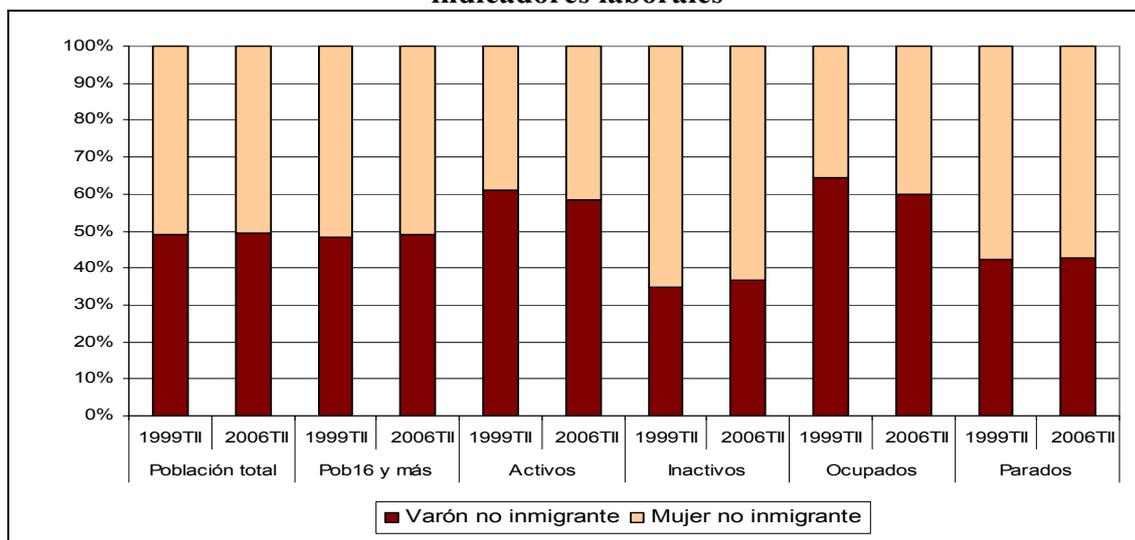
En lo que se refiere a las tasas de paro, nos encontramos diferencias entre los dos períodos objeto de análisis, así en el 2º trimestre de 1999, la población inmigrante mostraba tasas de paro algo inferiores a las de la población autóctona, sin embargo, las políticas de empleo y la recuperación del ciclo económico parecen no haber afectado por igual a ambos colectivos de población, y en el 2006 las tasas de paro de la población no inmigrante era prácticamente del 8%, mientras que la de los inmigrantes rozaba casi el 12%.

De no existir el colectivo de población inmigrante, *ceteris paribus*, tendríamos verdaderas restricciones en la oferta de trabajo en el 2006, especialmente en el sector agrícola y de la construcción, que afectarían a todo el territorio nacional (bajo el supuesto de que los empleos que actualmente están ocupando los inmigrantes los estuviera ocupando la población autóctona parada).

Un argumento en contra de la admisión de inmigrantes siempre ha sido que desplazan a los trabajadores nacionales de sus puestos de trabajo. Este argumento se fundamenta en el hecho de que los puestos de trabajo son algo fijo y, por tanto, si el inmigrante ocupa un empleo vacante, significaría que el nativo no puede hacerlo. La evidencia empírica

ha demostrado que esto no siempre es así, dado que los inmigrantes crean nuevos puestos de trabajo al gastar sus ingresos en lo que producen otros trabajadores, estimulando la demanda de trabajo.

Gráfico 13. Distribución por sexo de la población no inmigrante para diferentes indicadores laborales



Además, en el caso español, la llegada de inmigrantes ha favorecido la incorporación de la mujer al mercado laboral, dado que muchos de los inmigrantes que trabajan en nuestro país (sobre todo mujeres) lo hacen en la rama del *Servicio doméstico*, empleos que aumentan la tasa de actividad femenina y también la tasa de ocupación en las dos vertientes, por el lado de la oferta y de la demanda de empleos.

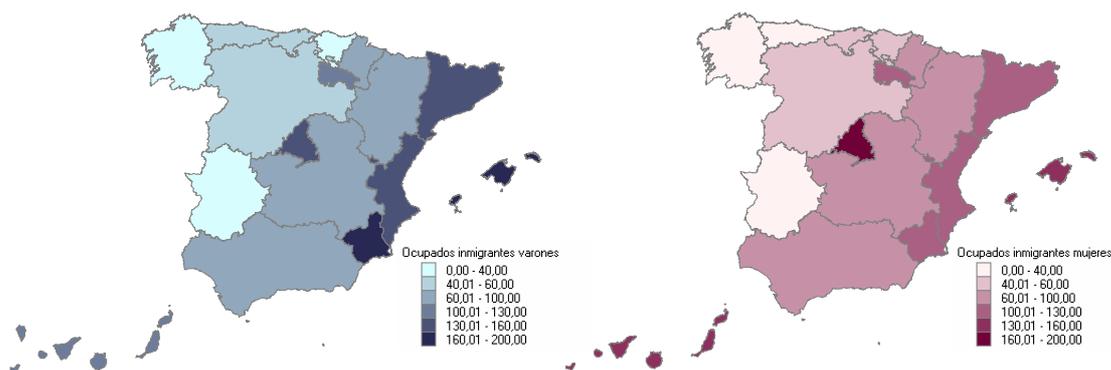
Tabla 9. Diferencias de género en los indicadores del mercado laboral para la población inmigrante y no inmigrante

		Ambos sexos		Varón		Mujer	
		1999T2	2006T2	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2
No inmigrantes	Tasa de actividad	52,16%	56,25%	65,73%	67,25%	39,45%	45,72%
	Tasa de empleo	44,12%	51,74%	58,72%	63,31%	30,44%	40,66%
	Tasa de paro	15,42%	8,03%	10,67%	5,86%	22,84%	11,08%
Inmigrantes	Tasa de actividad	62,86%	77,52%	75,57%	86,06%	50,98%	69,05%
	Tasa de empleo	53,90%	68,24%	66,08%	77,46%	42,52%	59,12%
	Tasa de paro	14,25%	11,96%	12,56%	10,00%	16,60%	14,39%
Tasa de paro sin inmigrantes*		13,59%	-4,89%	-	-	-	-

* Tasa de paro sin inmigrantes = (Parados no extranjeros - Ocupados extranjeros) / Activos no extranjeros. Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

La manera en que la población inmigrante se inserta en el mercado laboral de la región de asentamiento va a venir condicionada por factores como el país de origen del inmigrante y el sexo. Los hombres se concentrarán fundamentalmente en ocupaciones relacionadas con la agricultura, la construcción y, el comercio y la hostelería; mientras que las mujeres lo harán en ocupaciones relacionadas con los servicios (*Actividades de los hogares como personal doméstico*, fundamentalmente). En la comparación por sexos, las regiones de Baleares y Murcia son las que presentan una intensidad muy elevada en lo que a inmigración masculina se refiere, mientras que la comunidad de Madrid destaca en la especialización en inmigración femenina.

Ilustración 6. Intensidad de la presencia de inmigrantes por sexo en las comunidades autónomas 2006 (coeficientes de especialización regional)



Nota: La elección de intervalos se ha hecho considerando seis cuantiles, haciendo coincidir los intervalos para los dos sexos. Las regiones con coeficientes de especialización superiores a 100 muestran una proporción de población ocupada inmigrante por encima de la media española.

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos EPA 2º trimestre de 2006

2.3.2.4. Tipo de contrato

La temporalidad en el empleo también es un aspecto que afecta más a las mujeres que a los hombres. Como media del período analizado, un 30,8% de varones y un 35% de mujeres tienen un contrato temporal en España. Esta mayor temporalidad del empleo femenino es un indicador más de la precariedad laboral de la mujer frente al varón.

En el gráfico siguiente donde está representada la evolución trimestral del porcentaje de contratos temporales, se puede observar que la brecha que separa la situación de

hombres y mujeres se mantiene para todo el período analizado. En la tabla 10, se aprecia que en España han tenido lugar ligeros incrementos en el número de contratos temporales frente a los indefinidos entre 1999 y 2006.

Gráfico 14. Evolución de los contratos temporales y diferencias de género en España

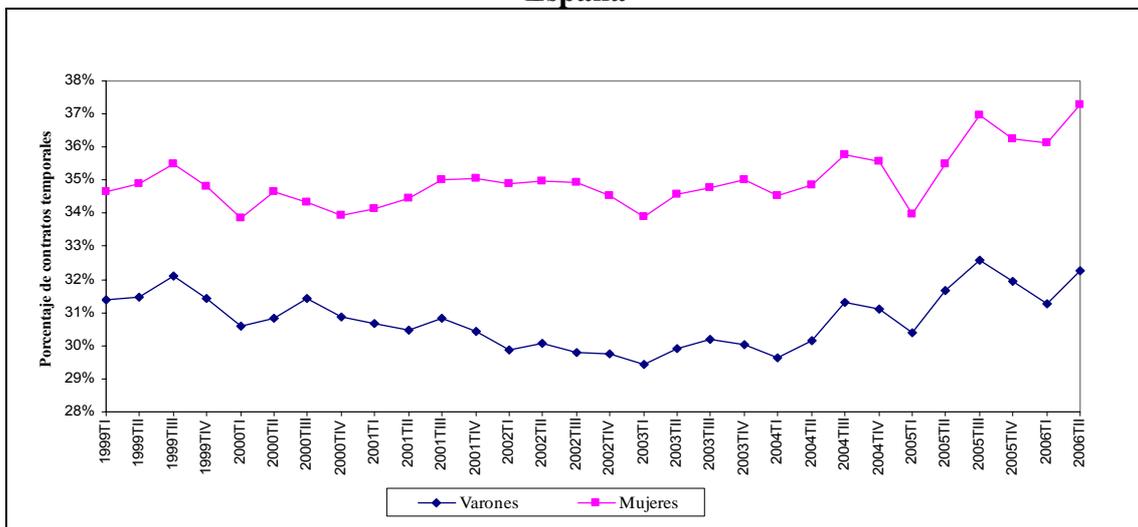


Tabla 10. Población ocupada por tipo de contrato y sexo en España

(miles de personas)	Ambos sexos		Varón		Mujer	
	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2
Contrato indefinido	7719,2	10570,7	4929,3	6266,3	2789,9	4304,4
Contrato temporal	3760,1	5540,8	2264,5	2982,5	1495,6	2558,3
% contratos temporales	32,76%	34,39%	31,48%	32,25%	34,90%	37,28%

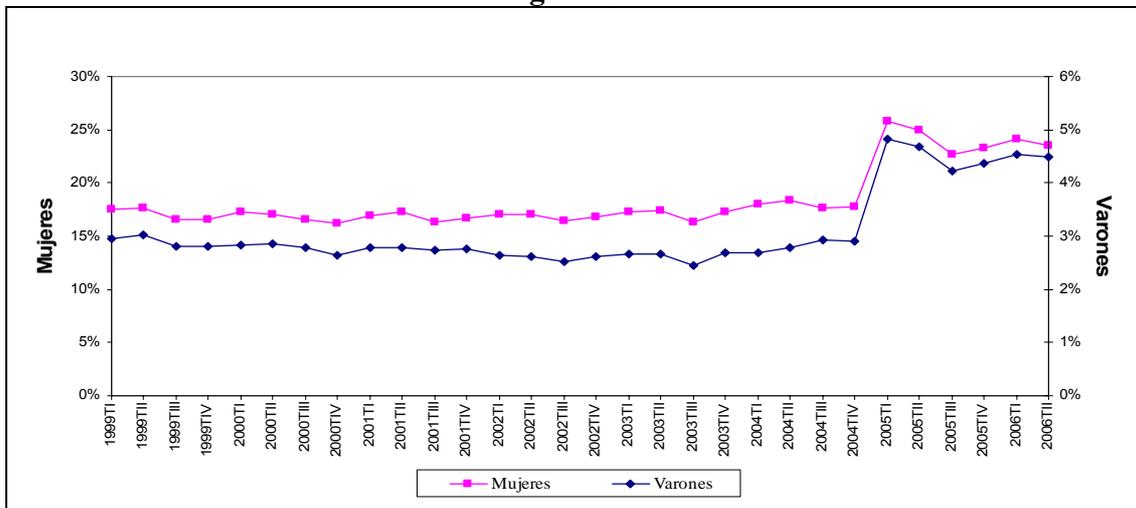
Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

2.3.2.5. Tipo de jornada

La jornada a tiempo parcial también es una característica del empleo que afecta en mayor medida a las mujeres que a los varones. Además apenas ha habido diferencias importantes en la evolución temporal del porcentaje de contratos a tiempo parcial entre hombres y mujeres.

Las diferencias apreciadas entre 2004 y 2005 son fruto de los cambios metodológicos de la EPA, más que de verdaderos cambios en la temporalidad de los contratos para cada uno de los sexos.

Gráfico 15. Evolución temporal de los contratos a tiempo parcial y diferencias de género



En 1999, tan solo un 3% de varones en España ocupan empleos a tiempo parcial. Los datos para el segundo trimestre de 2006, elevan al 4,5% el porcentaje de ocupados varones que tiene un empleo a tiempo parcial (véase tabla 11). En cuanto al porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial para ese mismo período, se acerca al 24%, siendo este aspecto un indicador más de la precariedad en el empleo de la mujer frente al varón. En cualquier caso, es un hecho bastante habitual que la mujer acepte empleos a tiempo parcial para así compaginar las tareas que realiza dentro del hogar y fuera de él. Por tanto, uno de los aspectos que desde el ámbito de las políticas sociales deberían potenciarse es la conciliación de vida laboral y familiar para ambos colectivos (hombres y mujeres). Un acercamiento de las diferencias existentes en el porcentaje de ocupados a tiempo parcial en ambos sexos podría darnos muestras de que tanto el hombre como la mujer están dispuestos a aceptar de manera más igualitaria las cargas familiares y del hogar.

La falta de infraestructuras de servicios sociales que ayuden a la conciliación de la vida familiar y laboral es uno de los condicionantes que influye en la decisión de la mujer para aceptar empleos a tiempo parcial en una mayor proporción que los varones.

Tabla 11. Población ocupada por tipo de jornada y sexo en España

(miles de personas)	Ambos sexos		Varón		Mujer	
	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2
Jornada parcial	1203,4	2404,3	283,3	523,9	920,0	1880,4
Jornada completa	13423,1	17288,8	9119,4	11180,1	4303,7	6108,8
% jornada parcial	8,23%	12,21%	3,01%	4,48%	17,61%	23,54%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

2.3.2.6. Situación profesional

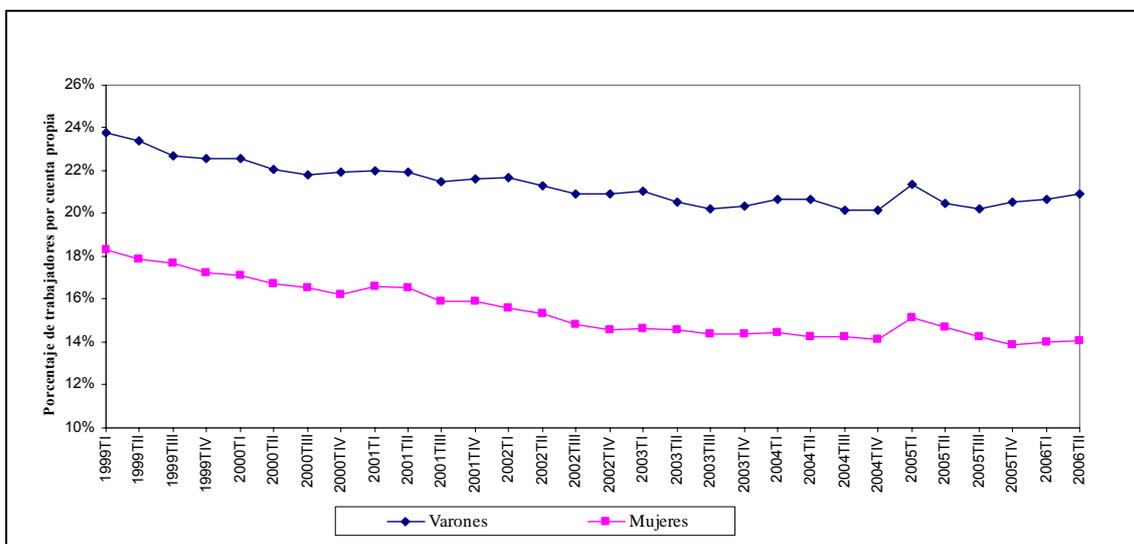
La situación profesional que distingue entre autónomos y asalariados también conlleva diferencias por cuestiones de género. Entre las mujeres suele haber una menor proporción de trabajadoras autónomas que entre el colectivo de varones. En promedio del período analizado, un 21,4% de varones son trabajadores autónomos frente al 15,5% de mujeres en España.

Tabla 12. Población ocupada por situación profesional y sexo en España

(miles de personas)	Ambos sexos		Varón		Mujer	
	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2
Por cuenta propia	3129,6	3565,9	2197,2	2445,4	932,4	1120,5
Asalariados	11479,3	16111,5	7193,8	9248,8	4285,5	6862,7
% trab. por cuenta propia	21,42%	18,12%	23,40%	20,91%	17,87%	14,04%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

Gráfico 16. Evolución temporal de la proporción de trabajadores/as por cuenta propia y diferencias de género



2.3.3. Diferencias salariales

La desigualdad retributiva existente se manifiesta en que las mujeres sólo cobran en torno al 70% del salario de los hombres. Una discriminación salarial que, en mayor o menor medida, se da en todos los grupos de edad, en todos los niveles educativos, en todos los sectores de actividad, en todas las categorías profesionales y en todas las modalidades contractuales. Esta desigualdad existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral no es uniforme en el conjunto del estado español, sino que se producen importantes diferencias entre comunidades autónomas (Hidalgo et al., 2005). Estas diferencias justifican la investigación propuesta aquí, que tiene como principal objetivo caracterizar el empleo femenino en las distintas regiones españolas y que, al mismo tiempo, permitirá la elaboración de propuestas específicas (en los Planes de empleo territoriales, por ejemplo) para mejorar el empleo de la mujer y combatir la discriminación.

Una de las razones que explican las diferencias salariales entre hombres y mujeres que conecta directamente con el problema de la segregación ocupacional de la mujer, es que el salario recibido por un trabajador o trabajadora, independientemente de su sexo, es menor en aquellas ocupaciones donde la presencia femenina es mayor (Salabarría y Ullibarri, 1997). Otros autores, consideran que la menor antigüedad de la mujer en el puesto de trabajo justifica estas diferencias, pero esta antigüedad está enmascarando la dedicación de la mujer a la economía no monetarizada (Durán, 2001). La antigüedad de la mujer en las empresas es menor que la de los hombres, como consecuencia de su incorporación más tardía a la actividad laboral. Los complementos salariales (incluido el de antigüedad) explican una parte importante de la diferencia en el salario medio por sexo.

El empleo de las mujeres se localiza, en mayor medida que el de los hombres, en las ramas de actividad y ocupaciones peor remuneradas. Además, las mujeres tienen una mayor presencia en las PYMES, ocupan los empleos a tiempo parcial y los contratos

temporales, donde reciben una remuneración más baja que los trabajadores de las grandes empresas, los que tienen contratos indefinidos y los que trabajan a tiempo completo.

El salario medio bruto mensual con pagas extras prorrateadas, en las empresas de 10 o más trabajadores, quedaba situado en 2002 en 1556 €lo que supone un incremento en el intervalo del 14,7% desde 1995. Madrid, País Vasco, Cataluña y Navarra son las comunidades cuyos salarios medios se encuentran por encima de la media nacional. En el otro extremo, nos encontramos con las cuatro comunidades que menores niveles de salarios muestran: Castilla-La Mancha, Canarias, Murcia y Extremadura. El salario medio de esta última representaba en 1995 el 64,74% del salario medio de la Comunidad de Madrid; porcentaje que en 2002 ha descendido al 57,50%. Los mayores incrementos porcentuales de los salarios medios se registraron en Navarra, Cataluña y la Comunidad Valenciana, todos superiores al 18%.

Según los datos de la EES2002, las comunidades con mayor paridad salarial de género son Canarias, Baleares y Madrid, y las que muestran mayores diferencias son las de Castilla y León, Aragón y Asturias (en la tabla 13 se pueden ver las diferencias salariales por sexo para las diferentes regiones españolas).

2.3.4. Precariedad laboral

La creciente flexibilidad introducida en el mercado de trabajo español ha dado lugar a una dualización del empleo, que ha significado, por un lado, la expansión de trabajos con buenas condiciones laborales, donde predomina el contrato indefinido, el reconocimiento social y los buenos salarios. Y, por otro lado, la expansión del empleo descualificado, que lleva asociado un porcentaje importante de contratos temporales y unas peores condiciones laborales y salariales. La precariedad laboral es más acuciante en las mujeres, ya que son las que tienen más contratos temporales y las que cubren la práctica totalidad de los contratos a tiempo parcial.

La mujer concentra la mayoría de los contratos parciales. Pero, estos contratos se concentran en actividades de baja cualificación que llevan asociados bajos salarios; en España la diferencia del salario por hora media para el empleo parcial y el de jornada completa es del 69% (Larrañaga Sarriegi, 2002).

La posible ventaja de flexibilidad asociada a estos trabajos a media jornada parciales no ha sido cierta, ya que, finalmente, ha dado lugar a la aparición de empleo precario femenino. Además, este empleo a tiempo parcial no se trata de una opción profesional libremente elegida por la mayoría de las afectadas; las responsabilidades familiares u otras razones de interés personal representan una proporción muy pequeña de las causas aducidas por las mujeres asalariadas a tiempo parcial para estar en esta situación, frente a otras tales como no haber encontrado trabajo a tiempo completo, o la dificultad para suplir la falta de servicios e infraestructuras públicas de atención a las personas dependientes.

Además, es curioso que la progresiva incorporación de una parte de las mujeres a puestos de mayor cualificación y responsabilidad, ha dado lugar a que las tareas del hogar (comida, cuidado de niños y ancianos, tareas de la casa, atenciones personales, etc.) sean ahora realizadas por otras mujeres que son contratadas para ello (muchas de ellas inmigrantes). Las cuales en muchos casos no disponen de unas buenas condiciones laborales, haciendo de nuevo patente este proceso de dualización del empleo femenino.

Los datos de la tabla 14 nos muestran que el porcentaje de mujeres que ocupan empleos a tiempo parcial supera el 23% en España, y alcanza porcentajes superiores al 28% en Aragón, Comunidad Valenciana, Extremadura, Navarra y La Rioja. El caso de los varones es muy diferente, con un porcentaje medio del 4,5 de ocupados varones con empleos a tiempo parcial.

Si tenemos en cuenta el tipo de contrato, la precariedad en el empleo estaría representada, en este caso, por los contratos temporales frente a los contratos indefinidos. A pesar de la diversificación en los tipos de contratación que se desarrolla a partir de los años 90 para dar más flexibilidad al mercado laboral, el contrato indefinido sigue siendo la principal forma de contratación tanto en España como en la totalidad de comunidades autónomas. En esta ocasión, las diferencias de género no son tan acusadas como con el tipo de jornada. En España, la proporción de ocupadas con contrato temporal supera el 37% frente a algo más del 32% de ocupados varones. Las diferencias entre ambos sexos llevan a superar los 7 puntos porcentuales en las comunidades de Asturias, Extremadura, País Vasco y La Rioja (tabla 14). A las mujeres, pues, no sólo les resulta más difícil obtener un contrato para abandonar el desempleo, sino que también les resulta más difícil conseguirlo indefinido, lo que da mayor inestabilidad y precariedad a su inserción en el mercado laboral.

Tabla 13. Salarios medios mensuales comunidad autónoma y diferencias por sexo en España. Variación 1995-2002

Comunidades Autónomas	Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas (euros)				Mujeres $\Delta 1995-2002$ en %	Hombres $\Delta 1995-2002$ en %	% Sal.Mujer /Sal. Hombre 1995	% Sal.Mujer /Sal. Hombre 2002	Diferencia entre ambos $\Delta 1995-2002$
	Mujer		Hombre						
	1995	2002	1995	2002					
Andalucía	955	1092	1442	1674	14,37	16,04	66,22	65,27	1,67
Aragón	926	1053	1393	1709	13,73	22,66	66,47	61,63	8,93
Asturias	974	998	1398	1604	2,48	14,77	69,7	62,24	12,3
Baleares	951	1092	1292	1562	14,89	20,9	73,6	69,94	6,01
Canarias	942	1025	1217	1388	8,75	14,03	77,39	73,8	5,28
Cantabria	903	954	1281	1430	5,74	11,63	70,45	66,73	5,89
Castilla y León	985	1022	1382	1673	3,73	21,02	71,26	61,08	17,29
Castilla-La Mancha	828	941	1235	1411	13,7	14,17	67	66,73	0,47
Cataluña	1133	1343	1687	2075	18,52	23,01	67,19	64,73	4,49
Comunidad Valenciana	932	1095	1337	1636	17,56	22,37	69,69	66,95	4,82
Extremadura	824	783	1134	1198	-5,03	5,65	72,69	65,34	10,69
Galicia	915	1008	1227	1480	10,1	20,59	74,58	68,09	10,49
Madrid	1315	1461	1802	2125	11,13	17,93	72,96	68,75	6,8
Murcia	810	861	1129	1351	6,31	19,61	71,72	63,74	13,31
Navarra	1025	1168	1458	1800	14,02	23,44	70,27	64,91	9,41
País Vasco	1228	1325	1697	2037	7,91	20,06	72,38	65,06	12,15
Rioja (La)	914	1001	1219	1471	9,46	20,7	75,04	68,05	11,24
ESPAÑA	1039	1161	1447	1732	11,83	19,66	71,77	67,07	7,83

Fuente: Datos procedentes del estudio realizado por Hidalgo et al. (2005) a partir de las Encuestas de Estructura Salarial 1995 y 2002.

Tabla 14. Características laborales de la población ocupada por sexo y comunidades autónomas

Comunidades Autónomas	Tipo de contrato			Tipo de jornada			Situación profesional		
	%contratos temporales			%jornada parcial			%trabajadores por cuenta propia		
	Ambos sexos	Mujer	Varón	Ambos sexos	Mujer	Varón	Ambos sexos	Mujer	Varón
Andalucía	46,10%	49,95%	43,57%	12,88%	25,48%	5,32%	18,16%	13,66%	20,86%
Aragón	29,64%	33,56%	26,83%	13,48%	28,29%	3,94%	18,49%	13,22%	21,89%
Asturias	31,74%	37,85%	27,39%	10,00%	19,04%	3,80%	21,19%	19,57%	22,30%
Baleares	34,08%	36,11%	32,36%	10,96%	20,41%	3,98%	19,21%	13,06%	23,76%
Canarias	38,81%	42,89%	35,96%	11,32%	20,95%	4,91%	15,49%	13,04%	17,12%
Cantabria	30,32%	31,13%	29,70%	10,48%	21,22%	3,16%	18,95%	13,37%	22,74%
Castilla y León	29,63%	33,57%	26,87%	11,33%	24,14%	3,32%	22,07%	16,47%	25,57%
Castilla-La Mancha	35,79%	38,90%	34,00%	10,09%	23,92%	2,78%	20,91%	16,57%	23,20%
Cataluña	26,81%	29,19%	24,89%	11,70%	21,65%	4,43%	17,50%	12,91%	20,85%
Comunidad Valenciana	37,25%	39,75%	35,45%	14,86%	28,48%	5,63%	17,94%	14,63%	20,18%
Extremadura	43,29%	47,72%	40,61%	14,04%	28,53%	5,83%	23,79%	20,61%	25,60%
Galicia	34,88%	38,23%	32,38%	11,14%	19,85%	4,64%	23,14%	23,39%	22,95%
Madrid	30,13%	33,11%	27,57%	10,79%	20,03%	3,56%	13,24%	8,80%	16,70%
Murcia	43,47%	45,11%	42,36%	13,12%	26,22%	4,93%	16,20%	11,71%	19,00%
Navarra	31,27%	33,38%	29,59%	15,27%	28,84%	5,46%	21,41%	17,29%	24,38%
País Vasco	27,97%	32,68%	24,14%	13,85%	26,97%	4,15%	20,52%	16,24%	23,68%
La Rioja	29,02%	35,86%	23,85%	13,85%	29,66%	3,08%	21,11%	16,25%	24,42%
España	34,39%	37,28%	32,25%	12,21%	23,54%	4,48%	18,12%	14,04%	20,91%

Fuente: Microdatos de la EPA. 2º trimestre de 2006.

2.3.5. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad

El análisis de los diferentes parámetros laborales nos ha permitido conocer la situación de la mujer en el mercado de trabajo y las diferencias con la situación de los varones. Las mujeres tampoco ocupan los mismos puestos de trabajo que los hombres, existe una elevada segregación ocupacional, tanto sectorial como profesional.

La evolución productiva en relación a los sectores económicos, ha seguido una tendencia hacia la terciarización de la economía, en paralelo con el declive del sector primario y secundario. Este desarrollo del sector servicios ha supuesto muchos empleos para las mujeres. Así, el empleo femenino se concentra en el sector servicios (más del 80%) y muchas mujeres continúan realizando trabajos socialmente desvalorizados, que llevan asociados peores condiciones laborales (contratos temporales, con jornada parcial y baja remuneración).

Tabla 15. Distribución de la población ocupada por sexo y sector de actividad en España

	<i>Ambos sexos</i>		<i>Varones</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>1999T2</i>	<i>2006T2</i>	<i>1999T2</i>	<i>2006T2</i>	<i>1999T2</i>	<i>2006T2</i>
<i>Agricultura</i>	7,21%	4,86%	8,40%	5,91%	5,06%	3,33%
<i>Industria</i>	20,14%	16,69%	24,46%	21,38%	12,37%	9,82%
<i>Construcción</i>	10,53%	12,80%	15,74%	20,40%	1,16%	1,69%
<i>Servicios</i>	62,11%	65,64%	51,40%	52,32%	81,40%	85,16%

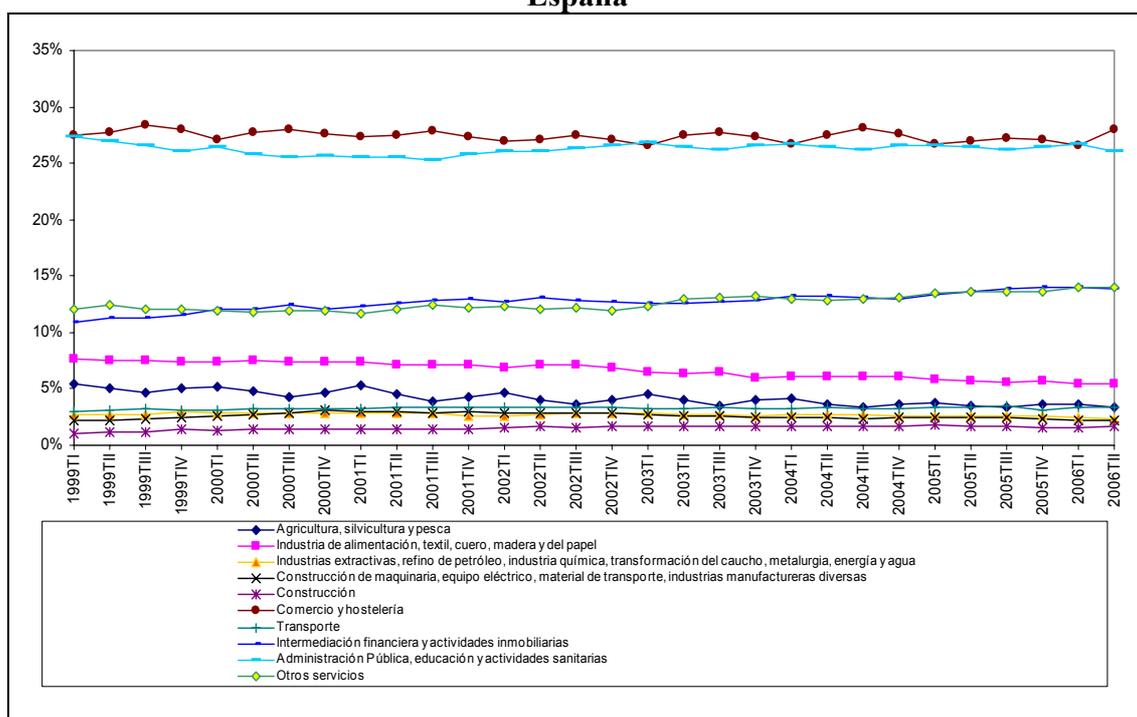
Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA. 2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006.

Este proceso de reestructuración productiva y ocupacional que se ha producido en las últimas décadas en España, encaminándose hacia una economía más terciarizada y donde el sector primario ha ido perdiendo peso. La distribución porcentual de la población ocupada revela que el sector construcción es uno de los que gana peso en el período analizado; los empleos de este sector se caracterizan por una presencia eminentemente masculina, siendo el sector que en mayor medida aumenta su peso relativo para el colectivo de varones. El otro sector que gana peso relativo es el sector servicios, pero en este caso, la presencia de la mujer es lo que le ha hecho crecer en el período analizado. Así, en 2006, el 85,2% de las mujeres españolas estaban empleadas en el sector servicios. Este reparto de la población ocupada por sexo para los grandes

sectores productivos ya refleja la importante segregación laboral que nos vamos a encontrar cuando analicemos el reparto del empleo por ramas de actividad.

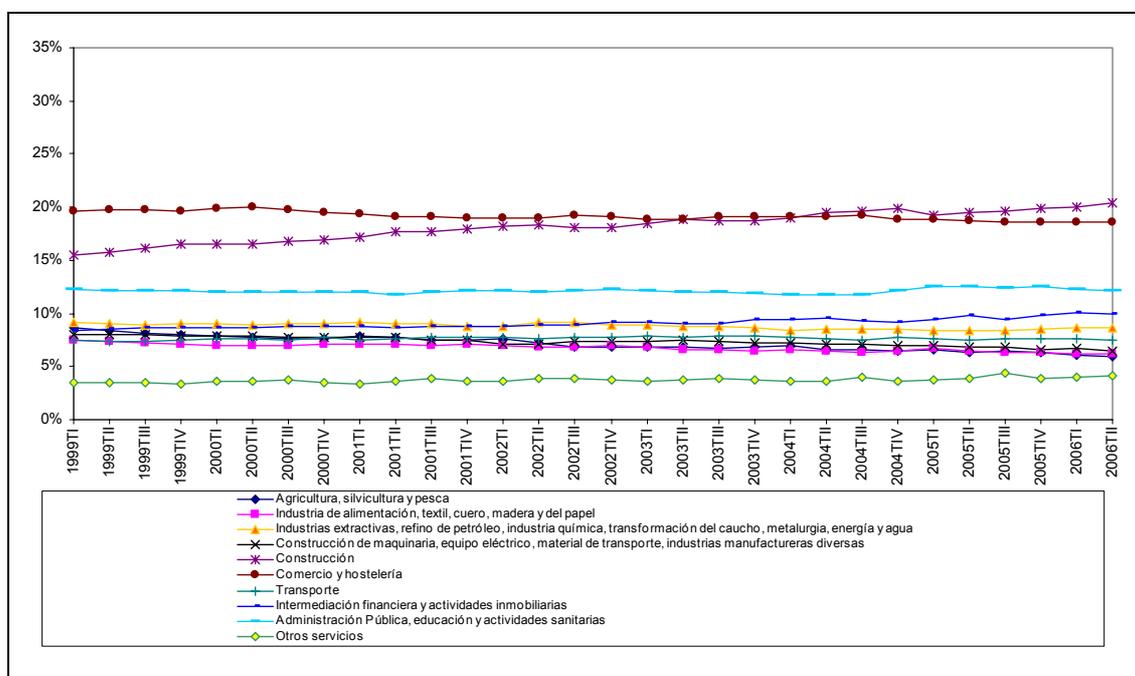
Al analizar la participación de la mujer en el mercado laboral para las distintas ramas de actividad, se aprecia una clara diferenciación entre las ramas con presencia mayoritaria de mujeres y las más masculinizadas. En términos generales, este reparto es válido para la totalidad de las regiones. Las ramas de *Administración Pública, educación y sanidad*, y *Comercio y hostelería* son las que ocupan las dos primeras posiciones en todas las comunidades autónomas a excepción de la de Madrid, donde tienen también un peso importante las ramas de *Intermediación financiera y actividades inmobiliarias* y *Otros servicios*. En Baleares, la rama de *Otros servicios* también tiene un peso relativo importante, junto a las otras dos ramas que señalábamos para todas las regiones. Como puede comprobarse, todas las ramas que presentan pesos importantes para el empleo femenino pertenecen al sector servicios. En España, para el último período analizado (2º trimestre de 2006), las cuatro ramas productivas citadas concentraban al 82% de las mujeres ocupadas; si tenemos en cuenta sólo las ramas de *AA.PP.*, *educación y sanidad* y *Comercio y hostelería*, los porcentajes siguen siendo muy elevados, con cifras que alcanzan el 54% (véase gráfico 17).

Gráfico 17. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en España



La expansión del empleo público, tanto en ramas administrativas como en educación, salud y servicios sociales, parece haberse convertido en la fuente principal del empleo femenino. En muchos casos ha supuesto el acceso al mercado laboral a mujeres con estudios medios y superiores a través de oposiciones y de formas de acceso basadas, en mayor medida que en la empresa privada, en criterios totalmente independientes del sexo del individuo. En cuanto a la rama de *Comercio y hostelería*, ha concentrado también un alto porcentaje de mujeres que ocupan, principalmente, empleos temporales con bajo nivel de cualificación y a jornada parcial.

Gráfico 18. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en España



Al igual que ocurre con el reparto del empleo femenino por ramas de actividad, las diferencias entre las distintas regiones no son tampoco muy acusadas en el caso del empleo masculino. Se aprecia un reparto más igualitario entre las distintas ramas productivas para los varones, pues los pesos de las ramas más importantes alcanzan pesos inferiores a los que se obtenían para el empleo femenino), que es fácil de

comprobar en los gráficos al utilizarse en ellos la misma escala en el eje de ordenadas (gráficos 17 y 18)⁷.

Para el empleo masculino, las ramas de *Construcción* y de *Comercio y hostelería* concentran el 39% de los ocupados varones en España. Al añadir otras dos ramas más, se consigue concentrar el 61% (al incluir las ramas de *Intermediación financiera y actividades inmobiliarias* y *AA.PP., educación y sanidad*). En términos generales, las ramas de *Construcción* y de *Comercio y hostelería* ocupan las primeras posiciones en el reparto del empleo de todas las comunidades autónomas. Junto a estas dos ramas importantes hay que añadir la de *AA.PP., educación y sanidad* en Extremadura, Murcia y ambas Castillas. La rama de *Agricultura* también tiene un peso importante en el empleo masculino de Extremadura y Murcia, mientras que la rama de *Industrias extractivas, química y metalurgia* destaca también en Asturias, La Rioja y el País Vasco. La rama de *Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte e industrias manufactureras diversas* destaca por su peso en el empleo de los varones de Navarra y el País Vasco. En términos generales, los varones tienen una mayor presencia que las mujeres en las ramas que conforman la industria manufacturera, en el sector primario y en la rama de *Transporte*.

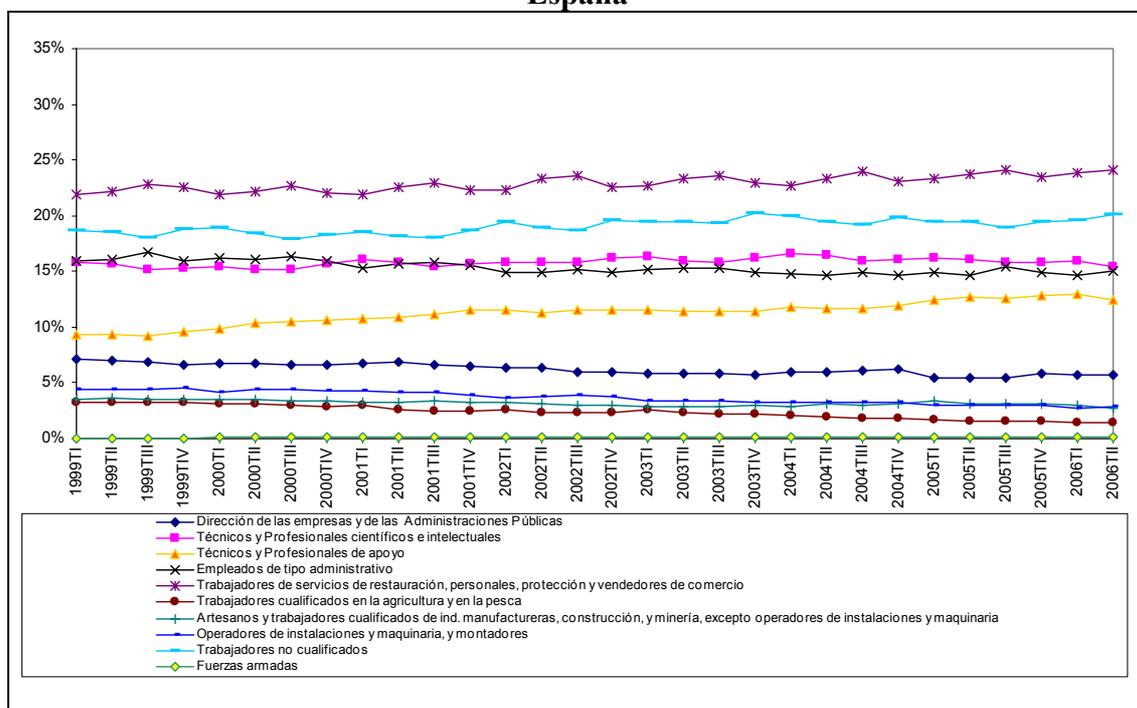
2.3.6. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales

Junto a la segregación horizontal fruto de las diferencias en la distribución sectorial del empleo por sexos, también podemos analizar la segregación vertical, si tenemos en cuenta las diferencias en las categorías profesionales que ocupan las mujeres en comparación con los varones. Algunas de las categorías profesionales están íntimamente relacionadas con determinadas ramas de actividad, por lo que nos vamos a encontrar con resultados semejantes al analizar esta vertiente de la segregación ocupacional.

⁷ Se han elaborado gráficos similares para cada una de las comunidades autónomas, con aspecto similar a los mostrados para España, aunque se aprecian algunas particularidades de la estructura productiva de cada región. Hemos optado por incluir el detalle de cada comunidad autónoma en un anexo.

Las cuatro categorías profesionales que ocupan las primeras posiciones por el volumen de empleo femenino que concentran en España, alcanzan unos porcentajes totales del 74,7% en 2006. Estas categorías profesionales son: *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*; *Trabajadores no cualificados*; *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*; y *Empleados de tipo administrativo*. Entre estas cuatro categorías profesionales, la más elevada en la jerarquía ocupacional es la de *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*; el papel de la mujer en este rango ocupacional se centra, fundamentalmente, en empleos relacionados con la sanidad, la enseñanza y los servicios sociales, muchos de ellos son empleos pertenecientes al sector público.

Gráfico 19. Distribución de las mujeres ocupadas por categoría profesional en España

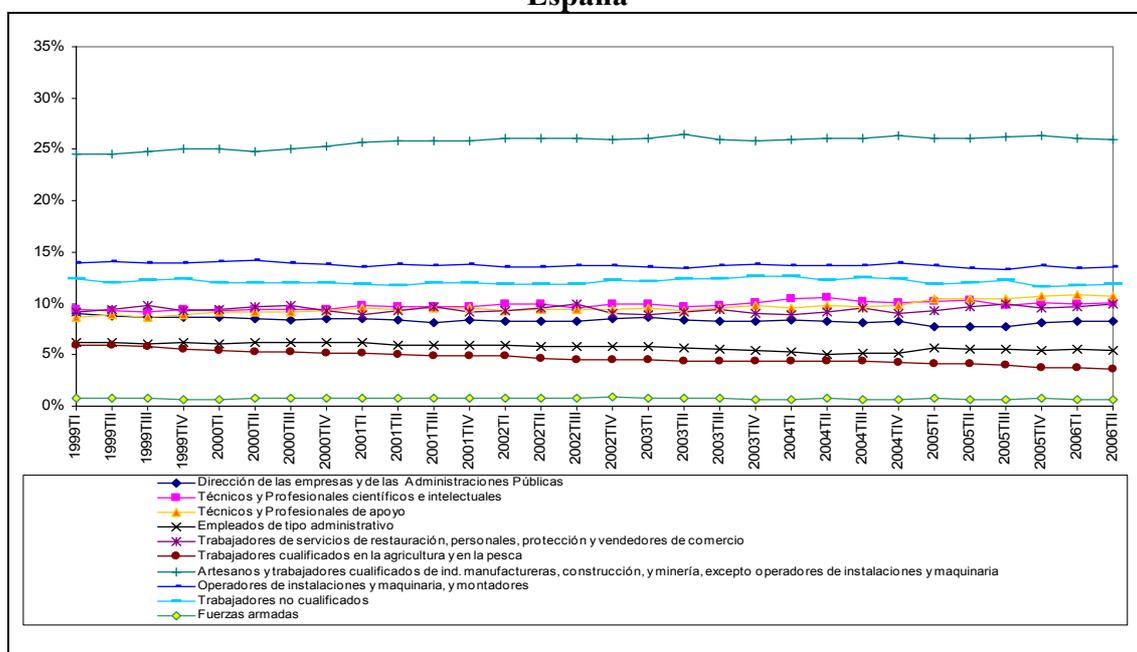


En todas las comunidades autónomas, las mujeres ocupadas en las categorías profesionales de *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*; y de *Trabajadores no cualificados*, tienen los mayores pesos. Estas dos categorías llegan a presentar porcentajes cercanos al 50% en Andalucía, Extremadura, Murcia Castilla-La Mancha y La Rioja. En las comunidades de Madrid,

Navarra y el País Vasco, también tienen un peso importante las ocupadas como *Técnicos y profesionales de apoyo*⁸.

Las mujeres ocupan porcentajes elevados de empleos no cualificados, concretamente los relacionados con el empleo doméstico y servicios personales y de limpieza. El resto de empleos relacionados con el sector servicios que exigen cierto grado de cualificación y que son ocupados por mujeres, conforman la categoría que más peso tiene para el género femenino: los *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*.

Gráfico 20. Distribución de los varones ocupados por categoría profesional en España



En la más alta escala profesional correspondiente a los *Directivos de empresas y de las AA.PP.*, el porcentaje de mujeres apenas alcanza el 5,7% en España en 2006. Para los varones nos encontramos con porcentajes del 8,2% en el conjunto nacional. En un estudio realizado por Albert López-Ibor et al. (2004) sobre el llamado fenómeno del techo de cristal⁹, se corrobora empíricamente la existencia de este fenómeno en el mercado laboral español. La excepción la encontramos en Asturias donde el porcentaje de mujeres en la categoría profesional de *Directivos de empresas y de las AA.PP.*,

⁸ Al igual que para la distribución de la población ocupada por ramas de actividad, se han elaborado gráficos similares para la distribución por categorías profesionales para cada una de las comunidades autónomas que hemos optado por incluir en un anexo.

⁹ Este fenómeno es entendido como el incremento de los obstáculos para el acceso de las mujeres a las categorías más elevadas de la jerarquía profesional.

supera al porcentaje de varones en esa misma categoría (8,84% de mujeres frente al 7,64% de los varones). Navarra y Extremadura también presentan porcentajes elevados de mujeres en esta categoría (8,3% y 8,6%, respectivamente), aunque sin llegar a rebasar al porcentaje de varones (9,6% y 9%, respectivamente).

El perfil ocupacional de los varones es completamente diferente al de las mujeres. Para el caso de la distribución de los varones según las diferentes categorías profesionales, también encontramos un comportamiento similar entre las distintas regiones, con tres categorías que destacan sobre el resto y que son: *Artisanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, Operadores de instalaciones y maquinaria* y *Trabajadores no cualificados* (véase el gráfico 20). Estas tres ocupaciones acumulan el 51,4% del empleo masculino en el conjunto de España.

3. Estudio de la segregación laboral de la mujer

3.1. Introducción y marco teórico

La segregación laboral es una característica presente en los distintos mercados de trabajo y un rasgo fundamental de la inserción laboral de las mujeres en las sociedades desarrolladas. La segregación laboral es un concepto que puede ser aplicado siempre que se estudien dos colectivos de individuos y se pretenda comparar si se encuentran en igualdad de oportunidades a la hora de formar parte del mercado de trabajo. Algunos estudios en los que se analiza la segregación laboral están aplicados a las personas inmigrantes, comparando su situación con la de los trabajadores/as autóctonos/as de un país; también se aplica en la comparación por tramos de edad de la población, por ejemplo, para ver si los/as jóvenes tienen la posibilidad de ocupar los mismos segmentos laborales que los trabajadores/as de mayor edad; y, por supuesto, otro de los colectivos analizados y que puede ser fruto de algún tipo de segregación son las mujeres, en este caso comparando este colectivo con el de los trabajadores varones. Éste será el objetivo en este apartado de la investigación: analizar la evolución de la segregación laboral por sexo en España.

La segregación laboral puede ser horizontal o vertical. La segregación horizontal se presenta cuando un determinado colectivo de personas se concentra principalmente en un número relativamente pequeño de ramas de actividad y se encuentran total o parcialmente ausentes de las demás (segregación sectorial). Mientras que la segregación vertical, se da cuando un determinado colectivo de personas se concentra en los niveles inferiores de la escala ocupacional, cuando existen otros grupos de personas que se reparten en las demás categorías o se concentran sólo en los niveles superiores de la escala ocupacional (segregación profesional). Estudiaremos ambos tipos de segregación a partir de la población ocupada distribuida por ramas de actividad (para la segregación horizontal) y por categorías profesionales (para la segregación vertical), siendo los colectivos de personas a comparar las mujeres y los varones.

La segregación ocupacional por sexo da lugar a la separación de los mercados de trabajo masculino y femenino, de manera que hombres y mujeres se encuentran en distintas ocupaciones y/o distintas ramas de actividad. El problema es que, muchas veces las mujeres acaban situándose en los niveles más bajos del empleo en cuanto a cualificación y remuneración. Con ello, el concepto de segregación acaba implicando también discriminación. El hecho de que hombres y mujeres se sitúen en lugares distintos de la escala ocupacional no resulta discriminatorio en sí mismo. Sí lo es, si como resultado de este proceso de segmentación del mercado de trabajo, las mujeres acaban en las posiciones más desventajosas de una manera sistemática, y sin que ello lleve aparejado diferencias de cualificación entre hombres y mujeres o distintas preferencias a la hora de buscar un empleo.

La segregación, por un lado, afecta negativamente a los mercados de trabajo debido a las rigideces que causa en la movilidad entre ocupaciones masculinas y femeninas. Por otro lado, la segregación perjudica de forma importante a las mujeres, al reducir sus oportunidades laborales y generando diferencias de ingresos con respecto a los hombres (Maté, Nava y Rodríguez, 2002).

La teoría económica sugiere que hay tanto factores de oferta como de demanda detrás de la segregación ocupacional por género. Entre los factores de demanda, se encuentra la discriminación de algunos empleadores a la hora de contratar a una mujer (por ejemplo, por su mayor absentismo laboral al recaer sobre ellas la mayor parte de las responsabilidades familiares), o la percepción que tienen los empleadores al considerar que las mujeres, en media, están menos cualificadas que los hombres, por lo que es habitual que las ocupaciones que requieren unos niveles de estudio elevados y en las que la experiencia y formación en el propio puesto de trabajo sean importantes, serán ofrecidas a hombres y no a mujeres (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2003). Por el lado de la oferta, existe una explicación bastante extendida y basada en la teoría del capital humano, según la cual, la mujer se ve forzada a escoger trabajos compatibles con las tareas del hogar y las responsabilidades familiares (discriminación social), con lo que acaba ocupando los segmentos del mercado laboral que exigen un menor nivel de cualificación, trabajos a tiempo parcial y de carácter temporal. Esto implica un menor capital humano femenino, dado que la mujer tiene menos incentivos para invertir en

educación orientada al mercado de trabajo y en formación una vez incorporada al mercado (Maté, Nava y Rodríguez, 2002).

Algunos estudios recientes han demostrado que el incremento de las tasas de actividad femenina en el mercado laboral ha supuesto una disminución de la segregación ocupacional por género en el caso del colectivo con mayores niveles de formación, pero no en el caso del colectivo de mujeres con menores niveles de estudio (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2001). Por lo tanto, parece ser que el nivel educativo es un factor clave para explicar la segregación ocupacional.

Otra teoría económica que también permite explicar la segregación ocupacional entre hombres y mujeres es la de la segmentación de los mercados de trabajo. Uno de los modelos más conocidos de esta corriente teórica es el modelo del mercado de trabajo dual propuesto por Doeringer y Piore (1971). Estos autores diferencian dos tipos de mercados, uno primario y otro secundario. En el mercado primario, se encontrarían los empleos estables, bien pagados, con mejores condiciones de trabajo y con amplias posibilidades de promoción profesional. Las empresas que ofrecen este tipo de empleos valorarán mucho la experiencia dentro de la propia empresa y, por tanto, ofrecerán estos empleos a los varones que suelen tener menos interrupciones en su vida laboral. Además, como las empresas de este segmento pagan mejor, se asegurarán a los trabajadores más cualificados y preferirán a los hombres que suelen tener mayor capital humano que las mujeres. Por su parte, el mercado secundario lo constituirían los empleos más inestables, mal pagados, con peores condiciones de trabajo y escasas posibilidades de promoción profesional. Las mujeres tenderán a ser excluidas del segmento primario del mercado de trabajo y a concentrarse en el segmento secundario, de forma que el modelo del mercado dual podría adaptarse fácilmente a la segregación ocupacional entre sexos dividiendo al mercado en ocupaciones masculinas y femeninas. En uno de los documentos publicados por el Grupo de Expertos de la Comisión Europea sobre Género y Empleo (EGGE, 2002), se señala que en el debate académico sobre la segregación existen dos enfoques que nos llevan a diferentes estrategias. Uno de los enfoques parte de considerar que la segregación de género revela diferencias reales entre hombres y mujeres, llevando a la discriminación hacia la mujer en los segmentos del mercado de trabajo dominados por los hombres. A su vez, se argumenta que la segregación es una de las causas de la existencia de diferencias salariales, siendo imposible conseguir la equidad de salarios en tanto no desaparezcan las barreras en los

mercados de trabajo que diferencian entre tareas masculinas y femeninas. En el otro de los enfoques señalado, la segregación no es un problema y apuntan que las diferencias salariales podrían desaparecer por otros mecanismos distintos de la creación de mercados de trabajo homogéneos por género. Si hombres y mujeres tuvieran los mismos salarios para igual trabajo o trabajaran en las mismas condiciones laborales, la segregación por género no sería un problema, pudiendo incluso ser una ventaja en los casos en los que permita conciliar vida laboral y familiar.

Entre los países miembros de la UE, nos encontramos con que aquellos países con las tasas más altas de empleo femenino también tienen unos índices de segregación más elevados. Se observa, además, que en los países con altas tasas de empleo femenino también se presentan mayores niveles educativos entre la población femenina. Esto sugiere que la información sobre la segregación por género debe ir acompañada con información acerca de los niveles de estudio y tramos de edad de la población ocupada. Por estas razones, en esta investigación, se han calculado indicadores de segregación por género a partir de los datos de ocupados para el colectivo de mujeres y varones, y también se han diferenciado dentro de cada colectivo distintos niveles educativos y diferencias entre la población joven y la de mayor edad, siempre que el tamaño muestral nos ha permitido hacer estas desagregaciones.

3.2. Objetivos y metodología

El objetivo general del presente trabajo es ofrecer un análisis de la situación actual de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en España, haciendo un especial énfasis en el acceso a profesiones en las que su grado de representación es menor. Se elaboran, para ello, unos indicadores de segregación laboral para estudiar la representación femenina en los diferentes sectores de actividad y en las distintas categorías profesionales. Esto permitirá establecer pronósticos de la situación laboral de la mujer en escenarios alternativos y establecer comparaciones entre las distintas comunidades autónomas y el ámbito nacional.

El estudio abarca un período histórico que va de 1996 a 2006, período en el cual se intensifica la participación de la mujer en el mercado de trabajo y tienen lugar una serie de

acontecimientos que están transformando la distribución de los ocupados para los diferentes sectores económicos y para las distintas categorías profesionales. A partir de las series temporales disponibles se elaboran los indicadores que permiten identificar las características que hacen que las mujeres trabajen en ciertos sectores u ocupaciones, mientras se ven desplazadas en otros ámbitos. Por último, se esbozan las barreras existentes para el acceso de la mujer a determinadas ocupaciones o sectores y se analizan algunas medidas de política económica que ayuden a superarlas.

Dada la importancia que en esta investigación cobra el reparto de la población ocupada por sexo para las diferentes ramas productivas y categorías profesionales, hemos dedicado dos de los epígrafes de este Capítulo a analizar este reparto. Por un lado, de la distribución de las ocupadas por categorías profesionales, podremos identificar los segmentos laborales en los que se concentra la mujer española. Y, por otro lado, a partir de los datos de las ocupadas por ramas de actividad, podremos detectar los sectores más feminizados del país. A partir de los resultados obtenidos tendremos las primeras pistas sobre la segregación laboral existente entre géneros en España.

En este capítulo, nos centramos de manera exclusiva en los indicadores de segregación laboral, tanto vertical (por ocupaciones) como horizontal (por ramas de actividad). Comenzamos describiendo la metodología utilizada para la construcción de los diferentes indicadores y exponiendo las limitaciones que presentan algunos de ellos. Para intentar salvar los inconvenientes de estos indicadores, el estudio se complementará con un análisis de los flujos en la composición de las ocupaciones, distinguiendo aquellas categorías profesionales (o ramas de actividad) dominadas totalmente por varones, las dominadas totalmente por mujeres y las mixtas, y observando los cambios que se producen al analizar varios momentos del tiempo. El análisis que ya realizamos en los capítulos anteriores sobre el reparto de la población ocupada por sexo para las diferentes ramas productivas y categorías profesionales, se completa en este Capítulo con el cálculo de los indicadores de concentración y de distribución de los ocupados por sexo, utilizando unos niveles de desagregación mayores, tanto para las ocupaciones (CNO-94 a dos dígitos) como para las ramas de actividad (CNAE-93 a dos dígitos). Este mayor grado de desagregación nos proporcionará un análisis de la estructura interna de cada una de las ramas de actividad y ocupaciones en un momento dado del tiempo, con ello salvamos las limitaciones que

se plantean en las clasificaciones a un dígito. En estas últimas, debido al elevado nivel de agregación, nos encontramos escalas profesionales muy dispares dentro de una misma categoría ocupacional, o ramas de actividad en las que se encuentran actividades típicamente femeninas junto a otras típicamente masculinas con lo que el agregado no nos permite medir la segregación real dentro de la rama a un dígito.

También en este capítulo, se aborda con detalle el análisis de los indicadores de segregación relacionados con el resto de características personales de los ocupados y de los trabajos que desempeñan, en busca de los factores explicativos que podrían incluirse en un modelo econométrico que determinara la evolución de la segregación vertical y horizontal.

3.2.1. Metodología para la medición de los índices de segregación

Con el objetivo de estudiar la evolución de la segregación ocupacional en sus dos vertientes, vertical y horizontal, se van a utilizar una serie de indicadores que dividiremos en tres tipos (Castaño, Sánchez-Herrero e Iglesias, 2002):

- *Indicadores de distribución*: se emplean para estudiar la proporción de mujeres en una determinada rama de actividad (u ocupación) y se calculan como el número de mujeres en una rama de actividad (u ocupación) (M_i) dividido por el número total de trabajadores de esa rama de actividad (u ocupación) (L_i).

$$Id_i = \frac{M_i}{L_i}$$

- *Indicadores de concentración*: se usan para analizar dónde trabajan con más frecuencia las mujeres y se calcula como número de mujeres en una rama de actividad (u ocupación) (M_i) dividido por el número total de mujeres empleadas (M).

$$Ic_i = \frac{M_i}{M}$$

- *Indicadores de segregación*: se emplean para estudiar en qué medida las mujeres presentan pautas de concentración distintas a las de los varones. Nos miden, por tanto, el número de mujeres que deberían cambiar su ubicación laboral (rama de actividad u ocupación) para que haya una distribución igualitaria por género. Estos indicadores de segregación se pueden calcular de diferentes maneras. Entre las formas conocidas para medir la segregación laboral en el mercado de trabajo, vamos a destacar¹⁰:

- El Índice de Disimilitud (*IDD*) desarrollado por Duncan y Duncan en 1955. Éste índice, inicialmente construido para medir la segregación racial en Estados Unidos, es uno de los indicadores más utilizado internacionalmente para medir la segregación laboral por género y también se empleará en este trabajo por la facilidad de cálculo, a pesar de las múltiples críticas que ha recibido¹¹. En muchas de las investigaciones sobre segregación en EE.UU. se ha utilizado este tipo de índice de segregación, así como en algunos de los estudios realizados por la OCDE (por ejemplo, OCDE, 1985). Con el índice de segregación de Duncan y Duncan, se pretende medir el grado en que hombres y mujeres se distribuyen de forma desigual en la estructura ocupacional, representando la diferencia, en términos absolutos, entre los coeficientes de representación de cada ocupación para los hombres y para las mujeres. Su interpretación también es bastante sencilla, ya que este índice representa el porcentaje de mujeres (o de hombres) que debería cambiar de ocupación para igualar la razón entre los sexos en todas las ocupaciones. El índice de Duncan y Duncan se obtiene a partir de la siguiente formulación matemática:

¹⁰ Dada la diversidad de índices que se pueden utilizar para medir la segregación, cada uno de ellos no exento de problemas ante cambios en la estructura y reparto del empleo entre hombres y mujeres, un grupo de expertos propuesto por la Comisión Europea (EGGE) propone la utilización de cuatro índices distintos para medir la segregación ocupacional: el índice de disimilitud de Duncan y Duncan (*IDD*), el indicador de segregación de Moir y Selby-Smith (*MSS*), el índice de Karmel y MacLachlan (*IK*), y un índice de segregación que se calcula a través del método de correspondencia marginal (*marginal matching*) (*IEM*) (EGGE, 2002a).

¹¹ Éste índice presenta problemas cuando se comparan dos períodos de tiempo diferentes, ya que cambia la estructura ocupacional y la participación general de cada sexo.

$$\bullet \quad IDD = \left(\frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |(M_i/M) - (H_i/H)| \right) * 100$$

Donde M_i y H_i representan el número de mujeres y de hombres en la ocupación (o rama de actividad) i y, M y H constituyen el número total de mujeres y de hombres empleados, respectivamente. Con este índice se busca establecer el porcentaje mínimo de hombres y mujeres que deberían cambiar de ocupación (o de rama de actividad) para que la distribución del empleo en ambos sexos fuese similar. El índice se mueve en un rango de 0 a 100; cuando toma el valor cero quiere decir que la distribución de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones (o ramas de actividad) es igual, mientras que el valor 100 indica una segregación total (hombres y mujeres estarían en grupos ocupacionales totalmente diferentes). Los inconvenientes que se han encontrado para hacer comparaciones con este índice a través del tiempo, pueden reducirse recurriendo a procedimientos como la estandarización del índice, en donde todas las ocupaciones se suponen del mismo tamaño con el propósito de controlar los cambios en el tiempo y en el tamaño relativo de las ocupaciones.

- El indicador de segregación de Moir and Selby-Smith (1979) (*MSS*). Este indicador está basado en la consideración de que la proporción de mujeres dentro de cada categoría profesional (o rama de actividad) es diferente de la proporción de mujeres en el empleo. Su formulación matemática es la siguiente:

$$MSS = \left(\sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i}{M} - \frac{L_i}{L} \right| \right) * 100$$

Donde L_i es el empleo total en la ocupación (o rama de actividad) i y L es el empleo total.

- En los primeros trabajos sobre segregación ocupacional por sexo de la OCDE, se emplea un indicador de estas características

(OCDE, 1980). El indicador *MSS* se interpreta como el porcentaje de ocupados que deberían de cambiar de empleo para eliminar la segregación¹². El indicador *MSS* es un múltiplo del *IDD*¹³. Una de las desventajas de este indicador es que toma valores diferentes según se escoja como base de cálculo el porcentaje de mujeres o de hombres.

- El índice de Karmel y MacLachlan (1988) (*IK*). Se basa también en la idea de que la segregación significa una diferente distribución de hombres y mujeres entre las distintas categorías profesionales (o ramas de actividad). Este índice tiene en cuenta las diferencias en las proporciones de empleo masculino y femenino, por lo que resulta más apropiado que el *IDD* o el *MSS* para hacer comparaciones a través del tiempo. Su uso también está muy extendido, sobre todo en los estudios de segregación europeos¹⁴. La formulación matemática para este índice es:

$$IK = \frac{1}{L} \sum_{i=1}^n |M_i - a(H_i + M_i)| * 100 = \frac{1}{L} \sum_{i=1}^n |(1-a)M_i - aH_i| * 100$$

Donde *a* es la participación de las mujeres en el conjunto del empleo (es decir, *M/L*). Este índice mide el porcentaje del empleo total que debería cambiar de ocupación (o de rama de actividad) para alcanzar un grado de segregación por sexo nulo, es decir para que exista el mismo porcentaje de mujeres y de hombres en cada ocupación (o rama de actividad) que la que existe a escala agregada. Un problema de este índice es que un cambio en el *IK* puede deberse, bien a un cambio en la disimilitud, bien a un cambio en la proporción de mujeres en el empleo, o bien a la combinación de ambos.

¹² Utilizamos la nomenclatura de *indicador* en lugar de *índice* porque puede tomar valores que oscilan entre 0 y 2*(H/L).

¹³ Operando obtenemos: $MSS = 2 * \frac{H}{L} ID$

¹⁴ Dentro de la Estrategia Europea de Empleo (EES), se incluye como indicador de segregación cuya evolución se está monitorizando para todos los Estados Miembros, un índice de segregación del tipo de Karmel y MacLachlan (*IK*), calculado tanto para medir la segregación sectorial como la profesional (Consejo de la Unión Europea, 2004 y European Commission, 2005 y 2006).

- El índice de segregación de correspondencia marginal (*marginal matching*) o de Blackburn, Jarman y Siltanen (1993) (*IEM*). En este caso la segregación se considera una concentración de mujeres y/o de varones en determinadas ocupaciones, de manera que habrá determinadas ocupaciones identificadas como “*ocupaciones femeninas*” y otras como “*ocupaciones masculinas*”. Las *ocupaciones feminizadas* serán definidas como aquellas ocupaciones con mayores proporciones de mujeres que hombres; simétricamente, también se pueden definir las *ocupaciones masculinizadas*. El propósito de esta medida de segregación es tener en cuenta los cambios en la proporción de mujeres empleadas y la composición ocupacional del empleo. Se utilizarán medidas como: - el número de mujeres en ocupaciones feminizadas, -el número de mujeres en ocupaciones masculinizadas, -el número de varones en ocupaciones feminizadas, o -el número de varones en ocupaciones masculinizadas. Blackburn et al. (1993) argumentan que la segregación debería medirse a través de medidas estadísticas de asociación. El *IEM* tomará el valor cero en el caso de ausencia de segregación, cuando mujeres y varones estén distribuidos de una manera similar a lo largo de las diferentes ocupaciones; y tomará valor uno en el caso de que haya una total segregación, cuando todas las mujeres estén empleadas en las *ocupaciones femeninas* y todos los hombres en las *ocupaciones masculinas*.

3.2.2. Fuentes de datos y niveles de desagregación

Sea cual sea el método utilizado para medir la segregación, hay que tener en cuenta que todos ellos son sensibles a la clasificación de ocupaciones y/o ramas de actividad escogida. A mayor agregación de las ocupaciones (o ramas de actividad), menor es la segregación que se capta con los índices. En este trabajo, en función de la disponibilidad de datos, hemos escogido dos niveles de desagregación tanto para las diferentes

ocupaciones como ramas de actividad. Para el período 1996.01-2004.04, disponemos de una desagregación de los ocupados a dos dígitos, de acuerdo a la clasificación CNO-94 para las ocupaciones y a la CNAE-93 para las ramas de actividad; mientras que con los microdatos de la EPA, disponemos de una desagregación a un solo dígito, tanto para las ocupaciones como para las ramas de actividad¹⁵. En este último caso, el período muestral va del primer trimestre de 1999 al segundo trimestre de 2006. Además, para el caso de los microdatos de la EPA, podemos completar el estudio teniendo en cuenta diferentes características de los individuos (como niveles de estudios o tramos de edad) o del empleo (a tiempo completo, indefinido, asalariado, entre otras). Esto no es posible para la desagregación a dos dígitos, aunque fuera posible disponer de las características del individuo y del empleo a ese nivel de desagregación, no sería aconsejable por los enormes errores muestrales en los que se incurriría para ese nivel de detalle.

La clasificación a dos dígitos sólo está disponible hasta el último trimestre de 2004, debido a los cambios metodológicos en la EPA a partir de 2005, cambios que han afectado incluso a las clasificaciones de las ramas de actividad a un solo dígito¹⁶. En este trabajo, calcularemos los índices de segregación utilizando tanto los datos a uno como a dos dígitos de las ocupaciones y las ramas de actividad, sin embargo para estudiar los cambios que se han producido a lo largo de todo el período analizado se seguirá la clasificación a un dígito que nos permite llegar hasta el año 2006. La información a dos dígitos nos proporcionará un análisis de la estructura interna de cada una de las ramas de actividad y ocupaciones en un momento dado del tiempo, con ello salvamos las limitaciones que se plantean en las clasificaciones a un dígito. En estas últimas, debido al elevado nivel de agregación, nos encontramos escalas profesionales muy dispares dentro de una misma categoría ocupacional, o ramas de actividad en las que se encuentran actividades típicamente femeninas junto a otras típicamente masculinas con lo que el agregado no nos permite medir la segregación real dentro de la rama a un dígito.

¹⁵ La clasificación a dos dígitos nos permite obtener 66 categorías profesionales diferentes y 60 ramas de actividad. La clasificación a un dígito reduce a 10, tanto las categorías profesionales como las ramas de actividad.

¹⁶ Para los datos anteriores al 2005, la clasificación por ramas de actividad a un dígito se desagregaba a 17 ramas productivas; sin embargo, a partir de 2005, sólo se desagrega a 10 ramas de actividad (siendo las ramas de servicios las más perjudicadas en la disminución de los agregados).

En este estudio, se calcularán tanto los índices de Duncan y Duncan (*IDD*) como los de Karmel y MacLachlan (*IK*) para medir la segregación vertical y horizontal en España y sus comunidades autónomas. Para intentar salvar los inconvenientes de estos indicadores, el estudio se complementará con un análisis de los flujos en la composición de las ocupaciones, distinguiendo aquellas categorías profesionales (o ramas de actividad) dominadas totalmente por varones, las dominadas totalmente por mujeres y las mixtas, y observando los cambios que se producen al analizar varios momentos del tiempo.

3.3. Cálculo de los indicadores de concentración y distribución del empleo por sexo en España

3.3.1. Evolución temporal por categorías profesionales

Se ha comprobado en los apartados anteriores que hombres y mujeres no desempeñan las mismas tareas en sus puestos de trabajo. Si bien, vamos a medir estas diferencias a través del cálculo de los indicadores de segregación vertical, previamente se van a calcular unos índices de concentración y de distribución para analizar la evolución temporal del reparto de mujeres entre las distintas ocupaciones y del porcentaje de mujeres en cada ocupación respecto al total de ocupados en dicha ocupación, respectivamente. Con estos objetivos, se han elaborado las siguientes tablas en las que se recoge la evolución temporal de los índices desde 1996 a 2006, utilizando los datos de los segundos trimestres de cada año por ser el período con menor componente estacional y más aproximado al valor medio del período anual.

Para los comentarios correspondientes a la tabla 16, nos remitimos a las conclusiones incluidas en el apartado 2.3.6, donde a partir de las representaciones gráficas destacábamos aquellas categorías ocupacionales en las que trabajan mayores porcentajes de mujeres y aquellas en las que apenas tienen presencia.

En la tabla 17, podemos ver los indicadores de distribución por ocupación para las mujeres españolas. Hay dos categorías profesionales en las que el número de mujeres supera al de varones: *Empleados de tipo administrativo* y *Trabajadores de servicios, restauración, personales, protección y vendedores de comercio*. En otras dos categorías

el reparto es similar entre los dos sexos, concretamente los *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* y los *Trabajadores no cualificados*. En el resto de categorías profesionales, hay un predominio de varones.

La mayor incorporación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado su participación en la mayoría de las escalas profesionales en el período analizado. La participación de la mujer tan sólo disminuye en las categorías más directamente relacionadas con el sector industrial y agrícola. La escala más elevada en la jerarquía ocupacional, los cargos directivos, no presentan cambios importantes en la proporción por sexos en España, y apenas se llega a sobrepasar el 32% que es el porcentaje de mujeres respecto del total de personas ocupadas en puestos de dirección.

Tabla 16. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas por tipo de ocupación en España (Indicador de concentración)

	2º TRIM 1996	2º TRIM 1997	2º TRIM 1998	2º TRIM 1999	2º TRIM 2000	2º TRIM 2001	2º TRIM 2002	2º TRIM 2003	2º TRIM 2004	2º TRIM 2005	2º TRIM 2006
	Porcentaje										
<i>Total</i>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>Dirección de empresas y de la Administración Pública</i>	7,8%	7,6%	7,7%	6,9%	6,7%	6,8%	6,3%	5,8%	5,9%	5,5%	5,7%
<i>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</i>	16,0%	16,4%	16,3%	15,6%	15,2%	15,8%	15,8%	15,9%	16,4%	16,1%	15,4%
<i>Técnicos y profesionales de apoyo</i>	8,2%	9,3%	9,3%	9,4%	10,4%	10,9%	11,3%	11,4%	11,7%	12,7%	12,5%
<i>Empleados de tipo administrativo</i>	16,0%	16,1%	15,5%	16,1%	16,1%	15,6%	14,9%	15,3%	14,7%	14,7%	15,1%
<i>Trabajadores de servicios, restauración, personales, protección, vendedores comercios</i>	21,2%	20,6%	21,3%	22,1%	22,2%	22,5%	23,3%	23,3%	23,4%	23,7%	24,1%
<i>Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca</i>	4,7%	3,9%	3,6%	3,2%	3,1%	2,6%	2,4%	2,3%	2,0%	1,6%	1,5%
<i>Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores</i>	3,7%	3,4%	3,7%	3,6%	3,5%	3,2%	3,1%	2,9%	3,1%	3,2%	2,8%
<i>Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores</i>	4,2%	4,4%	4,2%	4,4%	4,4%	4,1%	3,8%	3,4%	3,2%	3,0%	2,8%
<i>Trabajadores no cualificados</i>	18,2%	18,4%	18,4%	18,6%	18,4%	18,2%	19,0%	19,5%	19,4%	19,5%	20,1%
<i>Fuerzas armadas</i>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%

Fuente: EPA. INE (varios trimestres).

**Tabla 17. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas respecto al total de ambos sexos por tipo de ocupación en España
(Indicador de distribución)**

	2º TRIM 1996	2º TRIM 1997	2º TRIM 1998	2º TRIM 1999	2º TRIM 2000	2º TRIM 2001	2º TRIM 2002	2º TRIM 2003	2º TRIM 2004	2º TRIM 2005	2º TRIM 2006
	Porcentaje										
<i>Total</i>	34,6%	35,1%	35,0%	35,7%	36,7%	37,0%	37,6%	38,3%	39,1%	40,1%	40,6%
<i>Dirección de empresas y de la Administración Pública</i>	32,0%	31,1%	31,7%	30,4%	31,5%	32,3%	31,5%	29,8%	31,5%	32,2%	32,0%
<i>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</i>	48,6%	49,5%	49,0%	48,3%	48,3%	49,1%	49,1%	50,5%	49,9%	51,2%	51,0%
<i>Técnicos y profesionales de apoyo</i>	35,0%	37,3%	36,3%	36,8%	39,6%	40,4%	42,0%	43,1%	43,5%	44,8%	44,2%
<i>Empleados de tipo administrativo</i>	54,5%	55,0%	56,4%	59,0%	60,1%	60,8%	60,7%	62,6%	65,0%	63,8%	65,7%
<i>Trabajadores de servicios, restauración, personales, protección, vendedores comercios</i>	53,1%	53,4%	54,4%	56,6%	57,1%	58,9%	59,5%	61,1%	62,2%	62,2%	62,4%
<i>Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca</i>	25,8%	24,4%	23,4%	23,4%	25,2%	23,0%	23,4%	24,4%	22,3%	20,9%	21,8%
<i>Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores</i>	7,5%	7,0%	7,5%	7,5%	7,5%	6,8%	6,6%	6,4%	7,1%	7,5%	6,8%
<i>Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores</i>	13,9%	15,1%	13,9%	14,9%	15,1%	14,9%	14,3%	13,6%	13,1%	12,9%	12,5%
<i>Trabajadores no cualificados</i>	45,6%	46,5%	45,7%	46,1%	47,1%	47,5%	49,1%	49,5%	50,3%	52,0%	53,7%
<i>Fuerzas armadas</i>	0,7%	0,2%	1,6%	2,3%	6,2%	7,8%	8,9%	7,7%	14,1%	9,4%	11,1%

Fuente: EPA. INE (varios trimestres).

3.3.2. Evolución temporal por ramas de actividad

La evolución de los sectores productivos de la economía española ha seguido una tendencia hacia la terciarización, en paralelo con el declive del sector primario y secundario. Este desarrollo del sector servicios ha supuesto muchos empleos para las mujeres, que en este apartado de la investigación analizaremos, concretando las ramas productivas en las que se han concentrado las mujeres que se han ido incorporando al mercado laboral en la última década.

La metodología seguida en este apartado es similar a la seguida en el epígrafe anterior, es decir se han elaborado una serie de tablas con los indicadores de concentración y de distribución de las mujeres ocupadas en España. Al realizar la desagregación de las ramas de actividad a un dígito, nos hemos encontrado con dos metodologías diferentes, una aplicable a los períodos anteriores a 2004 en la que se diferenciaban 17 ramas productivas, y otra desagregación diferente a partir de 2005 en la que sólo se desagrega en 10 ramas. Sin embargo, esta nueva metodología de la EPA aplicada a partir de 2005, también se ha incluido en los microdatos ofrecidos por el INE desde el período 1999, lo que ha hecho posible la conversión directa de las 17 ramas productivas de la metodología antigua a las 10 ramas de la nueva metodología. En esta disminución de los agregados, las ramas de servicios han sido las más afectadas, por lo que nos ha parecido interesante mostrar los resultados de los indicadores para las dos metodologías, dado que el empleo de la mujer se concentra principalmente en las ramas de servicios. Así, por ejemplo, podemos distinguir con la antigua metodología los tres principales servicios que se agregan en la actual rama *AA.PP., educación y actividades sanitarias*. También podemos conocer con la antigua metodología, el porcentaje de personas ocupadas de la rama *Otros servicios* que se dedican al *Servicio doméstico*.

El sector servicios daba empleo al 80,2% de las mujeres ocupadas en España en el año 1996 y se ha incrementado este porcentaje hasta el 83,4% en 2006. Es por ello, por lo que se considera al sector servicios como el que en mayor medida absorbe los nuevos empleos creados para dar cabida a las mujeres que se incorporan al mercado laboral, en sus dos vertientes, por un lado, se trata de mujeres que deciden acceder al mercado laboral, mayoritariamente en el sector servicios, dejando las tareas del hogar y del

cuidado de hijos y personas mayores en manos de otras mujeres que, por otro lado, también obtienen trabajo en la rama de *Servicio doméstico*. Esto significa que, en muchas ocasiones, la mujer accede al mercado de trabajo como oferente y como demandante, es decir, que el acceso de la mujer al mercado laboral genera nuevos puestos de trabajo que, en su mayoría son ocupados a su vez por mujeres.

Los cambios en el reparto por ramas de actividad del empleo de la mujer no son excesivamente espectaculares y están muy relacionados con los propios cambios que tienen lugar en la estructura productiva con la terciarización de la economía. En la tabla 18 y en la tabla 19, se ha recogido el reparto del empleo femenino por ramas de actividad en España. Estas tablas muestran que la proporción de mujeres ocupadas en las ramas agrícolas, industriales y de la construcción se mantienen o incluso disminuyen en el período analizado. Las ramas de servicios que ganan peso son la de *Hostelería, Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Actividades inmobiliarias, de alquiler y servicios empresariales y Otros servicios* (fundamentalmente, en las actividades relacionadas con *Servicios personales*).

En lo que se refiere a los indicadores de distribución por género de la población ocupada, podemos observar, en términos generales, que la proporción de mujeres se incrementa para todas las ramas productivas en todo el período analizado. Sin embargo, tan solo para las ramas de *Educación, Sanidad y Servicio doméstico* las proporciones de mujeres superan a las de varones. Las ramas en las que en los períodos más recientes hay un reparto más o menos igualitario entre hombres y mujeres son: *Comercio y hostelería, Intermediación financiera y actividades inmobiliarias y Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad y servicios personales* (dentro de la actual rama de *Otros servicios*). Estos resultados los podemos encontrar en la tabla 20 y la tabla 21.

Tabla 18. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas por rama de actividad en España (Indicador de concentración) (antigua desagregación)

	2º TRIM 1996	2º TRIM 1997	2º TRIM 1998	2º TRIM 1999	2º TRIM 2000	2º TRIM 2001	2º TRIM 2002	2º TRIM 2003	2º TRIM 2004
	Porcentaje								
<i>Total</i>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>A Agricultura, ganadería, caza y selvicultura</i>	5,99%	5,72%	5,22%	4,94%	4,63%	4,34%	3,96%	3,88%	3,59%
<i>B Pesca</i>	0,14%	0,14%	0,12%	0,12%	0,15%	0,16%	0,11%	0,10%	0,09%
<i>C Industrias extractivas</i>	0,06%	0,07%	0,12%	0,14%	0,09%	0,09%	0,07%	0,08%	0,09%
<i>D Industrias manufactureras</i>	12,10%	12,35%	12,45%	12,01%	12,67%	12,61%	12,36%	11,38%	10,89%
<i>E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua</i>	0,33%	0,20%	0,17%	0,22%	0,25%	0,22%	0,28%	0,23%	0,26%
<i>F Construcción</i>	1,15%	1,07%	1,04%	1,16%	1,48%	1,49%	1,63%	1,66%	1,65%
<i>G Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores, y artículos personales y de uso doméstico</i>	19,84%	19,74%	19,78%	19,74%	19,46%	19,30%	18,38%	18,62%	18,89%
<i>H Hostelería</i>	7,29%	7,44%	7,54%	7,99%	8,25%	8,21%	8,76%	8,84%	8,60%
<i>I Transporte, almacenamiento y comunicaciones</i>	2,52%	2,65%	2,96%	3,07%	3,25%	3,37%	3,34%	3,26%	3,32%
<i>J Intermediación financiera</i>	2,46%	2,39%	2,18%	2,49%	2,66%	2,57%	2,65%	2,28%	2,14%
<i>K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales</i>	8,05%	8,42%	8,89%	8,74%	9,45%	10,00%	10,41%	10,31%	11,13%
<i>L Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria</i>	6,57%	6,59%	6,27%	6,70%	6,52%	5,97%	5,80%	6,05%	6,19%
<i>M Educación</i>	10,55%	10,57%	10,71%	10,20%	9,21%	9,43%	9,65%	9,22%	9,56%
<i>N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales</i>	10,87%	11,18%	10,89%	10,06%	10,09%	10,14%	10,58%	11,18%	10,71%
<i>O Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales</i>	4,73%	4,86%	4,97%	5,30%	5,14%	5,21%	4,99%	5,44%	5,33%
<i>P Hogares que emplean personal doméstico</i>	7,31%	6,60%	6,64%	7,10%	6,70%	6,88%	7,01%	7,46%	7,55%
<i>Q Organismos extraterritoriales</i>	0,03%	0,02%	0,06%	0,02%	0,01%	0,01%	0,02%	0,03%	0,01%

Fuente: EPA. INE (varios trimestres).

Tabla 19. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas por rama de actividad en España (Indicador de concentración)

	2º TRIM 1996	2º TRIM 1997	2º TRIM 1998	2º TRIM 1999	2º TRIM 2000	2º TRIM 2001	2º TRIM 2002	2º TRIM 2003	2º TRIM 2004	2º TRIM 2005	2º TRIM 2006
	Porcentaje										
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>Agricultura, silvicultura y pesca</i>	6,13%	5,85%	5,34%	5,06%	4,78%	4,51%	4,07%	3,98%	3,68%	3,53%	3,33%
<i>Industria de alimentación, textil, cuero, madera y del papel</i>	7,73%	7,83%	8,06%	7,48%	7,45%	7,08%	7,08%	6,36%	6,10%	5,70%	5,39%
<i>Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua</i>	2,53%	2,27%	2,33%	2,69%	2,86%	2,83%	2,73%	2,75%	2,71%	2,57%	2,29%
<i>Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras diversas</i>	2,23%	2,51%	2,35%	2,19%	2,69%	3,01%	2,90%	2,56%	2,45%	2,43%	2,14%
<i>Construcción</i>	1,15%	1,07%	1,04%	1,16%	1,48%	1,49%	1,63%	1,66%	1,65%	1,70%	1,69%
<i>Comercio y hostelería</i>	27,13%	27,18%	27,33%	27,73%	27,71%	27,51%	27,15%	27,45%	27,50%	27,03%	27,95%
<i>Transporte</i>	2,53%	2,65%	2,96%	3,07%	3,25%	3,37%	3,34%	3,26%	3,31%	3,36%	3,33%
<i>Intermediación financiera y actividades inmobiliarias</i>	10,51%	10,81%	11,07%	11,23%	12,11%	12,58%	13,06%	12,59%	13,27%	13,55%	13,89%
<i>Administración Pública, educación y actividades sanitarias</i>	27,99%	28,35%	27,87%	26,96%	25,82%	25,53%	26,03%	26,45%	26,46%	26,48%	26,04%
<i>Otros servicios</i>	12,07%	11,48%	11,66%	12,41%	11,85%	12,10%	12,02%	12,93%	12,88%	13,65%	13,95%

Fuente: EPA (Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha hasta 2004. Microdatos INE a partir de 2005).

**Tabla 20. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas respecto al total de ambos sexos por rama de actividad en España
(Indicador de distribución) (antigua desagregación)**

	2º TRIM 1996	2º TRIM 1997	2º TRIM 1998	2º TRIM 1999	2º TRIM 2000	2º TRIM 2001	2º TRIM 2002	2º TRIM 2003	2º TRIM 2004
	Porcentaje								
<i>Total</i>	34,63%	35,13%	35,00%	35,71%	36,69%	36,99%	37,61%	38,32%	39,09%
<i>A Agricultura, ganadería, caza y selvicultura</i>	26,35%	26,34%	25,06%	25,89%	26,99%	26,10%	26,21%	27,33%	26,92%
<i>B Pesca</i>	10,27%	11,31%	10,19%	10,97%	14,17%	15,02%	12,03%	14,65%	12,63%
<i>C Industrias extractivas</i>	3,36%	4,50%	9,47%	10,92%	7,70%	8,05%	5,94%	7,86%	10,67%
<i>D Industrias manufactureras</i>	22,45%	23,05%	22,32%	22,55%	24,80%	24,85%	25,51%	24,68%	25,06%
<i>E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua</i>	15,26%	10,93%	9,40%	11,98%	14,37%	12,96%	19,29%	15,79%	17,77%
<i>F Construcción</i>	4,21%	3,79%	3,66%	3,94%	4,92%	4,71%	5,11%	5,17%	5,15%
<i>G Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores, y artículos personales y de uso doméstico</i>	41,13%	41,90%	42,01%	43,29%	44,03%	45,25%	45,13%	45,89%	47,19%
<i>H Hostelería</i>	41,74%	41,92%	43,26%	45,11%	45,85%	47,31%	48,79%	51,00%	50,09%
<i>I Transporte, almacenamiento y comunicaciones</i>	14,51%	15,71%	17,40%	18,72%	19,77%	20,60%	20,81%	20,85%	21,78%
<i>J Intermediación financiera</i>	31,09%	31,07%	30,50%	33,68%	36,42%	38,46%	41,24%	37,18%	37,50%
<i>K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales</i>	46,63%	47,20%	46,81%	45,32%	47,92%	48,42%	48,71%	49,31%	49,68%
<i>L Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria</i>	34,15%	35,37%	34,75%	37,41%	38,15%	36,16%	35,77%	37,08%	39,22%
<i>M Educación</i>	61,05%	62,45%	62,75%	62,81%	61,44%	62,23%	62,61%	63,79%	65,88%
<i>N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales</i>	69,32%	70,80%	70,69%	68,46%	70,09%	72,96%	73,70%	74,15%	73,55%
<i>O Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales</i>	44,36%	46,17%	46,84%	50,16%	48,57%	49,32%	47,61%	51,01%	51,89%
<i>P Hogares que emplean personal doméstico</i>	87,04%	88,62%	86,24%	87,79%	88,86%	89,36%	89,13%	89,74%	91,33%
<i>Q Organismos extraterritoriales</i>	75,00%	100,00%	85,29%	44,44%	23,08%	17,07%	72,22%	77,78%	100,00%

Fuente: EPA. INE (varios trimestres).

**Tabla 21. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas respecto al total de ambos sexos por rama de actividad en España
(Indicador de distribución)**

	<i>2º TRIM</i> <i>1996</i>	<i>2º TRIM</i> <i>1997</i>	<i>2º TRIM</i> <i>1998</i>	<i>2º TRIM</i> <i>1999</i>	<i>2º TRIM</i> <i>2000</i>	<i>2º TRIM</i> <i>2001</i>	<i>2º TRIM</i> <i>2002</i>	<i>2º TRIM</i> <i>2003</i>	<i>2º TRIM</i> <i>2004</i>	<i>2º TRIM</i> <i>2005</i>	<i>2º TRIM</i> <i>2006</i>
	<i>Porcentaje</i>										
<i>Total</i>	34,62%	35,13%	35,00%	35,71%	36,69%	36,99%	37,61%	38,32%	39,09%	40,10%	40,57%
<i>Agricultura, silvicultura y pesca</i>	25,41%	25,55%	24,27%	25,09%	26,22%	25,43%	25,39%	26,72%	26,23%	27,14%	27,80%
<i>Industria de alimentación, textil, cuero, madera y del papel</i>	34,52%	36,06%	36,48%	35,97%	38,30%	36,90%	38,51%	37,45%	37,78%	37,23%	37,33%
<i>Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua</i>	13,07%	12,38%	12,07%	14,16%	15,58%	15,55%	15,27%	16,20%	16,86%	17,04%	15,24%
<i>Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras diversas</i>	13,83%	14,91%	13,43%	13,22%	16,63%	18,62%	19,63%	17,66%	17,96%	19,20%	18,37%
<i>Construcción</i>	4,21%	3,79%	3,66%	3,94%	4,92%	4,71%	5,11%	5,17%	5,15%	5,49%	5,34%
<i>Comercio y hostelería</i>	41,30%	41,90%	42,35%	43,80%	44,56%	45,85%	46,25%	47,42%	48,06%	49,06%	50,58%
<i>Transporte</i>	14,53%	15,72%	17,40%	18,71%	19,77%	20,61%	20,81%	20,86%	21,77%	23,02%	23,22%
<i>Intermediación financiera y actividades inmobiliarias</i>	41,76%	42,33%	42,33%	42,10%	44,81%	45,99%	46,99%	46,56%	47,21%	47,97%	48,69%
<i>Administración Pública, educación y actividades sanitarias</i>	53,62%	55,19%	55,17%	55,20%	55,55%	56,06%	56,60%	57,69%	58,99%	58,65%	59,51%
<i>Otros servicios</i>	63,19%	63,82%	63,50%	66,44%	65,28%	66,02%	65,42%	67,99%	69,47%	70,57%	70,04%

Fuente: EPA (Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha hasta 2004. Microdatos INE a partir de 2005).

3.3.3. Peso de las categorías profesionales con mayor participación femenina

La mayor incorporación de la mujer en el mercado de trabajo le ha permitido aumentar su presencia, de una manera significativa, en algunas de las categorías profesionales. La disminución de la segregación vertical significaría que las mujeres han sido capaces de aumentar su presencia en aquellas categorías de alta cualificación. Esto nos lleva a analizar la proporción que cada uno de los sexos representa en las distintas categorías ocupacionales, o lo que hemos venido llamando indicadores de distribución por sexo (participación de las mujeres o de los varones en cada una de las categorías profesionales). Del análisis de estas proporciones llegaremos a diferenciar las profesiones feminizadas de las típicamente masculinas. Cuanto más desigual sea el reparto de mujeres y hombres dentro de una ocupación determinada, mayor será el grado de segregación vertical.

Para realizar este análisis utilizaremos la desagregación de las ocupaciones a dos dígitos (CNO-94). Los datos utilizados han sido proporcionados por el Instituto de Nacional de Estadística, llegan sólo hasta 2004 debido a que con el cambio metodológico de la EPA de 2005 se publica únicamente la desagregación a un dígito. Se han considerado tres períodos para realizar las comparaciones, los años 1996, 1999 y 2004, tomando siempre los segundos trimestres para evitar, en cierta medida, la estacionalidad inherente a las variables del mercado de trabajo.

En la tabla 22, se incluyen la participación de mujeres y de varones en España para cada una de las categorías profesionales. Se han señalado en azul aquellas escalas de la jerarquía profesional en las que la proporción de varones es superior al 60%, éstas son las categorías profesionales que consideramos masculinizadas. Por otro lado, se han marcado en color fucsia las categorías profesionales en las que la proporción de mujeres es superior al 60%, considerando dichas ocupaciones como feminizadas. Las categorías profesionales que no están coloreadas se corresponderían con categorías mixtas. De las 66 categorías profesionales, tan solo nueve de ellas podemos considerarlas como feminizadas: *Técnicos y profesionales científicos* tanto en sanidad como en enseñanza; algunas de las ocupaciones de tipo administrativo con y sin trato directo con el público

(4 categorías); *Dependientes de comercio; Trabajadores de servicios personales y Personal doméstico y de limpieza.* Todos ellos estereotipos íntimamente relacionados con el empleo femenino. Destacar la escasa proporción de mujeres en los más altos escalafones de la escala profesional desempeñando cargos directivos. En este caso, seis de las ocho categorías incluidas en este grupo ocupacional, se pueden considerar primordialmente masculinizadas, con porcentajes de varones superiores al 80% para la mayoría de períodos y categorías, si bien es cierto que estas proporciones van disminuyendo paulatinamente a favor de las mujeres. Todos aquellos empleos en las categorías profesionales de trabajadores cualificados y no cualificados relacionados tanto con el sector primario como con la industria, también están siendo desempeñados en proporciones elevadas por varones.

Tabla 22. Indicadores de distribución por sexo y ocupación CNO-94 a 2 dígitos. España

	Mujeres			Varones		
	2º trim.					
	1996	1999	2004	1996	1999	2004
TOTAL	34,63%	35,71%	39,09%	65,37%	64,29%	60,91%
10 Poder ejecutivo y legislativo de la Administración Pública; dirección de organizaciones	35,04%	24,34%	35,33%	64,96%	75,66%	65,27%
11 Dirección de empresas (de 10 o más asalariados)	11,99%	12,21%	17,82%	88,01%	87,79%	82,18%
12 Gerencia de empresas de comercio (de menos de 10 asalariados)	27,53%	26,76%	37,01%	72,47%	73,24%	62,92%
13 Gerencia de empresas de hostelería (de menos de 10 asalariados)	21,30%	25,47%	27,04%	78,70%	74,53%	72,86%
14 Gerencia de otras empresas (de menos de 10 asalariados)	15,13%	18,33%	22,36%	84,94%	81,67%	77,64%
15 Gerencia de empresas de comercio (sin asalariados)	56,87%	54,00%	54,11%	43,13%	46,00%	45,89%
16 Gerencia de empresas de hostelería (sin asalariados)	36,52%	32,22%	38,70%	63,48%	67,78%	61,22%
17 Gerencia de otras empresas (sin asalariados)	29,65%	32,41%	26,79%	70,35%	67,59%	73,07%
20 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (superior) en ciencias físicas químicas matemáticas e ingeniería	11,65%	13,03%	19,86%	88,35%	86,90%	80,14%
21 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (superior) en ciencias naturales y sanidad	38,64%	40,17%	45,21%	61,42%	59,83%	54,79%
22 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (superior) en enseñanza	51,88%	51,57%	56,88%	48,08%	48,43%	43,14%
23 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (superior). Profesionales del derecho	35,56%	37,06%	39,97%	64,44%	62,94%	60,10%
24 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (superior). Profesionales en organización de empresas ciencias sociales y humanas	40,54%	45,37%	51,41%	59,46%	54,63%	48,59%
25 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (superior). Escritores, artistas y otras	38,37%	45,73%	46,18%	61,63%	54,27%	53,82%
26 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (medio)	12,94%	12,07%	16,02%	87,15%	87,86%	83,98%

	Mujeres			Varones		
	2° trim.					
	1996	1999	2004	1996	1999	2004
en ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería y asimilados						
27 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (medio) en c. naturales y sanidad, excepto ópticos fisioterapeutas y asimilados	79,96%	79,05%	79,31%	20,04%	20,95%	20,69%
28 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (medio) en enseñanza	68,66%	71,18%	73,08%	31,34%	28,82%	26,92%
29 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (medio). Otras	49,91%	49,62%	47,76%	50,09%	50,38%	52,24%
30 Técnicos y profesionales de apoyo en ciencias físicas, químicas e ingeniería	17,77%	16,60%	19,51%	82,18%	83,40%	80,49%
31 Técnicos y profesionales de apoyo en ciencias naturales y sanidad	67,69%	52,06%	65,77%	32,31%	47,94%	34,23%
32 Técnicos y profesionales de apoyo en educación infantil, instructores de vuelo, navegación y conducción	32,93%	42,22%	60,62%	67,07%	57,78%	39,38%
33 Técnicos y profesionales de apoyo en operaciones financieras y comerciales	15,30%	18,86%	25,05%	84,70%	81,14%	74,95%
34 Técnicos y profesionales de apoyo en gestión administrativa	57,35%	58,89%	64,03%	42,65%	41,11%	35,97%
35 Técnicos y profesionales de apoyo. Otros	34,44%	42,65%	49,78%	65,69%	57,45%	50,22%
40 Empleados de tipo administrativo en servicios contables financieros y apoyo a producción y transporte	27,58%	30,62%	31,37%	72,42%	69,38%	68,63%
41 Empleados de tipo administrativo en bibliotecas, correos y asimilados	33,33%	37,39%	48,33%	66,67%	62,61%	51,52%
42 Empleados de tipo administrativo. Operadores de máquinas de oficina	52,31%	47,86%	34,18%	47,69%	52,14%	65,82%
43 Empleados de tipo administrativo. Auxiliares administrativos (sin tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	60,11%	65,88%	71,65%	39,89%	34,10%	28,33%
44 Empleados de tipo administrativo. Auxiliares administrativos (con tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	66,67%	68,76%	73,98%	33,33%	31,22%	26,05%
45 Empleados de tipo administrativo. En trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas	64,51%	72,76%	74,35%	35,34%	27,14%	25,65%
46 Empleados de tipo administrativo. Cajeros, taquilleros y otros asimilados en trato directo con público	60,76%	65,15%	75,20%	39,24%	34,85%	24,74%
50 Trabajadores de servicios de restauración	43,54%	48,17%	52,72%	56,46%	51,85%	47,27%
51 Trabajadores de servicios personales	78,48%	82,11%	85,34%	21,52%	17,87%	14,66%
52 Trabajadores de servicios de protección y seguridad	4,92%	4,45%	7,75%	95,08%	95,55%	92,25%
53 Dependientes de comercio y asimilados	60,91%	63,15%	69,84%	39,09%	36,85%	30,16%
60 (Trabajadores cualificados) en actividades agrícolas	19,15%	16,47%	16,62%	80,85%	83,53%	83,41%
61 (Trabajadores cualificados) en actividades ganaderas	33,26%	30,94%	32,88%	66,74%	69,00%	67,12%
62 (Trabajadores cualificados) en otras actividades agrarias	38,29%	36,45%	31,04%	61,71%	63,55%	68,96%
63 (Trabajadores cualificados). Pescadores y trabajadores de piscifactoría	10,21%	12,87%	11,84%	89,79%	87,13%	88,16%
70 (Trabajadores cualificados). Encargados de obra y otros encargados de construcción	2,11%	2,76%	0,92%	97,89%	97,24%	99,08%

	Mujeres			Varones		
	2° trim.					
	1996	1999	2004	1996	1999	2004
71 (Trabajadores cualificados) en obras estructurales de construcción y asimilados	1,59%	0,75%	0,59%	98,41%	99,25%	99,41%
72 (Trabajadores cualificados). De acabado de construcciones y asimilados; pintores y otros	1,66%	2,23%	2,26%	98,34%	97,77%	97,72%
73 (Trabajadores cualificados). Encargados en metalurgia y jefes de talleres mecánicos	0,00%	1,20%	1,71%	100,00%	98,80%	98,58%
74 (Trabajadores cualificados) en industrias extractivas	1,86%	4,58%	0,62%	98,14%	95,42%	99,69%
75 (Trabajadores cualificados). Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboración de herramientas y asimilados	1,12%	1,38%	2,15%	98,88%	98,62%	97,85%
76 (Trabajadores cualificados). Mecánicos y ajustadores maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	1,88%	1,25%	1,46%	98,12%	98,75%	98,52%
77 (Trabajadores cualificados). Mecánicos de precisión, trabajadores de artes gráficas, ceramistas, vidrieros y artesanos de la madera y otros	20,43%	19,32%	24,46%	79,57%	80,59%	75,46%
78 (Trabajadores cualificados). Industria de alimentación, bebidas y tabaco	23,85%	30,93%	34,60%	76,09%	69,07%	65,45%
79 (Trabajadores cualificados). Tratamiento de madera, ebanistas, industria textil, confección, piel, cuero, calzado y asimilados	34,70%	33,78%	35,99%	65,35%	66,22%	64,01%
80 (Operadores industriales/Maquinaria fija). Jefes de equipo y encargados en instalaciones industriales fijas	6,28%	0,00%	3,70%	93,72%	100,00%	96,30%
81 (Operadores industriales/Maquinaria fija). Operadores de instalaciones industriales fijas y asimilados	9,11%	7,64%	10,52%	90,89%	92,36%	89,48%
82 (Operadores industriales/Maquinaria fija). Encargados de operadores de máquinas fijas	14,97%	9,80%	8,04%	84,77%	90,20%	91,96%
83 (Operadores industriales/Maquinaria fija). Operadores de máquinas fijas	35,47%	34,76%	31,78%	64,56%	65,24%	68,22%
84 (Operadores industriales/Maquinaria fija). Montadores y ensambladores	20,72%	25,43%	27,35%	79,28%	74,57%	72,58%
85 Maquinista de locomotora; operador de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles; marineros	2,26%	1,48%	0,43%	97,74%	98,52%	99,63%
86 Conductores vehículos para transporte urbano o por carretera	2,74%	2,17%	2,13%	97,26%	97,84%	97,87%
90 (Trabajadores no cualificados en servicios). De comercio	35,22%	39,63%	46,03%	64,78%	60,37%	53,97%
91 (Trabajadores no cualificados en servicios). Empleados domésticos y otro personal limpieza interior edificios	91,53%	91,66%	92,72%	8,46%	8,34%	7,28%
92 (Trabajadores no cualificados en servicios). Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	15,93%	14,39%	19,77%	84,07%	85,61%	80,23%
93 (Trabajadores no cualificados en servicios). Otros trabajadores no cualificados en otros servicios	13,76%	15,87%	22,59%	86,24%	84,13%	77,41%
94 (Peones) de pesca y agropecuarios	24,49%	30,92%	33,09%	75,51%	69,08%	66,88%
95 (Peones) de minería	4,08%	0,00%	0,00%	95,92%	100,00%	100,00%
96 (Peones) de construcción	1,53%	1,95%	1,94%	98,47%	98,02%	98,06%
97 (Peones) de industrias manufactureras	30,89%	35,44%	37,65%	69,11%	64,60%	62,35%
98 (Peones) de transporte y descargadores	12,23%	10,64%	16,91%	87,69%	89,30%	83,09%

	Mujeres			Varones		
	2° trim.	2° trim.	2° trim.	2° trim.	2° trim.	2° trim.
	1996	1999	2004	1996	1999	2004
00 Fuerzas armadas	0,65%	2,31%	14,10%	99,35%	97,69%	85,90%

Notas:

El texto y cifras en **FUCSIA** se corresponden con categorías profesionales feminizadas, cuyos indicadores de distribución presentan valores superiores al 60% para las ocupadas mujeres.

El texto y cifras en **AZUL** se corresponden con categorías profesionales masculinizadas, cuyos indicadores de distribución presentan valores superiores al 60% para los ocupados varones.

Las cifras en **negrita** se corresponden a indicadores de distribución entre el 50% y el 60%, para mujeres o para varones. Aunque se considerarían categorías profesionales mixtas, están más próximas al colectivo en el que la cifra aparece en negrita.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Los varones se distribuyen más homogéneamente a lo largo de todas las ocupaciones que las mujeres, incluso en las ocupaciones más feminizadas aparecen porcentajes significativos de hombres, mientras que en las ocupaciones más masculinas prácticamente no aparecen mujeres. Esto nos lleva a la conclusión de que no existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de elegir la ocupación a desempeñar, puesto que el espacio de elección de los hombres es, prácticamente, toda la gama de ocupaciones existentes, mientras que el espacio de elección de las mujeres es bastante más reducido. Estos resultados se pueden comprobar en la tabla 23, donde se recogen los indicadores de concentración para las mujeres y los varones por categoría ocupacional, junto al número de orden de mayor a menor concentración.

Las mujeres están más concentradas en las categorías de *Personal doméstico*, *Servicios personales* y *Dependientes de comercio*, mientras que los varones se concentran en las categorías de *Trabajadores cualificados en obras estructurales de construcción*, *Conductores de vehículos* y *Trabajadores cualificados en acabado de construcción y pintores*. Los porcentajes alcanzados por las mujeres en la primera posición de su ranking de ocupaciones llegan a superar el 14%, sin embargo, en el de los hombres apenas alcanza el 8%.

Tabla 23. Indicadores de concentración por sexo y ocupación CNO-94 a 2 dígitos.
España

	<i>Mujeres</i>						<i>Varones</i>					
	<i>2ºtrim. 1996</i>	<i>Nº orden 1996</i>	<i>2ºtrim. 1999</i>	<i>Nº orden 1999</i>	<i>2ºtrim. 2004</i>	<i>Nº orden 2004</i>	<i>2ºtrim. 1996</i>	<i>Nº orden 1996</i>	<i>2ºtrim. 1999</i>	<i>Nº orden 1999</i>	<i>2ºtrim. 2004</i>	<i>Nº orden 2004</i>
TOTAL	100%		100%		100%		100%		100%		100%	
11 Dirección de empresas (de 10 o más asalariados)	0,68%	32	0,65%	34	0,93%	26	2,62%	12	2,58%	12	2,75%	10
15 Gerencia de empresas de comercio (sin asalariados)	4,22%	9	3,39%	9	2,12%	12	1,69%	21	1,60%	21	1,15%	30
20 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (superior) en ciencias físicas químicas matemáticas e ingeniería	0,28%	47	0,35%	42	0,71%	34	1,13%	34	1,28%	29	1,84%	17
21 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (superior) en ciencias naturales y sanidad	1,56%	17	1,44%	18	1,60%	17	1,32%	29	1,19%	31	1,24%	26
22 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (superior) en enseñanza	3,27%	10	3,24%	11	3,37%	9	1,60%	23	1,69%	20	1,64%	21
24 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (superior). Profesionales en organización de empresas ciencias sociales y humanas	0,95%	26	1,26%	21	1,54%	18	0,74%	42	0,84%	41	0,93%	35
27 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (medio) en c. naturales y sanidad, excepto ópticos fisioterapeutas y asimilados	2,77%	12	2,20%	12	2,25%	10	0,37%	56	0,32%	59	0,38%	55
28 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (medio) en enseñanza	4,98%	5	4,58%	8	3,95%	8	1,20%	32	1,03%	36	0,93%	36
30 Técnicos y profesionales de apoyo en ciencias físicas, químicas e ingeniería	0,83%	28	0,86%	29	1,01%	25	2,04%	16	2,39%	14	2,68%	11
33 Técnicos y profesionales de apoyo en operaciones financieras y comerciales	1,09%	22	1,37%	20	1,86%	14	3,21%	6	3,27%	7	3,58%	6
34 Técnicos y profesionales de apoyo en gestión administrativa	4,58%	8	5,19%	6	6,34%	4	1,81%	19	2,01%	16	2,29%	15
40 Empleados de tipo administrativo en servicios contables financieros y	1,50%	19	1,50%	16	1,13%	20	2,08%	15	1,88%	18	1,59%	23

	Mujeres						Varones					
	2ºtrim. 1996	Nº orden 1996	2ºtrim. 1999	Nº orden 1999	2ºtrim. 2004	Nº orden 2004	2ºtrim. 1996	Nº orden 1996	2ºtrim. 1999	Nº orden 1999	2ºtrim. 2004	Nº orden 2004
apoyo a producción y transporte												
43 Empleados de tipo administrativo. Auxiliares administrativos (sin tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	6,18%	4	5,96%	4	4,63%	7	2,17%	14	1,71%	19	1,17%	29
44 Empleados de tipo administrativo. Auxiliares administrativos (con tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	4,84%	6	4,68%	7	4,73%	6	1,28%	30	1,18%	32	1,07%	32
45 Empleados de tipo administrativo. En trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas	1,01%	24	1,46%	17	1,77%	15	0,29%	59	0,30%	60	0,39%	54
46 Empleados de tipo administrativo. Cajeros, taquilleros y otros asimilados en trato directo con público	1,69%	14	1,75%	14	1,88%	13	0,58%	49	0,52%	48	0,40%	53
50 Trabajadores de servicios de restauración	4,65%	7	5,24%	5	5,92%	5	3,19%	7	3,13%	9	3,41%	7
51 Trabajadores de servicios personales	7,43%	3	7,87%	3	8,12%	3	1,08%	36	0,95%	38	0,90%	37
52 Trabajadores de servicios de protección y seguridad	0,26%	48	0,21%	49	0,30%	46	2,63%	11	2,47%	13	2,31%	14
53 Dependientes de comercio y asimilados	8,88%	2	8,82%	2	9,01%	2	3,02%	8	2,86%	11	2,50%	13
60 (Trabajadores cualificados) en actividades agrícolas	1,72%	13	1,19%	23	0,83%	29	3,85%	5	3,36%	6	2,67%	12
61 (Trabajadores cualificados) en actividades ganaderas	1,63%	16	1,02%	24	0,73%	33	1,73%	20	1,27%	30	0,95%	34
62 (Trabajadores cualificados) en otras actividades agrarias	1,23%	20	0,92%	25	0,34%	45	1,05%	38	0,89%	39	0,49%	50
71 (Trabajadores cualificados) en obras estructurales de construcción y asimilados	0,18%	51	0,09%	56	0,07%	58	5,91%	2	6,74%	1	7,89%	1
72 (Trabajadores cualificados). De acabado de construcciones y	0,15%	53	0,20%	50	0,21%	50	4,81%	4	4,95%	3	5,79%	3

	Mujeres						Varones					
	2ºtrim. 1996	Nº orden 1996	2ºtrim. 1999	Nº orden 1999	2ºtrim. 2004	Nº orden 2004	2ºtrim. 1996	Nº orden 1996	2ºtrim. 1999	Nº orden 1999	2ºtrim. 2004	Nº orden 2004
asimilados; pintores y otros												
75 (Trabajadores cualificados). Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboración de herramientas y asimilados	0,06%	60	0,07%	57	0,10%	56	2,74%	10	2,97%	10	2,81%	9
76 (Trabajadores cualificados). Mecánicos y ajustadores maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	0,18%	52	0,11%	54	0,11%	54	4,86%	3	4,79%	4	4,88%	4
79 (Trabajadores cualificados). Tratamiento de madera, ebanistas, industria textil, confección, piel, cuero, calzado y asimilados	1,55%	18	1,41%	19	1,07%	23	1,54%	24	1,53%	23	1,23%	27
83 (Operadores industriales/Maquinaria fija). Operadores de máquinas fijas	2,90%	11	3,26%	10	2,16%	11	2,80%	9	3,40%	5	2,97%	8
85 Maquinista de locomotora; operador de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles; marineros	0,07%	59	0,04%	60	0,01%	62	1,50%	25	1,49%	25	1,72%	20
86 Conductores vehículos para transporte urbano o por carretera	0,35%	41	0,26%	47	0,22%	49	6,66%	1	6,47%	2	6,42%	2
91 (Trabajadores no cualificados en servicios). Empleados domésticos y otro personal limpieza interior edificios	13,44%	1	13,32%	1	14,14%	1	0,66%	45	0,67%	45	0,71%	44
94 (Peones) de pesca y agropecuarios	1,13%	21	1,52%	15	1,48%	19	1,85%	18	1,89%	17	1,92%	16
96 (Peones) de construcción	0,07%	58	0,11%	53	0,11%	55	2,54%	13	3,21%	8	3,58%	5
97 (Peones) de industrias manufactureras	1,64%	15	2,02%	13	1,71%	16	1,95%	17	2,05%	15	1,82%	18
98 (Peones) de transporte y descargadores	0,35%	42	0,33%	45	0,56%	38	1,33%	28	1,55%	22	1,78%	19

Nota: Hemos incluido sólo las categorías profesionales en las que, al menos para alguno de los períodos y colectivos, la categoría profesional se encuentra entre las 20 primeras posiciones del ranking al considerar el indicador de concentración.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

3.3.4. Peso de las ramas de actividad con mayor participación femenina

En cuanto a la distribución de las ocupaciones por sectores, se ha utilizado la desagregación de la CNAE-93 a dos dígitos, la metodología seguida es similar a la utilizada en el apartado anterior para las categorías ocupacionales.

En España, las ramas de actividad más feminizadas son: *Industria de confección y peletería, Actividades sanitarias y servicios sociales, Enseñanza, Actividades diversas de servicios personales y Servicio doméstico* (tabla 24). Prácticamente el resto de ramas de actividad del sector agrícola e industrial se pueden considerar de predominancia masculina.

Al igual que ocurría al analizar las ocupaciones, se observa que los sectores más feminizados se corresponden, fundamentalmente, con los servicios, mientras que los más masculinizados se corresponden, sobre todo, con las actividades industriales. También en este caso, podemos concluir que no existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de elegir la rama de actividad, puesto que el espacio de elección de los hombres es, prácticamente, toda la gama de ramas productivas existentes, mientras que el espacio de elección de las mujeres es bastante más reducido. Los indicadores de concentración recogidos en la Tabla 25, nos muestran que las primeras posiciones en el ranking femenino las ocupan los empleos de las ramas de *Comercio al por menor, Actividades sanitarias y servicios sociales y Educación*. En el ranking masculino, las ramas de actividad que ocupan los primeros lugares son: *Construcción, Comercio al por menor y AA.PP., defensa y seguridad social*.

Tabla 24. Indicadores de distribución por sexo y rama de actividad CNAE-93 a 2 dígitos. España

	Mujeres			Varones		
	2º trim. 1996	2º trim. 1999	2º trim. 2004	2º trim. 1996	2º trim. 1999	2º trim. 2004
TOTAL	34,63%	35,71%	39,09%	65,37%	64,29%	60,91%
01 Agricultura, ganadería y caza	27,02%	26,50%	27,52%	72,98%	73,50%	72,48%
02 Selvicultura y explotación forestal	7,25%	8,99%	7,72%	92,75%	91,01%	92,28%
05 Pesca y acuicultura	10,27%	10,97%	12,63%	89,73%	89,03%	87,37%
10 Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y	1,05%	1,30%	3,18%	98,69%	98,26%	96,82%

	<i>Mujeres</i>			<i>Varones</i>		
	<i>2° trim. 1996</i>	<i>2° trim. 1999</i>	<i>2° trim. 2004</i>	<i>2° trim. 1996</i>	<i>2° trim. 1999</i>	<i>2° trim. 2004</i>
turba						
11 Extracción de petróleo y gas natural, excepto prospección	16,39%	39,68%	39,45%	83,61%	60,32%	60,55%
12 Extracción de minerales de uranio y torio	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	100,00%
13 Extracción de minerales metálicos	0,00%	13,51%	15,79%	100,00%	83,78%	84,21%
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	3,79%	11,86%	4,43%	95,90%	88,14%	95,57%
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	27,67%	30,20%	32,28%	72,33%	69,78%	67,72%
16 Industria del tabaco	41,03%	44,34%	40,96%	58,97%	54,72%	59,04%
17 Industria textil	39,37%	41,24%	40,26%	60,53%	58,76%	59,74%
18 Industria de la confección y de la peletería	72,75%	76,77%	76,18%	27,25%	23,23%	23,82%
19 Industria del cuero y calzado	35,34%	44,39%	48,07%	64,66%	55,61%	51,93%
20 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles	11,19%	10,39%	12,15%	88,81%	89,61%	87,85%
21 Industria del papel	9,75%	13,89%	20,52%	90,25%	86,11%	79,48%
22 Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	28,61%	24,76%	36,55%	71,39%	75,24%	63,45%
23 Coquerías, refinado de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	7,96%	11,11%	9,94%	92,04%	89,63%	90,06%
24 Industria química	26,74%	28,46%	37,49%	73,34%	71,54%	62,51%
25 Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	17,06%	23,77%	22,52%	82,94%	76,23%	77,48%
26 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	11,74%	13,97%	13,65%	88,26%	86,03%	86,35%
27 Metalurgia	8,46%	8,84%	7,25%	91,54%	91,07%	92,75%
28 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	8,75%	7,32%	11,61%	91,25%	92,68%	88,42%
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	10,06%	11,08%	13,12%	89,94%	88,97%	86,88%
30 Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos	23,29%	22,31%	40,00%	76,71%	78,08%	60,00%
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	14,86%	20,53%	24,88%	84,99%	79,47%	75,12%
32 Fabricación de material electrónico y de equipo de comunicaciones	35,61%	18,27%	28,68%	64,39%	81,42%	71,32%
33 Fabricación de equipo médico-quirúrgico, de precisión, óptica y relojería	33,59%	22,19%	35,61%	66,02%	77,81%	64,39%
34 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	10,12%	10,47%	18,24%	89,88%	89,53%	81,76%
35 Fabricación de otro material de transporte	7,64%	5,91%	8,02%	92,36%	93,94%	91,98%
36 Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	15,59%	14,16%	16,45%	84,41%	85,84%	83,50%
37 Reciclaje	9,26%	4,24%	20,41%	90,74%	95,76%	79,59%
40 Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente	15,02%	14,22%	18,11%	84,98%	85,78%	81,73%
41 Captación, depuración y distribución de agua	15,75%	7,19%	17,20%	83,90%	92,81%	82,80%
45 Construcción	4,21%	3,94%	5,15%	95,78%	96,06%	94,85%
50 Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor	9,92%	10,85%	12,76%	90,08%	89,15%	87,24%
51 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio,	25,45%	29,51%	30,41%	74,53%	70,49%	69,59%

	Mujeres			Varones		
	2º trim.					
	1996	1999	2004	1996	1999	2004
excepto de vehículos motor						
52 Comercio al por menor, excepto de vehículos motor; reparación efectos personales y domésticos	53,96%	55,54%	60,84%	46,04%	44,46%	39,16%
55 Hostelería	41,74%	45,11%	50,09%	58,24%	54,89%	49,91%
60 Transporte terrestre; transporte por tubería	6,55%	7,52%	8,78%	93,43%	92,46%	91,22%
61 Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación interiores	7,69%	17,65%	12,70%	92,31%	82,35%	87,30%
62 Transporte aéreo y espacial	35,35%	47,70%	35,93%	64,65%	52,30%	64,07%
63 Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viajes	26,70%	34,27%	33,94%	73,40%	65,73%	66,06%
64 Correos y telecomunicaciones	26,15%	33,35%	41,87%	73,85%	66,65%	58,17%
65 Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	27,01%	30,14%	35,96%	72,99%	69,86%	64,04%
66 Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	40,52%	41,14%	41,09%	59,48%	58,86%	58,91%
67 Actividades auxiliares a la intermediación financiera	35,71%	40,72%	36,26%	64,29%	59,28%	63,36%
70 Actividades inmobiliarias	47,61%	46,19%	52,77%	52,39%	53,81%	47,23%
71 Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y domésticos	23,29%	29,39%	36,16%	77,17%	70,61%	63,84%
72 Actividades informáticas	28,37%	21,32%	26,55%	71,63%	78,68%	73,45%
73 Investigación y desarrollo	32,70%	38,91%	46,15%	67,30%	61,09%	53,54%
74 Otras actividades empresariales	49,42%	48,87%	53,00%	50,59%	51,13%	47,00%
75 Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	34,15%	37,41%	39,22%	65,85%	62,59%	60,77%
80 Educación	61,05%	62,81%	65,88%	38,95%	37,19%	34,12%
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	69,32%	68,46%	73,55%	30,68%	31,54%	26,45%
90 Actividades de saneamiento público	7,77%	5,64%	11,01%	92,23%	94,36%	88,99%
91 Actividades asociativas	41,37%	51,71%	51,35%	58,84%	48,45%	48,52%
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	33,63%	39,13%	41,90%	66,37%	60,91%	58,07%
93 Actividades diversas de servicios personales	74,64%	76,94%	78,71%	25,36%	23,01%	21,24%
95 Hogares que emplean personal doméstico	87,04%	87,79%	91,33%	12,96%	12,21%	8,67%
99 Organismos extraterritoriales	75,00%	44,44%	100,00%	25,00%	55,56%	0,00%

Notas:

El texto y cifras en **FUCSIA** se corresponden con ramas de actividad feminizadas, cuyos indicadores de distribución presentan valores superiores al 60% para las ocupadas mujeres.

El texto y cifras en **AZUL** se corresponden con ramas de actividad masculinizadas, cuyos indicadores de distribución presentan valores superiores al 60% para los ocupados varones.

Las cifras en **negrita** se corresponden a indicadores de distribución entre el 50% y el 60%, para mujeres o para varones. Aunque se considerarían ramas de actividad mixtas, están más próximas al colectivo en el que la cifra aparece en negrita.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Tabla 25. Indicadores de concentración por sexo y rama de actividad CNAE-93 a 2 dígitos. España

	Mujeres						Varones					
	2º trim.	Nº										
	1996	orden 1996	1999	orden 1999	2004	orden 2004	1996	orden 1996	1999	orden 1999	2004	orden 2004
TOTAL	100%		100%		100%		100%		100%		100%	

	Mujeres						Varones					
	2ºtrim. 1996	Nº orden 1996	2ºtrim. 1999	Nº orden 1999	2ºtrim. 2004	Nº orden 2004	2ºtrim. 1996	Nº orden 1996	2ºtrim. 1999	Nº orden 1999	2ºtrim. 2004	Nº orden 2004
01 Agricultura, ganadería y caza	5,93%	8	4,89%	8	3,56%	8	8,49%	2	7,53%	2	6,02%	4
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	2,40%	12	2,30%	11	2,06%	12	3,32%	10	2,95%	11	2,77%	12
17 Industria textil	0,90%	18	0,89%	17	0,54%	29	0,73%	27	0,70%	29	0,51%	32
18 Industria de la confección y de la peletería	2,44%	11	2,25%	12	1,52%	15	0,48%	37	0,38%	39	0,31%	42
19 Industria del cuero y calzado	0,72%	21	0,85%	18	0,57%	27	0,69%	28	0,59%	33	0,40%	37
22 Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	0,91%	17	0,78%	21	1,01%	17	1,20%	21	1,32%	21	1,13%	21
24 Industria química	0,81%	20	0,83%	19	0,86%	19	1,17%	22	1,17%	22	0,93%	25
26 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	0,40%	29	0,44%	28	0,39%	32	1,61%	19	1,52%	19	1,58%	18
28 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	0,42%	28	0,41%	30	0,57%	28	2,35%	13	2,88%	12	2,77%	11
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	0,37%	31	0,41%	31	0,40%	31	1,74%	18	1,83%	17	1,68%	17
34 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	0,39%	30	0,40%	32	0,64%	24	1,83%	16	1,90%	16	1,85%	14
36 Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	0,65%	24	0,57%	26	0,53%	30	1,88%	15	1,93%	15	1,73%	16
45 Construcción	1,15%	15	1,16%	16	1,65%	13	13,82%	1	15,74%	1	19,50%	1
50 Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor	0,66%	23	0,67%	24	0,70%	22	3,16%	11	3,08%	10	3,09%	10
51 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos motor	2,92%	9	3,19%	9	2,81%	9	4,53%	7	4,23%	8	4,13%	8
52 Comercio al por menor, excepto de vehículos motor; reparación efectos personales y domésticos	16,27%	1	15,88%	1	15,38%	1	7,35%	3	7,06%	3	6,35%	2
55 Hostelería	7,29%	5	7,99%	4	8,60%	5	5,39%	5	5,40%	5	5,50%	5
60 Transporte terrestre; transporte por tubería	0,68%	22	0,72%	22	0,73%	21	5,12%	6	4,94%	6	4,89%	7
63 Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viajes	0,59%	25	0,68%	23	0,78%	20	0,86%	25	0,72%	28	0,97%	24

	<i>Mujeres</i>						<i>Varones</i>					
	<i>2ºtrim. 1996</i>	<i>Nº orden 1996</i>	<i>2ºtrim. 1999</i>	<i>Nº orden 1999</i>	<i>2ºtrim. 2004</i>	<i>Nº orden 2004</i>	<i>2ºtrim. 1996</i>	<i>Nº orden 1996</i>	<i>2ºtrim. 1999</i>	<i>Nº orden 1999</i>	<i>2ºtrim. 2004</i>	<i>Nº orden 2004</i>
64 Correos y telecomunicaciones	0,99%	16	1,25%	15	1,57%	14	1,48%	20	1,39%	20	1,40%	20
65 Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	1,46%	14	1,51%	14	1,31%	16	2,09%	14	1,94%	14	1,50%	19
66 Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	0,88%	19	0,83%	20	0,69%	23	0,69%	29	0,66%	31	0,64%	28
70 Actividades inmobiliarias	0,49%	26	0,55%	27	0,89%	18	0,29%	45	0,35%	40	0,51%	33
74 Otras actividades empresariales	6,96%	6	7,49%	5	9,20%	4	3,77%	8	4,35%	7	5,23%	6
75 Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	6,57%	7	6,70%	7	6,19%	7	6,71%	4	6,23%	4	6,16%	3
80 Educación	10,55%	3	10,20%	2	9,56%	3	3,56%	9	3,36%	9	3,18%	9
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	10,87%	2	10,06%	3	10,71%	2	2,55%	12	2,57%	13	2,47%	13
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	1,73%	13	1,94%	13	2,08%	11	1,81%	17	1,68%	18	1,85%	15
93 Actividades diversas de servicios personales	2,45%	10	2,70%	10	2,56%	10	0,44%	39	0,45%	38	0,44%	36
95 Hogares que emplean personal doméstico	7,31%	4	7,10%	6	7,55%	6	0,58%	34	0,55%	34	0,46%	35

Nota: Hemos incluido sólo las ramas de actividad en las que, al menos para alguno de los períodos y colectivos, la rama de actividad se encuentra entre las 20 primeras posiciones del ranking al considerar el indicador de concentración.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

3.4. Cálculo de los indicadores de segregación laboral por sexo

El fenómeno de la segregación está muy extendido por los mercados de trabajo de todo el mundo, además es un fenómeno persistente que conlleva importantes consecuencias negativas en el funcionamiento del mercado de trabajo al generar rigideces en la movilidad entre ocupaciones masculinas y femeninas.

Como ya hemos señalado en el apartado metodológico, los valores y evolución de los indicadores de segregación van a depender de la fórmula utilizada para el cálculo y del grado de desagregación utilizado en los datos para las diferentes categorías ocupacionales y ramas de actividad. Así, en este estudio, hemos utilizado tanto la metodología seguida por Duncan y Duncan como la utilizada por Karmel y MacLachlan, para el cálculo de los indicadores de segregación vertical y horizontal. Aprovechando que disponemos de la desagregación de las categorías profesionales y de las ramas de actividad a uno y dos dígitos¹⁷, se han calculado también los indicadores de segregación para los dos casos, si bien, es de esperar que a medida que aumenta el grado de desagregación se incrementen los valores alcanzados por el indicador de segregación. Hay que tener cierta cautela al interpretar la evolución temporal de estos indicadores de segregación porque los cambios experimentados a lo largo del tiempo pueden deberse, por un lado, a los cambios en la estructura ocupacional de los trabajadores (distribución de los ocupados de ambos sexos entre las ocupaciones), y por otro lado, a los cambios en la composición por sexo de las ocupaciones (el grado de feminización o masculinización de las ocupaciones). Por este motivo, en algunos trabajos como en el de Cáceres Ruiz et al. (2004) y el de Maté García et al. (2002), se realiza una descomposición del indicador de segregación de Duncan y Duncan para diferenciar estas dos vertientes.

17 La desagregación de las categorías profesionales siguiendo la CNO-94 a dos dígitos sólo está disponible para el período 1996-2004, antes del último cambio metodológico de la EPA. Para la desagregación a un dígito hemos utilizado la información para el período 1996-2006, aunque para los años 1996 a 1998, ambos inclusive, hemos agregado la información disponible a dos dígitos, mientras que para el resto del período hemos extraído la información de la explotación de los microdatos de la EPA publicados por el INE. Los mismos problemas nos hemos encontrado con los datos desagregados por ramas de actividad a uno y dos dígitos a partir de la CNAE-93.

El indicador de segregación de Karmel y MacLachlan intenta resolver algunas de las limitaciones del indicador de Duncan y Duncan en cuanto a la interpretación de la evolución temporal.

3.4.1. Índices de segregación horizontal para España y sus comunidades autónomas

La segregación horizontal se presenta cuando un determinado colectivo de personas se concentra principalmente en un número relativamente pequeño de ramas de actividad, y se encuentran total o parcialmente ausentes de las demás (segregación sectorial). Para el cálculo de la segregación horizontal utilizaremos los datos de la población ocupada distribuida por ramas de actividad, siendo los colectivos de personas a comparar las mujeres y los varones. La segregación horizontal por sexo da lugar a la separación de los mercados de trabajo masculino y femenino, de manera que hombres y mujeres se encuentran concentrados en ramas de actividad diferentes.

La segregación horizontal por sexo da lugar a la separación de los mercados de trabajo masculino y femenino, de manera que hombres y mujeres se encuentran concentrados en ramas de actividad diferentes.

En el gráfico 21 (A y B), se observa un ligero crecimiento de la segregación sectorial en el conjunto de España (pasando de un porcentaje del 34 al 37%), lo que significaría que ha habido un cierto crecimiento del empleo en las ramas de actividad más segregadas. Al calcular los indicadores de segregación por regiones, se aprecian algunas diferencias que están altamente influidas por la diversidad en la distribución sectorial de la actividad económica entre las distintas regiones y España en su conjunto. Canarias y Madrid son las únicas regiones que presentan indicadores de segregación horizontal inferiores a España para todo el período analizado, mientras que Baleares, Andalucía, Murcia, Cataluña, Galicia y la Comunidad Valenciana oscilan alrededor de los valores alcanzados como media para España. El resto de regiones presentan mayor segregación que el conjunto nacional, en estos casos se trata de regiones donde hay un claro predominio de determinados sectores en los que la mujer está infra-representada como es el caso de regiones como el País Vasco, Navarra, Aragón, Cantabria, La Rioja o

Asturias donde predomina el sector industrial con porcentajes elevados de empleo masculino; o regiones en las que el peso relativo del sector agrícola sigue siendo elevado como sería el caso de ambas Castillas o Extremadura.

Gráfico 21A. Indicadores de segregación horizontal de Duncan y Duncan por comunidades autónomas

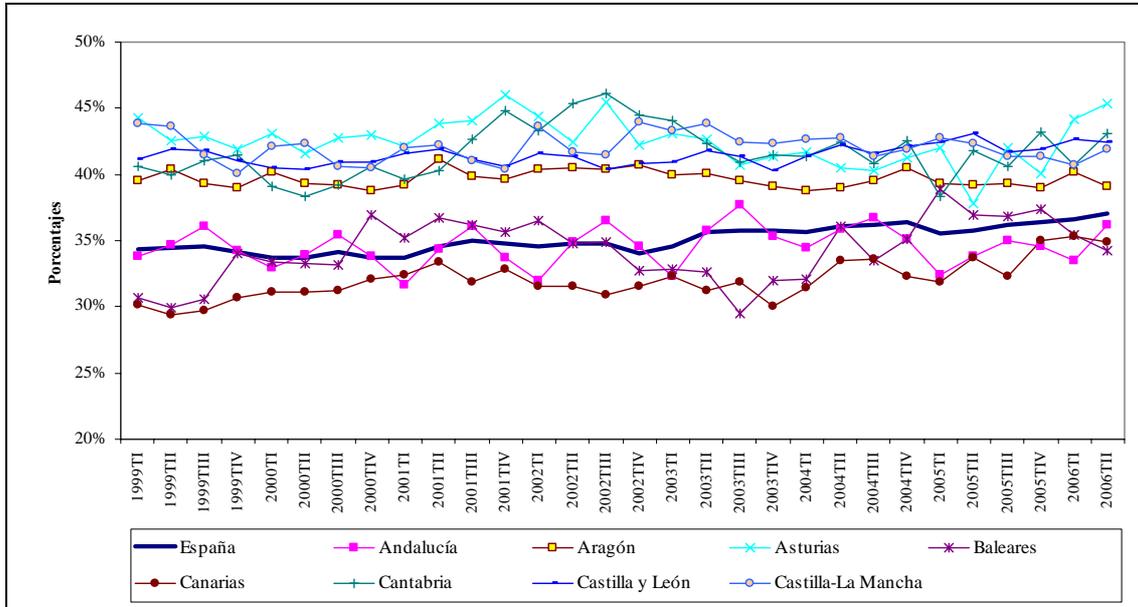
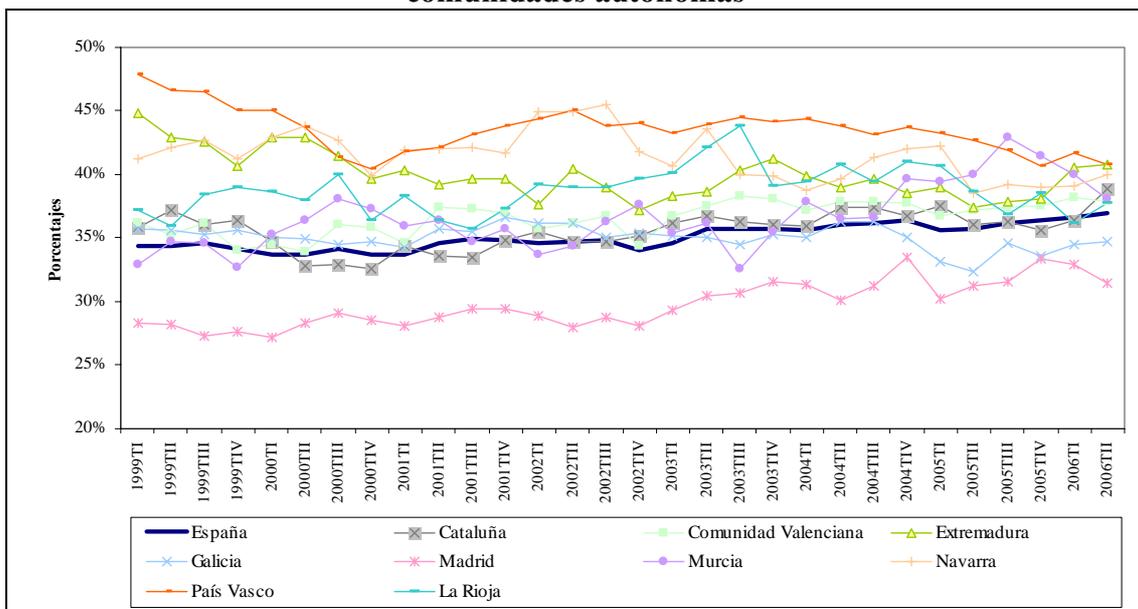


Gráfico 21B. Indicadores de segregación horizontal de Duncan y Duncan por comunidades autónomas



La evolución mostrada por los indicadores de Karmel y MacLachlan, representados en el gráfico 22 (A y B), son muy similares a los de Duncan y Duncan aunque con diferente magnitud al corregirse los primeros por las diferencias de participación de hombres y mujeres dentro del empleo total.

Gráfico 22A. Indicadores de segregación horizontal de Karmel y MacLachlan por comunidades autónomas

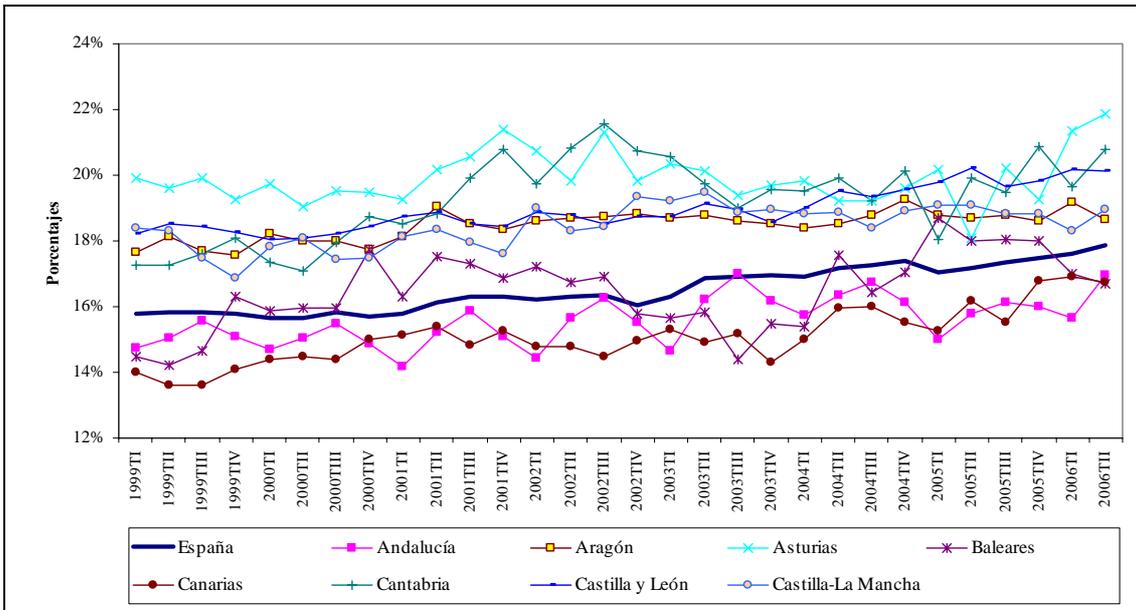
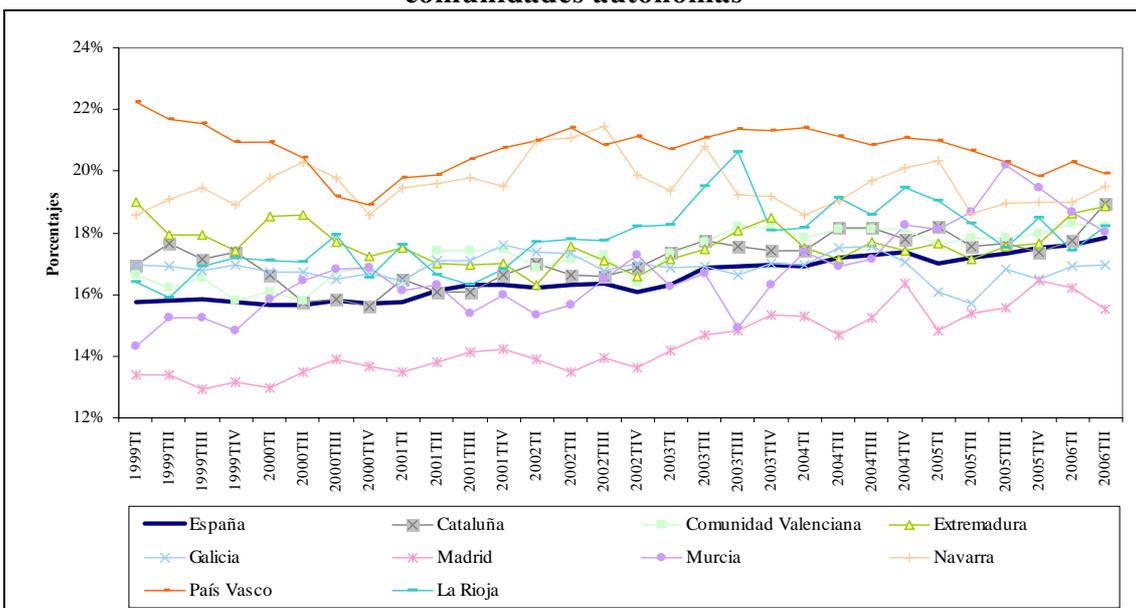


Gráfico 22B. Indicadores de segregación horizontal de Karmel y MacLachlan por comunidades autónomas



3.4.2. Índices de segregación vertical para España y sus comunidades autónomas

La segregación vertical por sexo da lugar a la separación de los mercados de trabajo masculino y femenino, de manera que hombres y mujeres se encuentran en distintas posiciones en la jerarquía de ocupaciones.

La segregación vertical se da cuando un determinado colectivo de personas se concentra en los niveles inferiores de la escala ocupacional, cuando existen otros grupos de personas que se reparten en las demás categorías o se concentran sólo en los niveles superiores de la escala ocupacional (segregación profesional). Para el cálculo de la segregación vertical utilizaremos los datos de la población ocupada distribuida por categorías profesionales, siendo los colectivos de personas a comparar las mujeres y los varones. La segregación vertical por sexo da lugar a la separación de los mercados de trabajo masculino y femenino, de manera que hombres y mujeres se encuentran en distintas posiciones en la jerarquía de ocupaciones.

En el gráfico 23 (A y B), se recoge la evolución del indicador de segregación vertical de Duncan y Duncan, comparando los resultados para España y sus regiones. La interpretación que se le suele dar a este indicador es que mide el porcentaje de mujeres (o de hombres) que tendrían que cambiar de ocupación para que las mujeres estuviesen distribuidas entre ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres. Los indicadores de segregación para España oscilan entre el 35 y el 39% y siguen una evolución creciente a lo largo de todo el período analizado, lo que significa que las mujeres que se incorporan al mercado laboral lo hacen en las categorías profesionales en las que ya están sobre-representadas, el mismo tipo de razonamiento podríamos hacerlo para los varones. También podríamos justificar ese incremento en los indicadores de segregación debido al mayor peso relativo de las ocupaciones más segregadas. La mayor incorporación de la mujer al mercado laboral español en el período 1999-2006, ha hecho, por un lado, aumentar el porcentaje de mujeres en algunas de las ocupaciones más feminizadas y, por otro lado, que estas nuevas incorporaciones se hagan en sectores en expansión como el sector servicios (sector típicamente femenino) muy ligado a determinadas categorías ocupacionales. Las

regiones que menores indicadores de segregación vertical presentan son Andalucía, Madrid, Extremadura, Galicia y Canarias. Los valores en torno a la media española los presentan las regiones Cataluña, Murcia y Comunidad Valenciana. El resto de regiones muestra sistemáticamente unos indicadores de segregación superiores a los de España en su conjunto.

Gráfico 23A. Indicadores de segregación vertical de Duncan y Duncan por comunidades autónomas

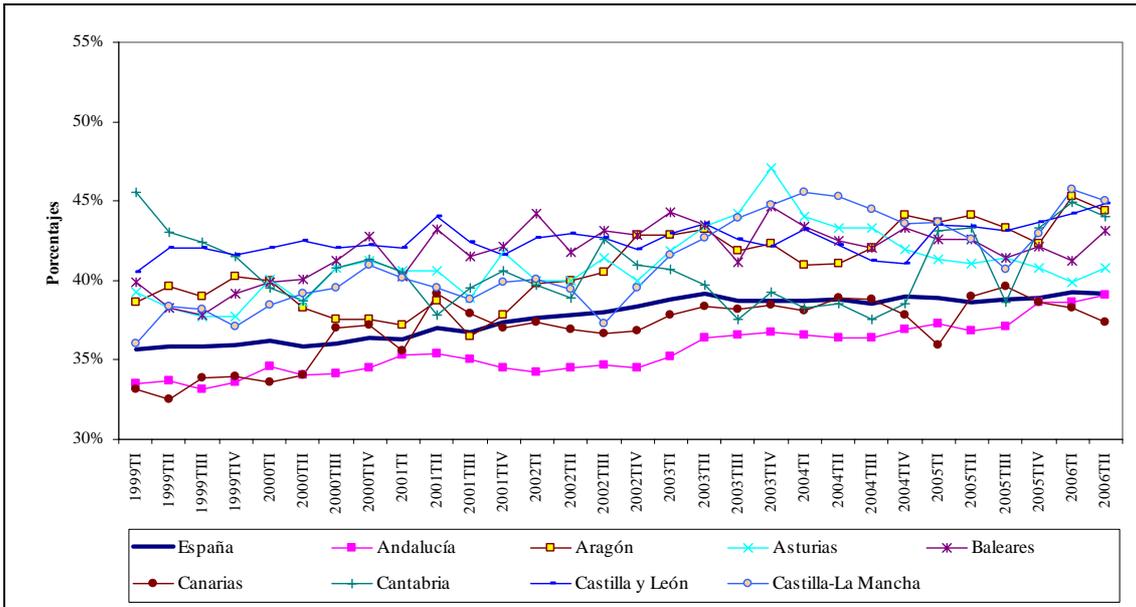


Gráfico 23B. Indicadores de segregación vertical de Duncan y Duncan por comunidades autónomas

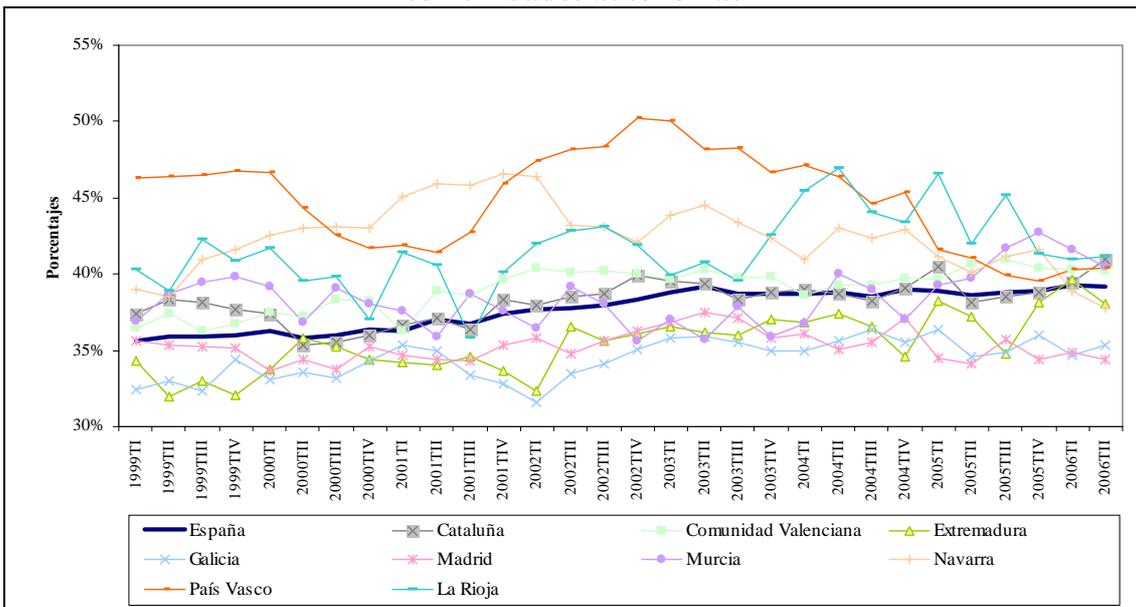


Gráfico 24A. Indicadores de segregación vertical de Karmel y MacLachlan por comunidades autónomas

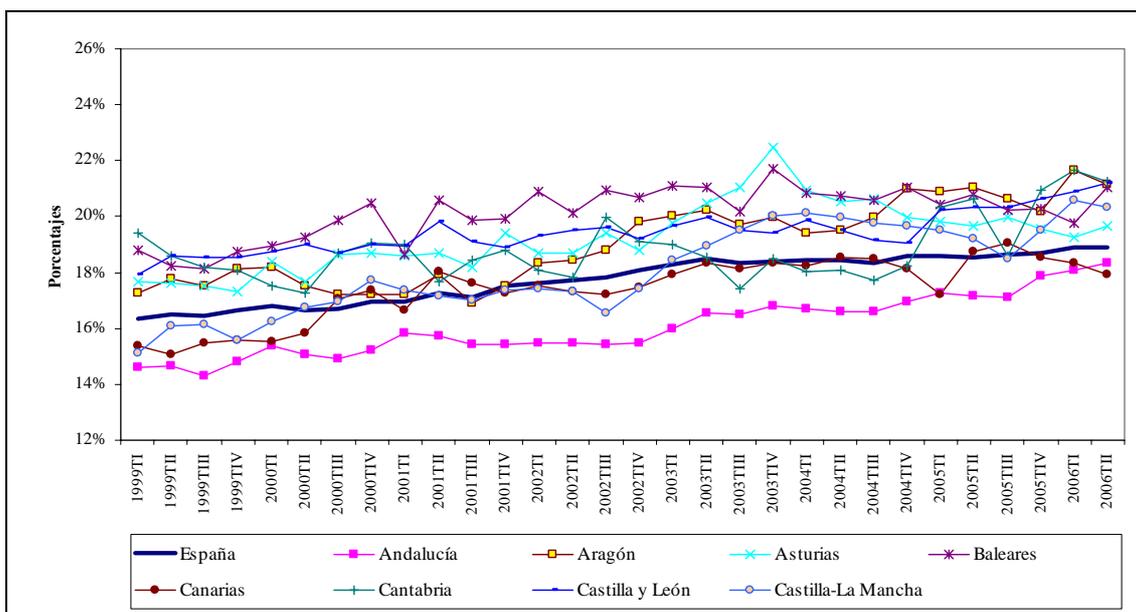
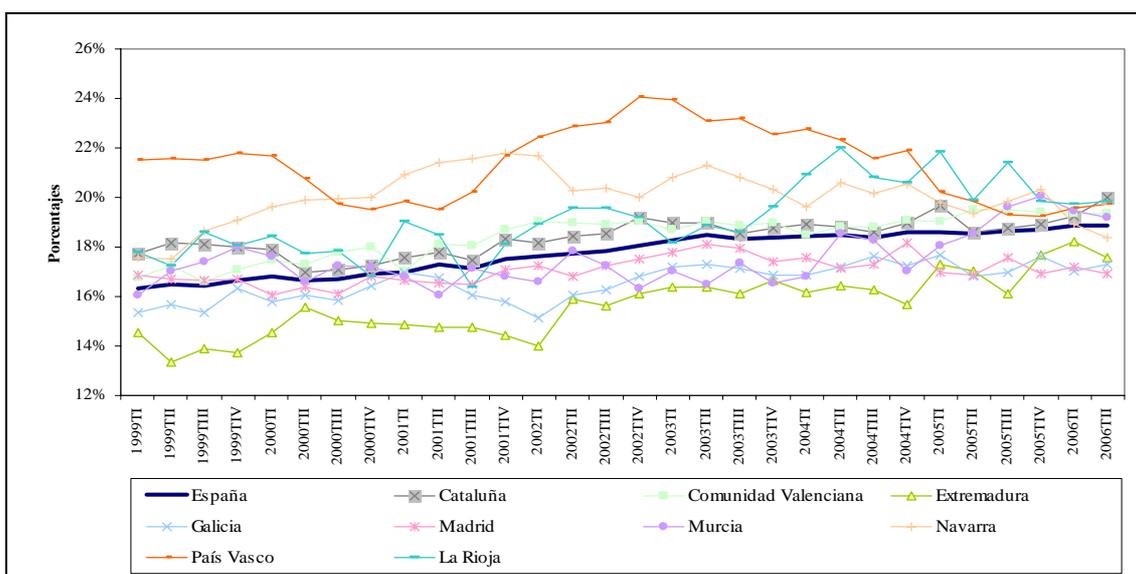


Gráfico 24B. Indicadores de segregación vertical de Karmel y MacLachlan por comunidades autónomas



En el gráfico 24 (A y B), se incluye la evolución temporal de los indicadores de Karmel y MacLachlan para los distintos ámbitos territoriales objeto de estudio. Este indicador tiene en cuenta las diferencias en las proporciones de empleo masculino y femenino, por lo que resulta más apropiado que el indicador de Duncan y Duncan para hacer comparaciones a través del tiempo. En términos generales, también se aprecia una segregación ocupacional creciente en España y una cierta convergencia entre las regiones.

3.5. Temas clave en el análisis de la segregación laboral

La reducción de la segregación laboral debe tratarse como un proceso de largo plazo. Los indicadores de segregación no son apropiados para la monitorización del progreso ocurrido trimestre a trimestre, dado que las causas de los cambios en estos índices incluyen cambios en la estructura ocupacional y en el porcentaje de mujeres que participan en el mercado de trabajo, y no sólo son causados por los cambios en la distribución por sexo dentro de las ocupaciones o de las ramas productivas. Por este motivo, vamos a ir relacionando la evolución seguida por los indicadores de segregación horizontal y vertical que hemos calculado, con diferentes aspectos que caracterizan la incorporación de la mujer al mercado laboral como la propia tasa de empleo femenino, la elección de jornadas a tiempo parcial, los contratos temporales, las diferencias en la segregación según los niveles de estudio y las diferencias generacionales, entre otros.

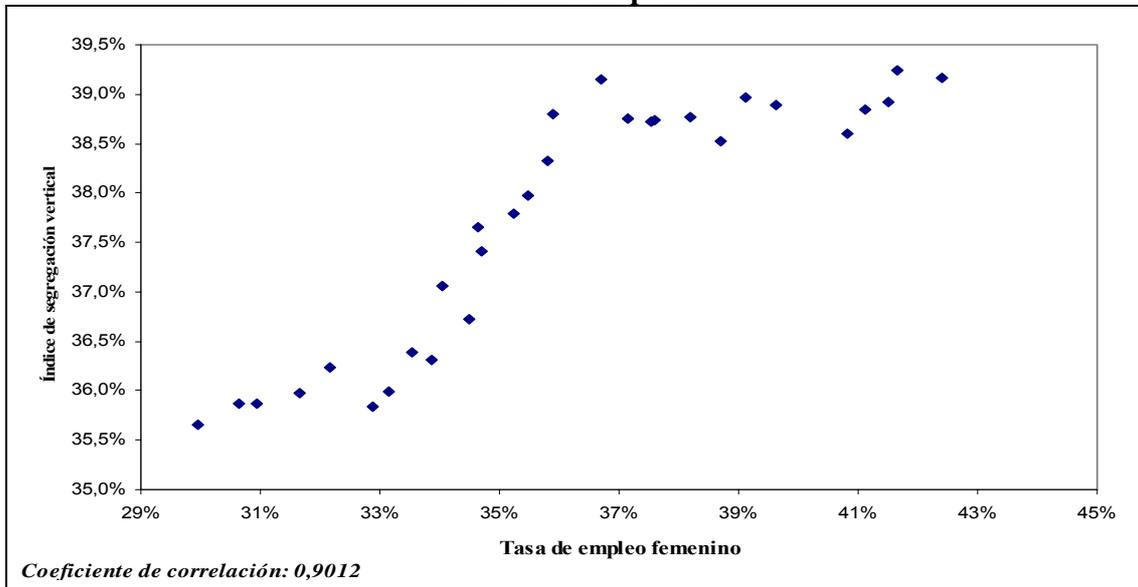
3.5.1. Segregación laboral y tasa de empleo femenino

La existencia de una relación positiva entre la tasa de empleo femenino y los índices de segregación suele ser bastante habitual en los países de la Unión Europea. Países con altas tasas de empleo femenino como Dinamarca, Finlandia y Suecia también presentan altos índices de segregación (EGGE, 2002), mientras que países con bajas tasas de empleo femenino muestran bajos índices de segregación (por ejemplo, Grecia e Italia). En la investigación que nos ocupa, se ha estudiado esta relación entre la tasa de empleo femenino y la segregación tanto vertical como horizontal, en España y cada una de sus regiones.

Los resultados nos muestran que la correlación de la tasa de empleo femenina con el índice de segregación vertical es positiva y bastante elevada en España (con un coeficiente de correlación de 0,90 como se puede ver en el gráfico 25), mientras la situación de las diferentes regiones es bastante dispar, con correlaciones de muy distinto signo y magnitud tal y como se puede observar en la tabla 26. En las regiones donde

estos coeficientes de correlación son positivos, los resultados nos indican que la mayor incorporación de la mujer al mercado laboral se hace conservando los estereotipos existentes y perpetuando (o agravando) la segregación vertical del mercado de trabajo.

Gráfico 25. Relación entre el índice de segregación vertical y la tasa de empleo femenino. España



También se ha realizado el análisis comparando la evolución de la tasa de empleo femenino con la segregación horizontal. En este caso, los resultados son todavía más diferentes entre España y las distintas comunidades autónomas. Así, mientras que en el conjunto nacional sigue existiendo una correlación positiva entre la tasa de empleo femenino y el índice de segregación horizontal (0,875) (gráfico 26), en regiones como Aragón, Asturias, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Navarra y País Vasco, esta correlación es negativa (tabla 26). Este resultado es acorde con las conclusiones a las que llegamos al analizar la diferente evolución del índice de segregación horizontal de Duncan y Duncan para cada región, donde se mostraba, a diferencia de lo que ocurría en el conjunto nacional, una reducción de la segregación en todo el período analizado. Al mostrar la tasa de empleo femenino una evolución creciente en algunas regiones, al igual que en el resto del territorio nacional, se consigue esa correlación negativa en las regiones en las que disminuyen los indicadores de segregación. A pesar de que en algunas de estas regiones estamos partiendo de tasas de empleo femenino muy inferiores a las que se dan en el conjunto de España, mientras que los índices de segregación son muy elevados (superiores al 40%) para cualquiera de las tasas de empleo femenino que consideremos.

Gráfico 26. Relación entre el índice de segregación horizontal y la tasa de empleo femenino. España

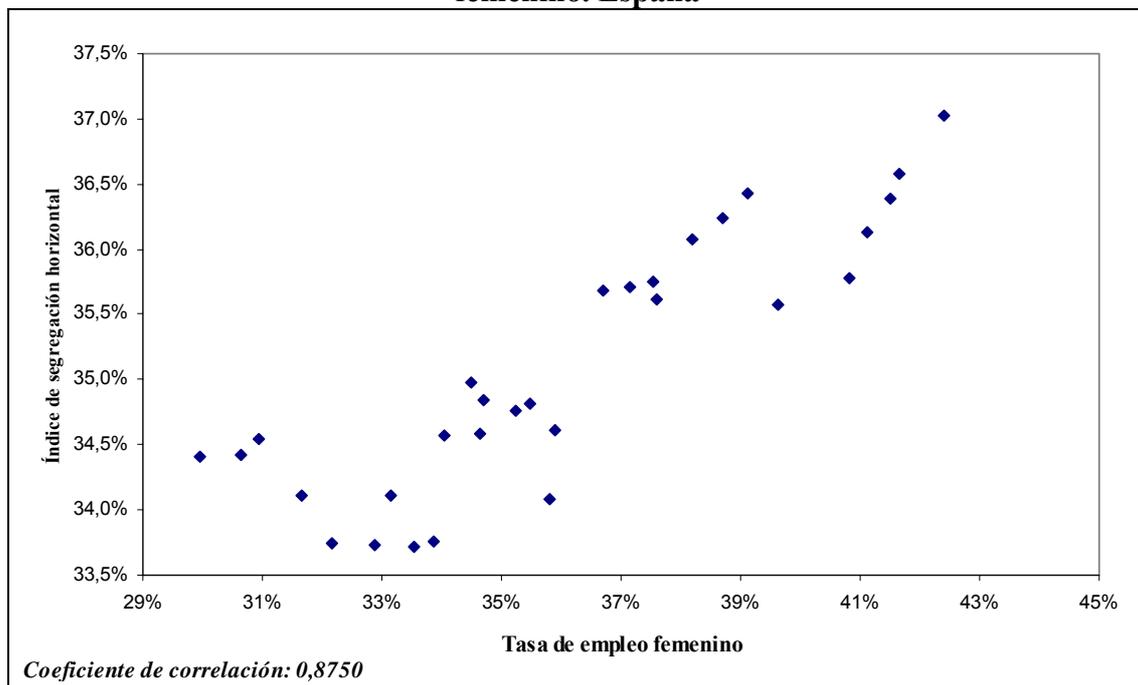


Tabla 26. Coeficientes de correlación entre los índices de segregación y la tasa de empleo femenina

	Coeficientes de correlación con la tasa de empleo femenina (1999-2006)		Tasa empleo femenina (2º trimestre 2006)
	Segregación Horizontal	Segregación Vertical	
España	0,8750	0,9012	42,41%
Andalucía	0,0481	0,9435	35,55%
Aragón	-0,2370	0,7603	41,49%
Asturias	-0,2569	0,4873	35,63%
Baleares	0,1495	0,3122	52,02%
Canarias	0,6425	0,7456	43,06%
Cantabria	0,2475	-0,0455	40,36%
Castilla y León	0,5588	0,5809	36,79%
Castilla-La Mancha	-0,0844	0,7526	48,28%
Cataluña	0,4335	0,4977	34,53%
Comunidad Valenciana	0,6493	0,7914	43,76%
Extremadura	-0,5910	0,7360	31,68%
Galicia	-0,4982	0,6339	39,78%
Madrid	0,8460	0,0603	49,99%
Murcia	0,6836	0,3931	42,31%
Navarra	-0,5244	-0,1922	47,41%
País Vasco	-0,5443	-0,3643	44,61%
La Rioja	0,1371	0,3775	45,34%

Fuente: Elaboración propia a partir de Microdatos EPA (INE).

3.5.2. Segregación laboral y tipo de jornada

Aunque la tendencia favorable del empleo femenino ha reducido los desequilibrios entre hombres y mujeres en términos de acceso al empleo, persisten graves disparidades. En este sentido, un aspecto preocupante es la persistencia de diferencias entre los sexos en lo referente al empleo a tiempo parcial, régimen en el que trabaja en torno a un 24% de las mujeres en España (según datos extraídos de la EPA para 2º trimestre de 2006) y, tan solo, un 4% de los ocupados varones. Aunque la opción de trabajar a tiempo parcial puede deberse a preferencias personales y ser una ayuda para incorporarse (o regresar) al mercado de trabajo y mantenerse en él, la magnitud de esta disparidad es una prueba de que hay diferencias en las pautas de utilización del tiempo, pues la mujer asume en la mayoría de los casos las tareas asistenciales y tiene dificultades para compatibilizar el trabajo con la vida privada.

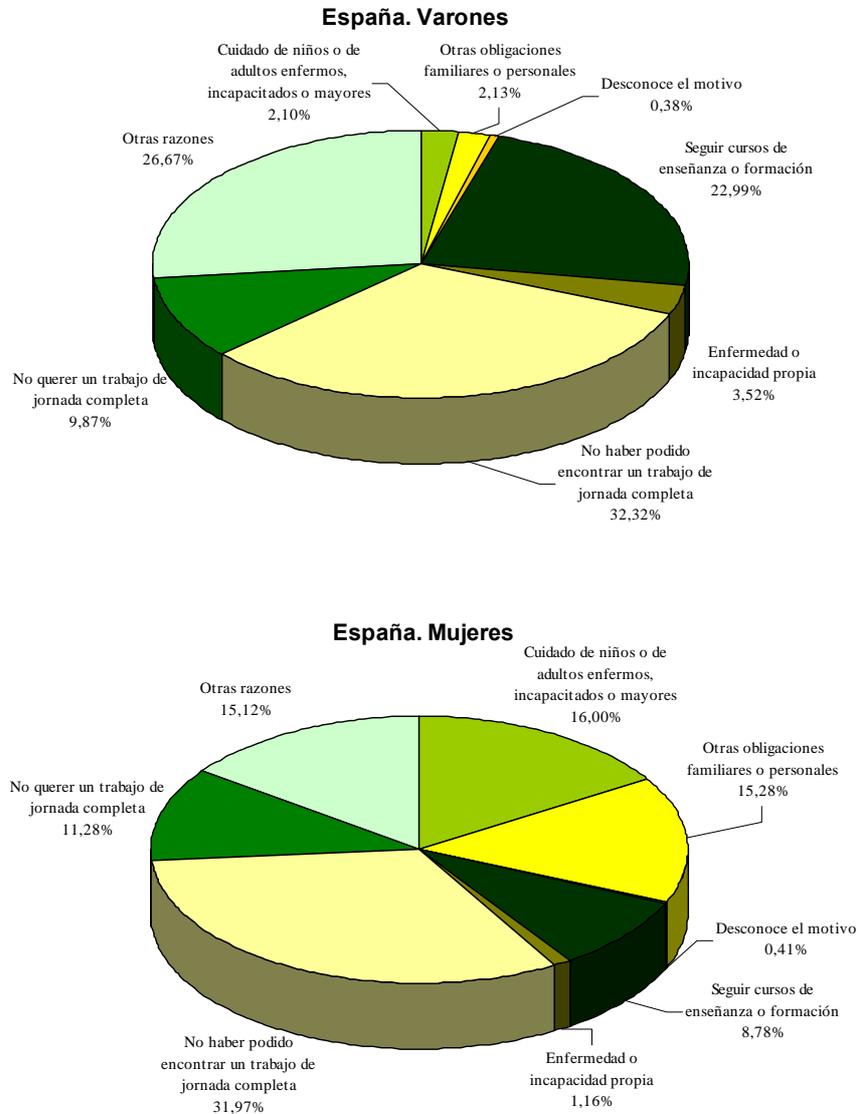
Para las mujeres, la participación en el empleo y el tiempo de trabajo están estrechamente relacionados con las obligaciones familiares y el cuidado de los hijos e hijas; esta relación es menos evidente para los hombres. Mientras que un 31,3% de las mujeres españolas que trabajan a tiempo parcial, justifican la elección de ese tipo de jornada por las obligaciones familiares y el cuidado de los hijos e hijas; tan solo un 4,2% de los varones españoles ocupados a tiempo parcial alegan este motivo. El gráfico 27 nos ilustra de los motivos por los que cada uno de los colectivos de ocupados a tiempo parcial, eligen este tipo de jornada en lugar de una jornada a tiempo completo.

A continuación se han calculado los indicadores de segregación, distinguiendo los ocupados a jornada completa y parcial. El análisis se ha realizado tanto para los indicadores de segregación por categorías profesionales (segregación vertical), como para las diferentes ramas de actividad (segregación horizontal).

La metodología que seguiremos tanto en este apartado como en los siguientes del epígrafe será la misma: realizaremos una comparación de los índices de segregación para cada subcolectivo analizado con el índice de segregación total (por ejemplo, indicadores de segregación para el subcolectivo de ocupados a tiempo parcial en

comparación con los del subcolectivo de ocupados a tiempo completo, y ambos comparados con el indicador de segregación total).

Gráfico 27. Motivos de la elección de la jornada parcial y diferencias de género



Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 2006).

En general, el incremento de los trabajos a tiempo parcial se considera un factor que ha contribuido al aumento de los índices de segregación tanto horizontal como vertical. Si además tenemos en cuenta el hecho de que la jornada parcial es el régimen en el que trabaja un porcentaje bastante elevado de mujeres, como ya se ha señalado anteriormente, nos lleva a la conclusión de que, al considerar los indicadores de segregación sin distinguir los empleos a tiempo completo y parcial, nos puede llevar a

resultados un tanto erróneos al tratar los trabajos de jornada parcial como equivalentes a los de jornada completa.

3.5.2.1. Segregación vertical

Los trabajos a tiempo parcial suelen corresponder con las escalas profesionales en las que se requieren bajos niveles de cualificación. En la tabla 27, se puede observar que, en las ocupaciones correspondientes a los *Trabajadores de servicios, restauración y personales* y a los *Trabajadores no cualificados*, se concentran los mayores porcentajes de empleos a tiempo parcial, sobre todo para el colectivo de mujeres. Estos hechos justifican la necesidad de calcular unos índices de segregación diferenciados para los ocupados totales y para los ocupados en jornada completa, para comprobar las consecuencias que la mayor flexibilidad en el mercado laboral tiene sobre la segregación ocupacional.

Tabla 27. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial por categoría profesional y sexo

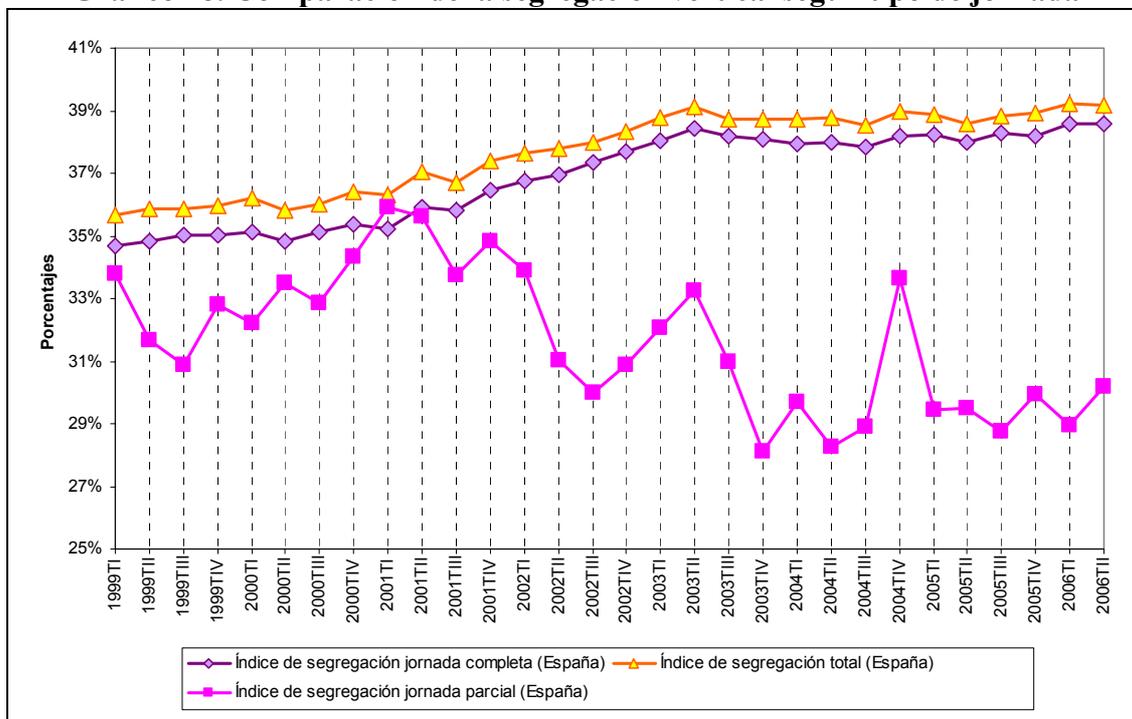
	Varones		Mujeres	
	1999TII	2006TII	1999TII	2006TII
<i>Total</i>	3,01%	4,48%	17,61%	23,54%
<i>Dirección de empresas y de la Administración Pública</i>	1,32%	2,36%	5,11%	10,08%
<i>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</i>	5,70%	7,25%	11,42%	13,16%
<i>Técnicos y profesionales de apoyo</i>	3,54%	5,21%	11,61%	17,13%
<i>Empleados de tipo administrativo</i>	3,29%	5,84%	10,40%	19,43%
<i>Trabajadores de servicios, restauración, personales, protección, vendedores comercios</i>	6,13%	9,61%	20,79%	26,82%
<i>Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca</i>	4,35%	7,03%	14,72%	18,86%
<i>Artisanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores</i>	1,20%	1,82%	14,25%	17,62%
<i>Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores</i>	1,59%	1,79%	8,35%	10,58%
<i>Trabajadores no cualificados</i>	4,10%	6,36%	36,35%	41,48%
<i>Fuerzas armadas</i>	0,00%	0,19%	0,00%	6,91%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

Las comparaciones entre los indicadores de segregación vertical total y los correspondientes a cada uno de los tipos de jornada nos indica que, en ambos casos, los indicadores de segregación diferenciados (jornada completa y jornada parcial) nos dan indicadores de segregación más bajos que si unimos en un mismo indicador ambos tipos

de jornada. La conclusión extraída es que la flexibilidad laboral puede ser un factor determinante para disminuir la segregación vertical por género.

Gráfico 28. Comparación de la segregación vertical según tipo de jornada



3.5.2.2. Segregación horizontal

Al considerar los resultados de los indicadores de segregación horizontal por tipo de jornada los resultados no están tan claros como en el caso de la segregación vertical. Si observamos la tabla 28, el reparto de los empleos a tiempo parcial está bastante distribuido entre las distintas ramas de actividad, sobre todo para el colectivo femenino. Destaca la rama de *Otros servicios* que alcanza unos porcentajes superiores al 40% para las ocupadas mujeres y en torno al 10% para los ocupados varones. En España, al considerar sólo las personas ocupadas con jornada completa los indicadores de segregación son algo más bajos que si consideramos todas las personas ocupadas. Por otro lado, si observamos los indicadores de segregación horizontal calculados para las personas contratadas a jornada parcial (gráfico 29), llegamos a la conclusión de que la segregación es menor. La mayor flexibilidad laboral que supone la contratación a tiempo parcial, favorece la disminución de la segregación por ramas de actividad; sin

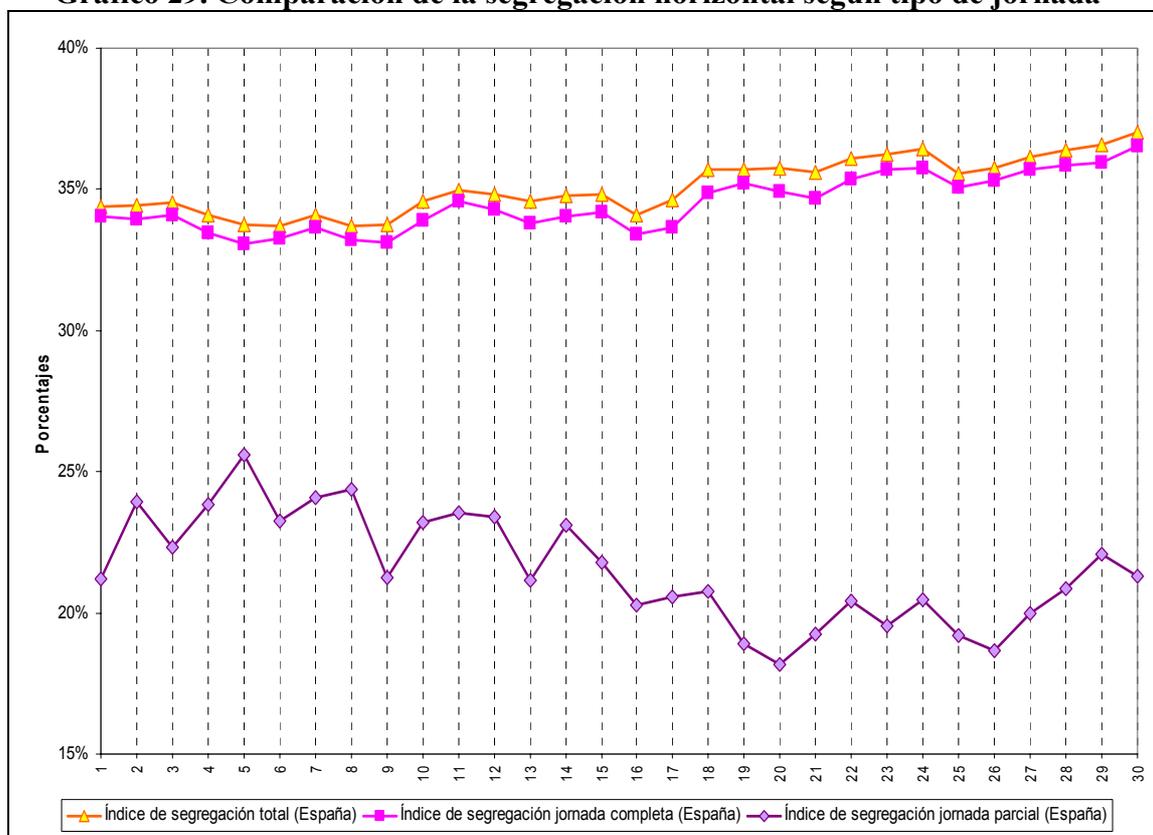
embargo, esta situación no es solución a la precariedad laboral de la mujer, por ser la que en mayor proporción ocupa los trabajos a tiempo parcial.

Tabla 28. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial por rama de actividad y sexo

	Varones		Mujeres	
	1999TII	2006TII	1999TII	2006TII
Total	3,01%	4,48%	17,61%	23,54%
Agricultura, silvicultura y pesca	4,59%	6,29%	14,04%	19,13%
Industria de alimentación, textil, cuero, madera y del papel	2,10%	2,83%	10,10%	14,84%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua	1,26%	1,55%	6,28%	12,62%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras diversas	1,36%	1,45%	7,85%	9,78%
Construcción	0,94%	1,44%	11,86%	24,60%
Comercio y hostelería	4,31%	7,51%	16,67%	23,25%
Transporte	2,04%	3,87%	14,43%	19,45%
Intermediación financiera y actividades inmobiliarias	3,79%	4,49%	21,06%	27,74%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	4,28%	6,34%	11,14%	15,93%
Otros servicios	7,28%	12,33%	42,15%	43,30%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

Gráfico 29. Comparación de la segregación horizontal según tipo de jornada



3.5.3. Segregación laboral y tipo de contrato

En este apartado, vamos a analizar las diferencias existentes en los indicadores de segregación al distinguir entre los contratos indefinidos y los contratos temporales. La temporalidad en el empleo es otra de las características que afecta en mayor medida a mujeres que a hombres, por lo que cabe esperar que, al hacer referencia a la segregación por género, nos encontremos con valores menos elevados para aquellos contratos más estables.

3.5.3.1. Segregación vertical

Los empleos correspondientes con las categorías profesionales más elevadas se caracterizan por una menor temporalidad, tanto para varones como para mujeres. A pesar de que la temporalidad, en términos generales, afecta en mayor medida a mujeres que a varones, para el caso de los *Trabajadores no cualificados*, la temporalidad laboral afecta en mayor proporción a hombres que a mujeres (véase tabla 29). Estos hechos nos llevan a concluir que la segregación vertical es ligeramente inferior para los contratos indefinidos, mientras que los indicadores de segregación para los contratos temporales son superiores a los totales (gráfico 30).

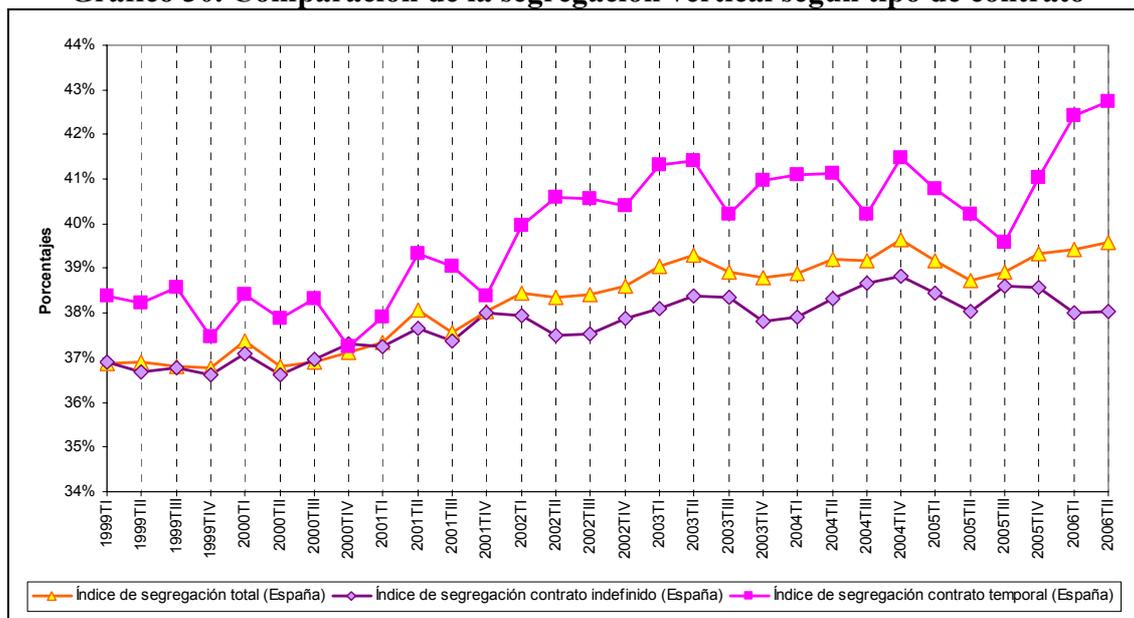
Tabla 29. Porcentaje de ocupados con contrato temporal por categoría profesional y sexo

	Varones		Mujeres	
	1999TII	2006TII	1999TII	2006TII
<i>Total</i>	31,48%	32,25%	34,90%	37,28%
<i>Dirección de empresas y de la Administración Pública</i>	6,67%	7,60%	7,75%	13,35%
<i>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</i>	19,29%	20,15%	25,63%	29,06%
<i>Técnicos y profesionales de apoyo</i>	17,05%	18,59%	25,41%	27,41%
<i>Empleados de tipo administrativo</i>	14,76%	19,57%	27,34%	30,91%
<i>Trabajadores de servicios, restauración, personales, protección, vendedores comercios</i>	24,88%	27,29%	42,32%	41,86%
<i>Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca</i>	36,59%	36,89%	64,22%	59,64%
<i>Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores</i>	40,29%	41,66%	47,90%	40,84%
<i>Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores</i>	27,13%	25,90%	42,92%	39,33%
<i>Trabajadores no cualificados</i>	56,74%	55,02%	42,53%	48,72%
<i>Fuerzas armadas</i>	19,09%	31,89%	13,40%	61,97%

Nota: Se han excluido algunos valores para el caso de Castilla-La Mancha por la escasa representatividad de la muestra.

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

Gráfico 30. Comparación de la segregación vertical según tipo de contrato



3.5.3.2. Segregación horizontal

En la tabla 30, podemos observar que con la excepción del sector de la Construcción, en el resto de ramas de actividad los contratos temporales afectan en una mayor proporción a las mujeres ocupadas que a los varones.

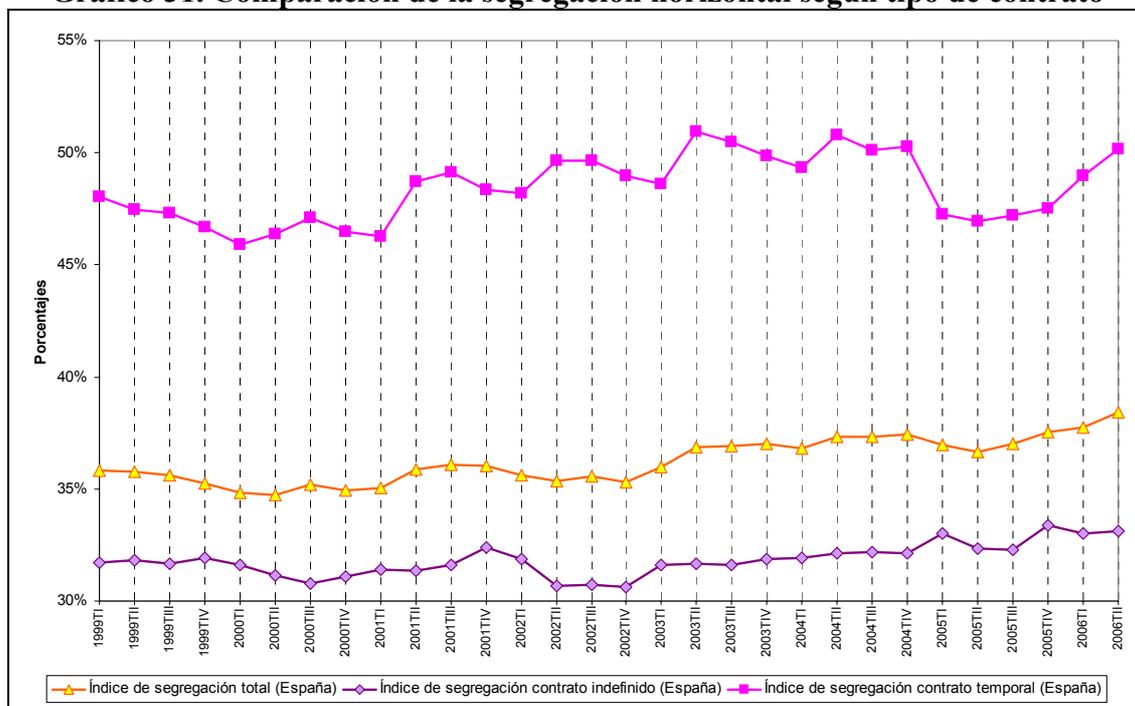
Tabla 30. Porcentaje de ocupados/as con contrato temporal por rama de actividad y sexo

	Varones		Mujeres	
	1999TII	2006TII	1999TII	2006TII
Total	31,48%	32,25%	34,90%	37,28%
Agricultura, silvicultura y pesca	57,73%	54,79%	74,29%	70,05%
Industria de alimentación, textil, cuero, madera y del papel	24,33%	20,81%	39,95%	33,83%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua	24,96%	25,65%	30,12%	25,83%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras diversas	25,42%	21,57%	39,58%	29,32%
Construcción	62,43%	57,96%	35,14%	35,78%
Comercio y hostelería	29,63%	27,75%	43,29%	39,67%
Transporte	22,59%	24,01%	28,87%	30,93%
Intermediación financiera y actividades inmobiliarias	20,04%	22,72%	30,31%	31,83%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	17,45%	21,10%	25,61%	33,16%
Otros servicios	22,39%	29,29%	39,31%	48,19%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

La comparación de los indicadores de segregación horizontal para cada tipo de contratos muestra resultados concluyentes. Así, los indicadores de segregación calculados para los contratos indefinidos son claramente inferiores a los obtenidos para los contratos temporales como puede verse en el gráfico 31.

Gráfico 31. Comparación de la segregación horizontal según tipo de contrato



3.5.4. Segregación laboral y situación profesional

Al igual que ocurre cuando analizamos la segregación por tipo de jornada, donde concluimos que era aconsejable calcular los indicadores de segregación con los ocupados/as totales y excluyendo los ocupados/as con contrato parcial, al no ser comparables con los ocupados/as a jornada completa; en el estudio de los ocupados/as, distinguiendo los asalariados/as de los ocupados/as por cuenta propia, también resulta interesante hacer los cálculos por separado. Los resultados que obtengamos, en este caso, van a depender del propio peso que tengan los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia en el total de personas ocupadas, condicionado en la segregación horizontal, por el peso que en la economía tengan los ocupados/as en el sector agrícola así como de la importancia de los negocios familiares en el sector servicios. En lo que respecta a la segregación vertical, los resultados obtenidos vienen condicionados por la

concentración de porcentajes muy elevados de trabajadores/as por cuenta propia en las categorías profesionales más elevadas, concretamente en la *Dirección de empresas*.

3.5.4.1. Segregación vertical

Las categorías profesionales de *Dirección de empresas* y de *Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca*, concentran unos porcentajes muy elevados de trabajadores/as por cuenta propia (véase tabla 31). Aunque esto sea un hecho que afecta tanto a varones como a mujeres, va a repercutir en la disminución de la segregación vertical, al coincidir las citadas categorías con dos de las escalas profesionales ocupadas mayoritariamente por varones.

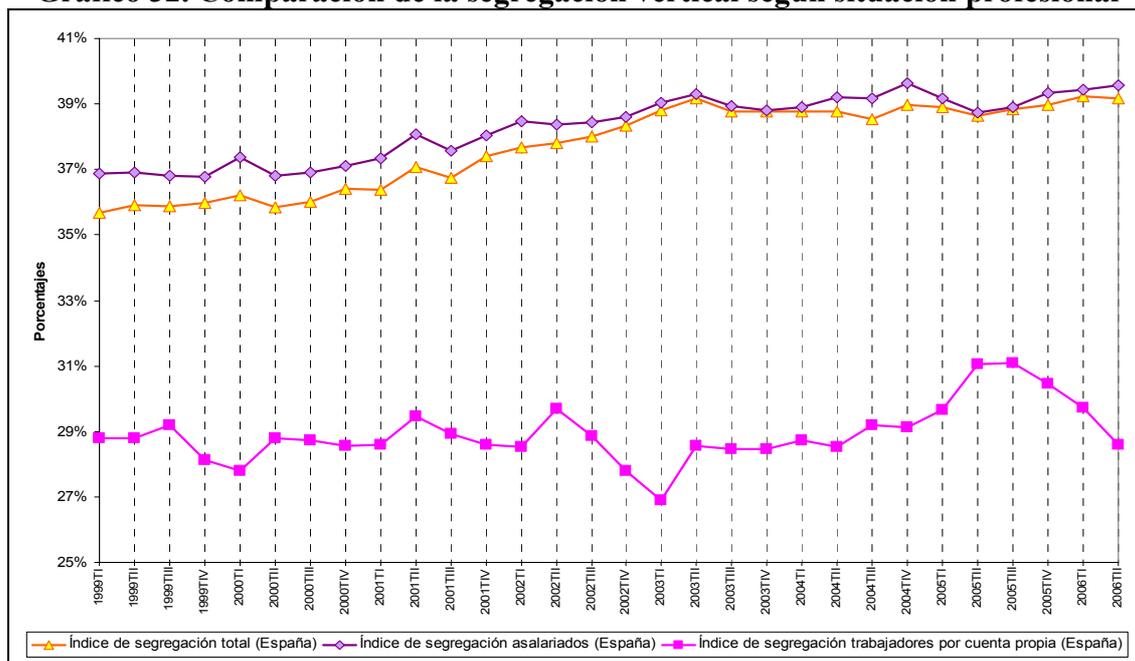
Para España, los indicadores de segregación para los trabajadores/as por cuenta propia muestran valores claramente inferiores a los calculados para los ocupados/as totales (gráfico 32), con diferencias que llegan a superar los diez puntos porcentuales en algunos períodos.

Tabla 31. Porcentaje de trabajadores/as por cuenta propia según categoría profesional y sexo

	Varones		Mujeres	
	1999TII	2006TII	1999TII	2006TII
<i>Total</i>	23,40%	20,91%	17,87%	14,04%
<i>Dirección de empresas y de la Administración Pública</i>	75,84%	71,49%	90,00%	79,30%
<i>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</i>	16,76%	20,19%	9,10%	9,79%
<i>Técnicos y profesionales de apoyo</i>	15,62%	15,74%	8,76%	11,34%
<i>Empleados de tipo administrativo</i>	4,27%	6,40%	3,59%	6,33%
<i>Trabajadores de servicios, restauración, personales, protección, vendedores comercios</i>	9,94%	11,67%	17,21%	12,02%
<i>Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca</i>	73,63%	63,02%	90,12%	84,00%
<i>Artisanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores</i>	20,23%	18,23%	21,18%	19,94%
<i>Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores</i>	18,65%	15,25%	12,47%	9,97%
<i>Trabajadores no cualificados</i>	5,27%	6,26%	4,19%	3,49%
<i>Fuerzas armadas</i>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

Gráfico 32. Comparación de la segregación vertical según situación profesional



3.5.4.2. Segregación horizontal

Según los datos de la tabla 32, las ramas de actividad en las que se presentan los mayores porcentajes de trabajadores/as por cuenta propia son la de *Agricultura, silvicultura y pesca* y la de *Comercio y hostelería*. En España, las diferencias en los indicadores de segregación son claramente inferiores al considerar de manera diferenciada los trabajadores por cuenta propia y asalariados de los ocupados/as totales.

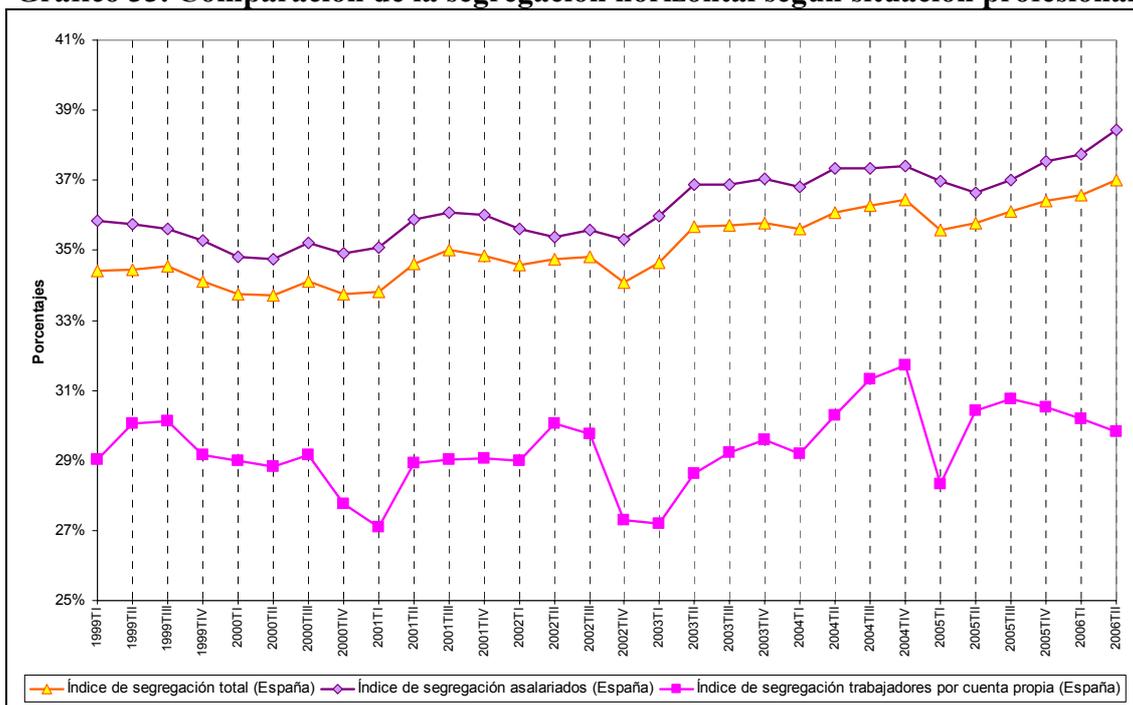
Tabla 32. Porcentaje de trabajadores/as por cuenta propia según rama de actividad y sexo

	Varones		Mujeres	
	1999TII	2006TII	1999TII	2006TII
<i>Total</i>	23,40%	20,91%	17,87%	14,04%
<i>Agricultura, silvicultura y pesca</i>	56,93%	48,44%	64,39%	48,27%
<i>Industria de alimentación, textil, cuero, madera y del papel</i>	15,43%	15,30%	14,43%	14,27%
<i>Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua</i>	9,18%	9,07%	5,95%	9,70%
<i>Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras diversas</i>	11,70%	12,06%	7,15%	9,51%
<i>Construcción</i>	21,35%	20,19%	18,14%	24,73%
<i>Comercio y hostelería</i>	36,71%	30,70%	32,77%	22,92%
<i>Transporte</i>	28,88%	24,60%	7,78%	10,08%
<i>Intermediación financiera y actividades inmobiliarias</i>	22,59%	26,05%	11,49%	12,64%
<i>Administración Pública, educación y actividades sanitarias</i>	3,56%	4,40%	3,29%	3,84%
<i>Otros servicios</i>	16,92%	17,52%	12,17%	9,46%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

Los prejuicios que ciertos empleadores puedan tener para contratar a un hombre en lugar de a una mujer, no afecta a los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, e independientemente de las mayores dificultades que pueda tener una mujer para emprender un negocio por cuenta propia, es lógico que exista mayor segregación entre el colectivo de personas asalariadas que de autónomas y profesionales independientes.

Gráfico 33. Comparación de la segregación horizontal según situación profesional



3.5.5. Segregación laboral y niveles de estudio

En términos generales, cabe esperar que los indicadores de segregación sean más bajos para las personas ocupadas con niveles de estudios superiores que para las de los niveles inferiores. Muchas veces se alude a la menor formación de la mujer como una de las causas que les impide el acceso a las categorías profesionales más elevadas. Sin embargo, esta causa cada vez está menos justificada, porque las generaciones de jóvenes cada vez están más preparadas, e incluso si consideramos la formación reglada nos encontramos con más mujeres con un nivel de formación superior que hombres.

3.5.5.1. Segregación vertical

Los niveles de formación marcan diferencias en el acceso de las mujeres al mercado laboral, en general, y a determinadas categorías profesionales, en particular. El menor nivel de formación de la población ocupada lo podemos considerar como un factor que hace aumentar los índices de segregación. Los indicadores de segregación para las personas ocupadas analfabetas y con estudios primarios difieren de los calculados con los ocupados/as totales, con una diferencia promedio de 6 y 8 puntos porcentuales para España (véase gráfico 34). En el caso de la población ocupada con un nivel medio de estudios, nos encontramos con indicadores de segregación más elevados que con los ocupados/as totales. Donde claramente nos encontramos con diferencias al calcular los indicadores de segregación vertical, es al considerar las personas ocupadas con nivel de estudios superiores. Entre este colectivo, aunque sigue habiendo dificultades para el acceso de la mujer a puestos con mayor responsabilidad, el denominado “techo de cristal” parece estar algo más alto en estos casos o al menos accesible para algunas mujeres. En el gráfico 34, vemos que las diferencias entre los indicadores de segregación con la población ocupada total y con estudios superiores difieren en más de 12 puntos porcentuales durante la mayor parte del período analizado.

Tabla 33. Porcentaje ocupados/as analfabetos o con estudios primarios según categoría profesional y sexo

	Varones		Mujeres	
	1999TII	2006TII	1999TII	2006TII
<i>Total</i>	30,87%	17,84%	23,46%	13,32%
<i>Dirección de empresas y de la Administración Pública</i>	27,61%	15,09%	38,02%	17,32%
<i>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</i>	0,63%	0,18%	0,37%	0,20%
<i>Técnicos y profesionales de apoyo</i>	8,37%	3,97%	3,78%	1,92%
<i>Empleados de tipo administrativo</i>	13,16%	6,64%	5,48%	3,16%
<i>Trabajadores de servicios, restauración, personales, protección, vendedores comercios</i>	25,79%	15,17%	22,11%	13,15%
<i>Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca</i>	59,73%	41,97%	73,06%	50,56%
<i>Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores</i>	40,07%	24,00%	37,09%	23,53%
<i>Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores</i>	40,53%	21,22%	31,16%	15,53%
<i>Trabajadores no cualificados</i>	43,95%	30,89%	51,45%	32,69%
<i>Fuerzas armadas</i>	0,96%	1,07%	0,00%	3,25%

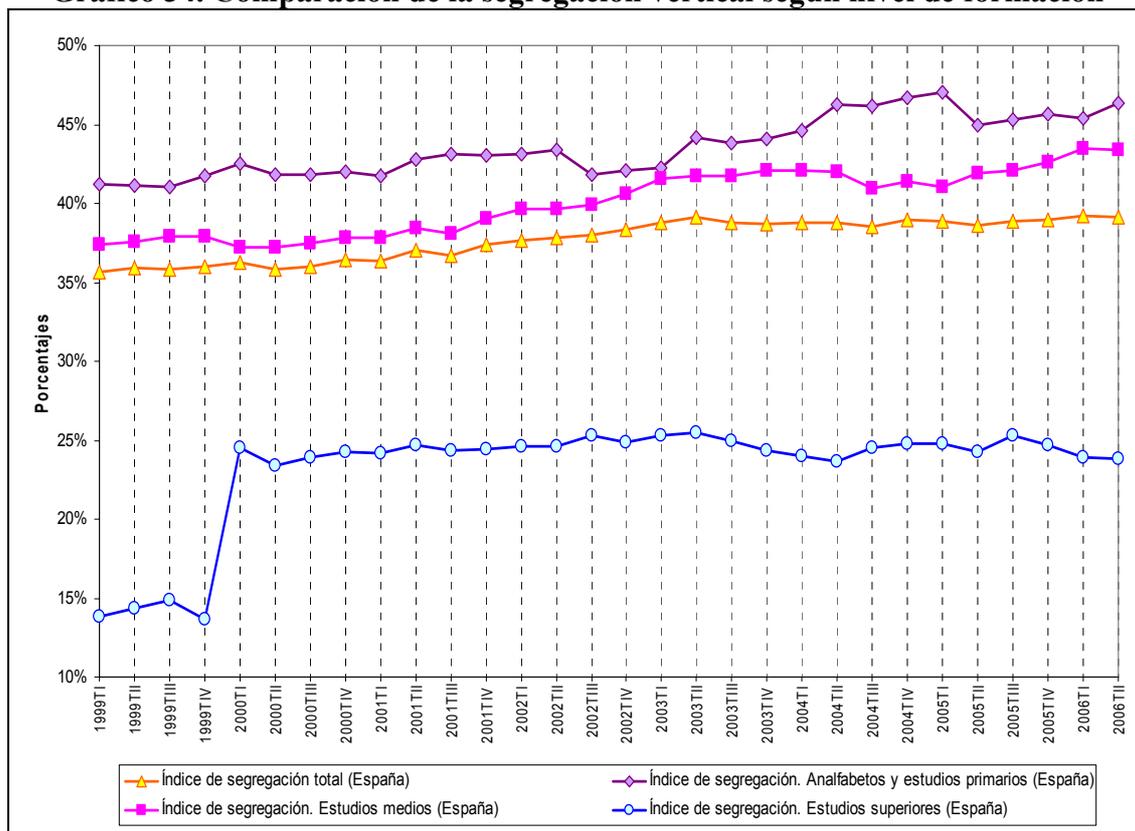
Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

Tabla 34. Porcentaje ocupados/as con estudios superiores según categoría profesional y sexo

	Varones		Mujeres	
	1999TII	2006TII	1999TII	2006TII
Total	14,96%	28,27%	24,32%	37,77%
Dirección de empresas y de la Administración Pública	20,88%	36,76%	14,01%	34,48%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	91,79%	95,68%	95,18%	97,74%
Técnicos y profesionales de apoyo	24,03%	50,87%	32,30%	61,29%
Empleados de tipo administrativo	16,52%	34,40%	22,01%	42,65%
Trabajadores de servicios, restauración, personales, protección, vendedores comercios	4,58%	15,73%	5,96%	17,39%
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	1,56%	7,22%	1,27%	4,13%
Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	1,21%	14,16%	3,10%	11,62%
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	1,39%	11,79%	2,20%	11,77%
Trabajadores no cualificados	1,97%	8,49%	1,81%	8,97%
Fuerzas armadas	21,13%	28,98%	15,51%	16,53%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

Gráfico 34. Comparación de la segregación vertical según nivel de formación



3.5.5.2. Segregación horizontal

Aunque las diferencias en los indicadores de segregación relacionadas con los distintos niveles de estudios de la población ocupada, parecen estar más relacionadas con la segregación vertical que con la horizontal, en este apartado vamos a analizar estos últimos indicadores. Los resultados nos indican que el acceso a determinadas ramas de actividad también está condicionado por los niveles de estudio de la población ocupada. Una vez más, nos encontramos con mayores indicadores de segregación para los ocupados/as analfabetos y con estudios primarios que con los ocupados/as totales (Gráfico 35). En la tabla 35, podemos ver la explicación a este hecho, la mayoría de los ocupados/as analfabetos y con estudios primarios están concentrados en las ramas de actividad en las que hay mayores porcentajes de mujeres ocupadas, como *Otros servicios*, *Comercio y hostelería*. Por otro lado, también las ramas de actividad con mayor concentración de varones analfabetos y con estudios primarios, son las que más ocupados varones concentran: *Construcción*, *Comercio y hostelería* y *Otros servicios*.

Tabla 35. Porcentaje de ocupados/as analfabetos y con estudios primarios según rama de actividad y sexo

	Varones		Mujeres	
	1999TII	2006TII	1999TII	2006TII
<i>Total</i>	30,87%	17,84%	23,46%	13,32%
<i>Agricultura, silvicultura y pesca</i>	58,02%	40,24%	65,97%	43,13%
<i>Industria de alimentación, textil, cuero, madera y del papel</i>	34,20%	19,40%	30,01%	16,91%
<i>Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua</i>	30,80%	15,79%	13,38%	6,49%
<i>Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras diversas</i>	28,84%	13,84%	15,55%	9,26%
<i>Construcción</i>	43,30%	27,60%	8,30%	6,56%
<i>Comercio y hostelería</i>	30,05%	17,08%	27,76%	14,92%
<i>Transporte</i>	32,75%	15,64%	8,26%	3,79%
<i>Intermediación financiera y actividades inmobiliarias</i>	7,64%	5,47%	18,61%	11,61%
<i>Administración Pública, educación y actividades sanitarias</i>	11,76%	6,43%	9,22%	5,08%
<i>Otros servicios</i>	31,60%	16,69%	36,67%	23,50%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

La mayor formación de las mujeres ocupadas es lo que justifica el acceso de éstas a determinadas ramas de actividad en las que hay un predominio casi total de varones. En la tabla 36, se pueden apreciar diferencias muy importantes en las proporciones de mujeres con estudios superiores que están ocupadas en ramas de actividad como:

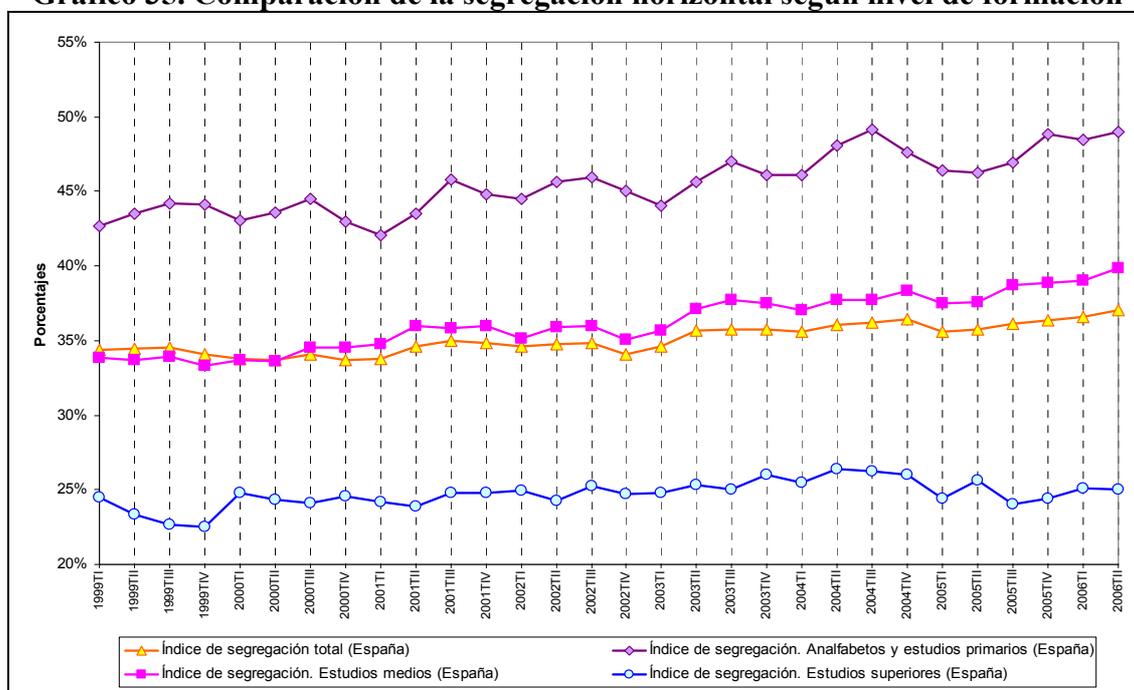
Construcción, Transporte e Industrias extractivas y químicas. Éstas son ramas de actividad en las que el nivel de estudios exigido para los varones es bastante inferior al exigido para las mujeres.

Tabla 36. Porcentaje de ocupados/as con estudios superiores según rama de actividad y sexo

	Varones		Mujeres	
	1999TII	2006TII	1999TII	2006TII
Total	14,96%	28,27%	24,32%	37,77%
Agricultura, silvicultura y pesca	2,63%	9,20%	3,12%	10,86%
Industria de alimentación, textil, cuero, madera y del papel	7,92%	21,11%	7,94%	23,73%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua	10,11%	26,29%	17,82%	45,29%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras diversas	9,12%	33,90%	14,96%	31,44%
Construcción	4,03%	12,31%	22,63%	50,19%
Comercio y hostelería	7,36%	19,03%	7,95%	21,28%
Transporte	9,04%	24,62%	28,94%	48,71%
Intermediación financiera y actividades inmobiliarias	39,76%	57,42%	30,53%	48,19%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	46,93%	57,39%	55,41%	63,73%
Otros servicios	18,24%	32,98%	8,39%	19,47%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA (2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006).

Gráfico 35. Comparación de la segregación horizontal según nivel de formación



3.5.6. Diferencias generacionales y segregación laboral

El cálculo de los indicadores de segregación para distintos tramos de edad nos puede dar una idea de las diferencias que, en un momento dado del tiempo, existen entre los individuos jóvenes y los mayores. Sin embargo, no nos sirve para comprobar si el hecho de que estos indicadores de segregación sean menores para los individuos más jóvenes, significa que están cambiando los estereotipos que impiden a la mujer el acceso a profesiones típicamente masculinas. Es posible que esto suceda para unos determinados tramos de edad y que se agrave o se mitigue para otros tramos de edad, tal es el caso de las diferencias salariales que se suelen incrementar con la edad. Por lo tanto, una mayor igualdad entre los y las jóvenes de hoy en día no garantiza que ocurrirá lo mismo cuando esos y esas jóvenes lleguen a tramos de edad intermedia o pasen a formar parte del colectivo de individuos de mayor edad.

3.5.6.1. Segregación vertical

Al contrario de lo que se podría esperar, los indicadores de segregación vertical para los ocupados/as más jóvenes son más elevados que al considerar los ocupados/as totales (gráfico 36). Estos resultados nos indican que al colectivo de mujeres jóvenes les resulta muy difícil acceder a determinadas categorías profesionales, a las que los varones pueden acceder desde edades más tempranas. Si consideramos las personas ocupadas de edades comprendidas entre 30 y 49 años en comparación con los ocupados/as totales, apenas encontramos diferencias en la segregación vertical. Finalmente, para los ocupados/as en el tramo de edad de 50 a 64 años, las diferencias con los indicadores de segregación del total de personas ocupadas son ligeramente inferiores en España.

3.5.6.1. Segregación horizontal

Otro hecho también preocupante son los mayores indicadores de segregación horizontal que se dan para los ocupados/as más jóvenes, al igual que ocurría con los indicadores de segregación vertical. Este patrón de comportamiento, que podemos ver representado en el gráfico 37, se observa para todo el período analizado. El patrón se invierte para el

tramo de edad de 30 a 49 años, con valores de los indicadores de segregación horizontal inferiores a los que se dan con el total de ocupados/as. Mientras que para el rango de edad comprendido entre los 50 y 64 años, se repite una situación similar a la de los ocupados/as más jóvenes.

Gráfico 36. Comparación de la segregación vertical según tramo de edad

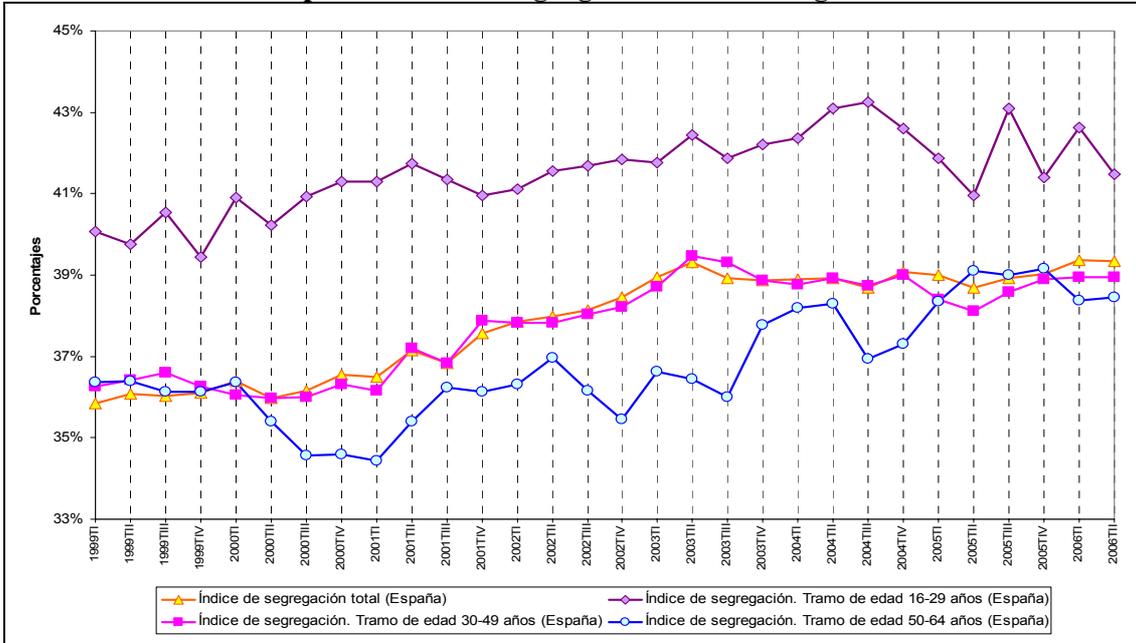
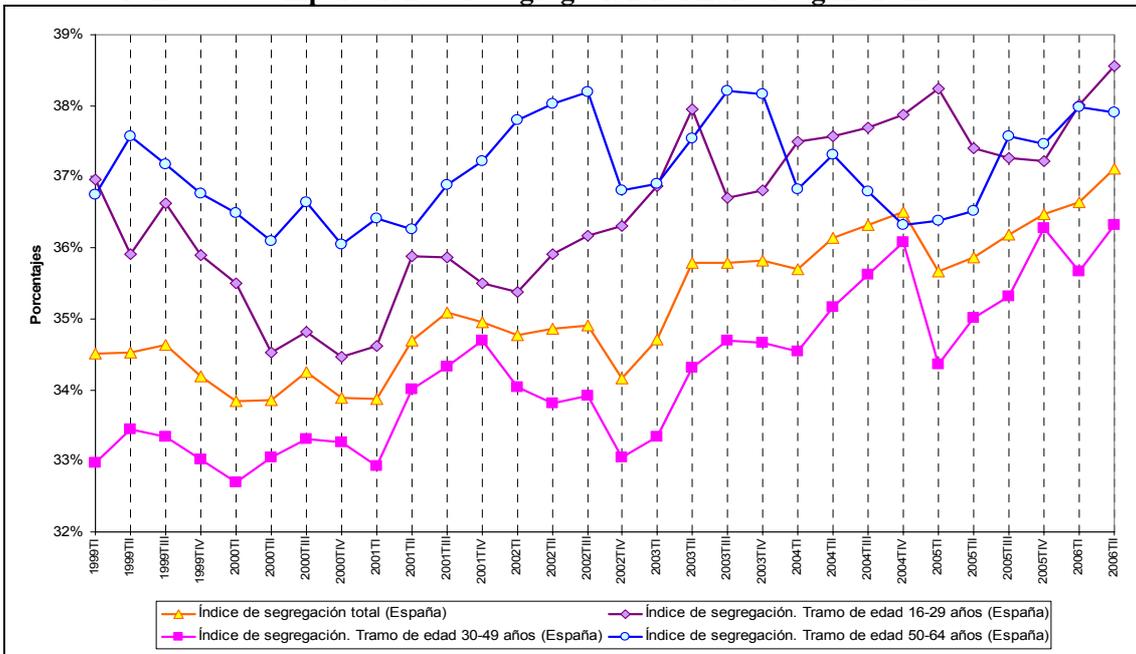


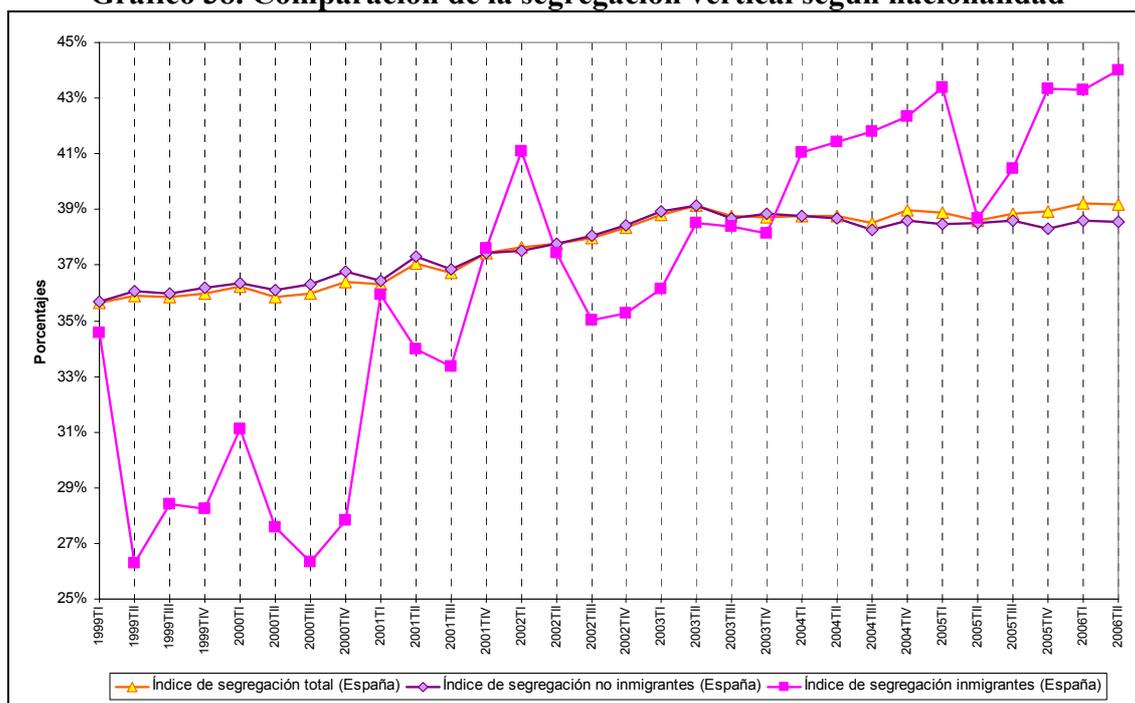
Gráfico 37. Comparación de la segregación horizontal según tramo de edad



3.5.7. Segregación laboral e inmigración

En este apartado, se analizarán las diferencias en los indicadores de segregación calculados para las personas ocupadas inmigrantes y las no inmigrantes. Hay que tener en cuenta que los trabajadores y trabajadoras inmigrantes representan porcentajes que rondan el 12% de las personas ocupadas en España en 2006. Y estas proporciones son bastante más bajas al principio del período analizado, representando tan solo un 2% de los ocupados y ocupadas. El peso que la población inmigrante está adquiriendo en los últimos años, hace que resulte de interés el cálculo de los indicadores de segregación por sexo de este colectivo. Sin embargo, hemos de ser conscientes de la escasa representatividad de la muestra utilizada, sobre todo a principios del período analizado. Por lo tanto, los resultados obtenidos hay que analizarlos con cierta cautela.

Gráfico 38. Comparación de la segregación vertical según nacionalidad

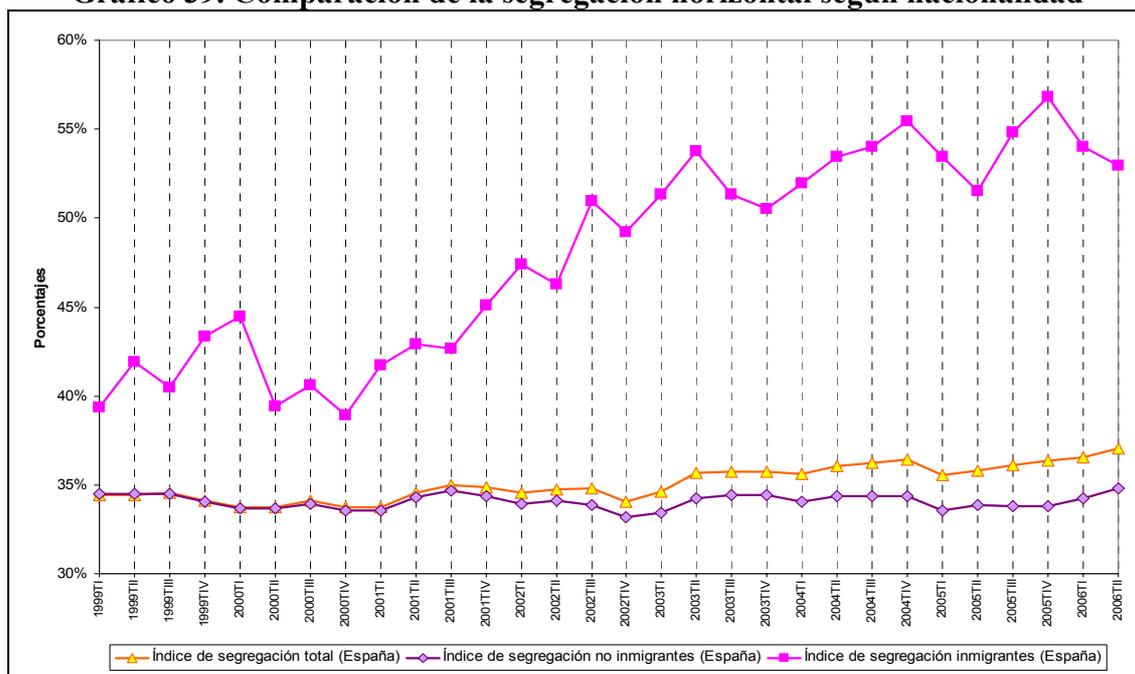


3.5.7.1. Segregación vertical

Dada la poca representatividad de la población inmigrante dentro de los ocupados y ocupadas totales es normal que a la hora de hacer las comparaciones entre el colectivo de inmigrantes y no inmigrantes con el total de ocupados/as, los indicadores de

segregación de los ocupados/as totales sean muy semejantes a los calculados para la población ocupada autóctona (véase gráfico 38). Centrándonos en la comparación entre los indicadores de segregación vertical de los ocupados y ocupadas inmigrantes con el total de personas ocupadas, obtenemos unos indicadores más elevados para la población inmigrante a partir de 2004 en España.

Gráfico 39. Comparación de la segregación horizontal según nacionalidad



3.5.7.1. Segregación horizontal

Del análisis de la población inmigrante por ramas de actividad, y a pesar de las diferencias que puedan apreciarse para los diferentes países de procedencia de la población inmigrante, podemos destacar la concentración de los ocupados y ocupadas en las ramas de servicios, en especial en la de *Comercio y hostelería* y *Otros servicios*¹⁸. A partir del año 2004, la *Construcción* ha desbancado a la rama de *Otros servicios* en el ranking de distribución de actividades. Entre los ocupados y ocupadas de las tres ramas de actividad citadas reúnen a algo más del 66% de la población ocupada inmigrante en 2006, y si aumentamos a cinco ramas de actividad, quedan concentrados el 80% de las personas ocupadas extranjeras al incluir también las ramas de *Intermediación financiera*

18 Entre las actividades incluidas bajo la denominación de Otros servicios, destacan las Actividades de saneamiento público, las Actividades diversas de servicios personales (lavanderías, peluquerías, centros de estética y cuidados corporales,...) y Actividades de los hogares como personal doméstico.

y *actividades inmobiliarias y Agricultura, silvicultura y pesca*. Este comportamiento en el reparto de los ocupados y ocupadas inmigrantes entre las distintas ramas productivas, justifica en cierta medida los resultados que se muestran en el gráfico 39, donde los indicadores de segregación horizontal para los ocupados y ocupadas inmigrantes son superiores a los de los ocupados y ocupadas totales (y por similitud, a los de los no inmigrantes).

3.6. Conclusiones y recomendaciones

En las últimas décadas hemos asistido a importantes cambios en el mercado laboral español, entre los que destaca el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, unido al desigual reparto de tareas y ocupaciones entre hombres y mujeres. Los enormes avances en la formación de las mujeres y su interés por participar de manera continuada en el mercado laboral podían hacer pensar en una pronta desaparición de las tradicionales desigualdades entre hombres y mujeres, pero lo cierto es que no ha ocurrido así. Estos hechos dan cabida a la intervención pública en este sentido, para intentar luchar contra la desigualdad en cuestiones de género en el mercado laboral.

La carencia de infraestructuras de servicios sociales que ayuden a conciliar la vida laboral y familiar es uno de los condicionantes que influye sobre la manera en que la mujer se incorpora al mercado laboral. Este tipo de servicios son los que, a través del mercado, suplirían a los que prestan las mujeres dentro del hogar sin recibir una remuneración a cambio (tareas del hogar, cuidado de niños y de personas mayores, entre otros). El desarrollo de este tipo de servicios facilita, por tanto, el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

En el ámbito europeo, la Estrategia de Empleo establece una serie de requerimientos para la consecución de la igualdad de género y la reducción de la brecha existente, no sólo en el tema salarial, sino en muchos otros aspectos sociolaborales.

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los objetivos prioritarios de las políticas sociales de la Unión Europea. Anualmente, la Comisión Europea elabora un Informe

sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el que se ofrece un panorama de los acontecimientos más relevantes en el ámbito de la igualdad y se redefinen los retos y orientaciones políticas para el futuro en los países miembros (European Commission, 2006). Estos informes recogen también una serie de indicadores que sirven para monitorizar la evolución en la posición relativa de hombres y mujeres en aspectos clave como el mercado de trabajo, la educación, la presencia de la mujer en los entes de decisión, entre otros. Las políticas de igualdad son una aportación positiva para el empleo y el crecimiento. Las tres cuartas partes de los nuevos puestos de trabajo creados en los cinco últimos años en la UE han sido cubiertas por mujeres. Sin embargo, la persistencia de disparidades muestra que hay que hacer algo más por aprovechar el potencial productivo de las mujeres. En particular, la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida privada sigue haciendo que se abandone la actividad laboral y que disminuyan las tasas de fertilidad. Es fundamental intensificar los esfuerzos para promover instrumentos eficaces e innovadores que permitan a los hombres y mujeres conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares en todas las etapas de sus vidas.

En la denominada Estrategia de Lisboa (2000) sobre crecimiento y empleo, la UE reafirmó su pleno compromiso de defender la igualdad entre hombres y mujeres. Se marcaron una serie de Directrices destinadas a lograr un crecimiento más fuerte y duradero en los Estados Miembros, y más y mejores empleos, reconociendo que la igualdad entre los sexos era esencial para afrontar los retos del mercado de trabajo. Se plantea que uno de los objetivos para el 2010 era conseguir una tasa de empleo femenino del 60% y una tasa de empleo total del 70%. Para el 2005, se establecieron en el Consejo Europeo de Estocolmo (2001) unos objetivos intermedios del 67% como tasa de empleo total y del 57% como tasa de empleo femenino. España todavía está bastante lejos de conseguir dichos objetivos, como se puede observar en la tabla 37. La situación de las distintas regiones también se aleja de los citados objetivos. Baleares y la Comunidad de Madrid son las regiones españolas que más se acercan a los objetivos que se marcaron para el 2005. Y, aunque, en términos generales, casi todas las regiones han incrementado su tasa de empleo femenino en los últimos tres años, los cambios producidos son bastante lentos.

Las políticas e iniciativas para el fomento del empleo y de la igualdad de género se articulan desde los tres ámbitos territoriales: europeo, nacional y regional. Aunque las

medidas adoptadas a nivel nacional y regional, suelen diseñarse a partir del marco general impuesto por la Unión Europea y en el que se persiguen una serie de objetivos generales como convertir a la Unión Europea en la economía más competitiva del mundo, logrando alcanzar el pleno empleo en el año 2010. Para conseguir estas metas se necesita solucionar diversos problemas relacionados, entre otros, con el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral y las diferencias de género. Estos dos factores son los que han impulsado el interés de este proyecto de investigación.

Tabla 37. Objetivos de las políticas europeas de empleo y resultados para España y sus comunidades autónomas

	Tasa de empleo total (2005)	Tasa de empleo femenino (2005)	Tasa de empleo femenino (2006)	Tasa de empleo femenino (2007)
Objetivos del Consejo Europeo de Lisboa (para el 2010)	70% (2010)	60% (2010)	-	-
Objetivos del Consejo Europeo de Estocolmo (para el 2005)	67%	57%	-	-
España	52%	41%	42%	44%
Andalucía	47%	34%	36%	37%
Aragón	53%	41%	41%	46%
Asturias	43%	32%	36%	37%
Baleares	61%	51%	52%	52%
Canarias	52%	41%	43%	45%
Cantabria	49%	38%	40%	42%
Castilla y León	48%	35%	37%	39%
Castilla-La Mancha	49%	34%	35%	37%
Cataluña	57%	47%	48%	49%
Comunidad Valenciana	53%	42%	44%	44%
Extremadura	44%	31%	32%	34%
Galicia	47%	38%	40%	42%
Madrid	59%	50%	50%	50%
Murcia	53%	40%	42%	44%
Navarra	56%	45%	47%	47%
País Vasco	53%	42%	45%	45%
La Rioja	56%	43%	45%	43%

Fuente: Consejo Europeo de Lisboa (2000), Consejo Europeo de Estocolmo (2001) y EPA (INE) (2^{os} trimestres).

La mejora reciente del empleo femenino se ha visto favorecido por el crecimiento económico en España en los últimos años. Este crecimiento ha supuesto un cambio estructural en donde los sectores, las ocupaciones y las empresas beneficiados y perjudicados han cambiado. La evolución productiva en relación a los sectores económicos ha seguido una tendencia hacia la terciarización de la economía, en paralelo con el declive del sector primario y secundario. Este desarrollo del sector servicios ha supuesto muchos empleos para las mujeres. Así, el empleo femenino se concentra en el sector servicios (más del 80%) y muchas mujeres continúan realizando trabajos socialmente desvalorizados, que llevan asociados peores condiciones laborales (contratos temporales, con jornada parcial y baja remuneración).

Aunque la tendencia generalizada ha sido la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo (pasando de 1999 a 2006 de unas tasas de actividad del 40% al 48% en España), no toda esa incorporación de la mujer a la actividad laboral se ha traducido en empleo, convirtiendo el desempleo femenino en uno de los más importantes de la Unión Europea (en España para 2006, la tasa de paro femenina sigue siendo del 12% mientras que la masculina ha descendido hasta el 6%). A pesar de que este desempleo afecta a todos los grupos de edad, la permanencia de un diferencial en la tasa de paro por sexo en el colectivo de jóvenes muestra que aún existe un comportamiento sexista en la política de contratación de muchas empresas.

La incidencia de empleo temporal es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Además, el empleo a tiempo parcial está dominado por las mujeres, y estos contratos van también asociados a actividades de baja cualificación. La desigualdad retributiva existente se manifiesta en que las mujeres sólo cobran en torno al 70% del salario de los hombres. Una discriminación salarial que, en mayor o menor medida, se da en todos los grupos de edad, en todos los niveles educativos, en todos los sectores de actividad, en todas las categorías profesionales y en todas las modalidades contractuales. Una de las razones que explican las diferencias salariales entre hombres y mujeres que conecta directamente con el problema de la segregación ocupacional de la mujer, es que el salario recibido por un trabajador o trabajadora, independientemente de su sexo, es menor en aquellas ocupaciones donde la presencia femenina es mayor. El empleo de las mujeres se localiza, en mayor medida que el de los hombres, en las ramas de actividad y ocupaciones peor remuneradas. Además, las mujeres tienen una mayor presencia en las

PYMES, los empleos a tiempo parcial y los contratos temporales, donde reciben una remuneración más baja que los trabajadores/as de las grandes empresas, los que tienen contratos indefinidos y los que trabajan a tiempo completo.

El proceso de reestructuración productiva y ocupacional que se ha producido en las últimas décadas en España, se ha encaminado hacia una economía más terciarizada y donde los sectores primario y secundario han ido perdiendo peso. El sector construcción es uno de los sectores que también ha ganado peso; pero se trata de empleos con una presencia eminentemente masculina, siendo el sector que en mayor medida aumenta su peso relativo para el colectivo de varones. El otro sector que gana peso relativo es el sector servicios, pero en este caso, la presencia de la mujer es lo que le ha hecho crecer en el período analizado. Así, en 2006, el 85,2% de las mujeres españolas estaban empleadas en el sector servicios. Este reparto de la población ocupada por sexo para los grandes sectores productivos ya refleja la importante segregación laboral que nos encontramos al analizar el reparto del empleo por ramas de actividad.

En España en el último período analizado (2006), las cuatro ramas de actividad que concentran al 82% de las mujeres ocupadas son *Administración Pública, educación y sanidad, Comercio y hostelería, Intermediación financiera y actividades inmobiliarias y Otros servicios*, todas ellas ramas de actividad pertenecientes al sector servicios.

La expansión del empleo público, tanto en ramas administrativas como en educación, salud y servicios sociales, parece haberse convertido en la fuente principal del empleo femenino. En muchos casos ha supuesto el acceso al mercado laboral a mujeres con estudios medios y superiores a través de oposiciones y de formas de acceso basadas, en mayor medida que en la empresa privada, en criterios totalmente independientes del sexo del individuo. En cuanto a la rama de *Comercio y hostelería*, ha concentrado también un alto porcentaje de mujeres que ocupan, principalmente, empleos temporales con bajo nivel de cualificación y a jornada parcial.

Para el empleo masculino, las ramas de *Construcción* y de *Comercio y hostelería* concentran el 39% de ocupados varones en España. Al añadir otras dos ramas más, se consigue concentrar el 61% del empleo masculino. Los varones tienen una mayor

presencia que las mujeres en las ramas que conforman la industria manufacturera, en el sector primario y en la rama de *Transporte*.

En lo que respecta a las diferencias en la distribución de la población ocupada por categorías profesionales, las cuatro que ocupan las primeras posiciones por el volumen de empleo femenino que concentran, alcanzan unos porcentajes totales del 74,7% en el conjunto nacional. Estas categorías profesionales son: *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*; *Trabajadores no cualificados*; *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*; y *Empleados de tipo administrativo*. Entre estas cuatro categorías profesionales, la más elevada en la jerarquía ocupacional es la de *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*; el papel de la mujer en este rango ocupacional se centra, fundamentalmente, en empleos relacionados con la sanidad, la enseñanza y los servicios sociales, muchos de ellos son empleos pertenecientes al sector público.

Las mujeres ocupan porcentajes elevados de empleos no cualificados, concretamente los relacionados con el empleo doméstico y servicios personales y de limpieza. El resto de empleos relacionados con el sector servicios que exigen cierto grado de cualificación y que son ocupados por mujeres, conforman la categoría que más peso tiene para el género femenino: los *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*.

En la más alta escala profesional correspondiente a los Directivos de empresas y de las AA.PP., el porcentaje de mujeres apenas alcanza en 2006 el 5,7% en España. Para los varones nos encontramos con porcentajes del 8,2%.

El perfil ocupacional de los varones es completamente diferente al de las mujeres. Para el caso de la distribución de los varones según las diferentes categorías profesionales, nos encontramos con tres categorías que destacan sobre el resto y que son: *Artisanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería*, *Operadores de instalaciones y maquinaria* y *Trabajadores no cualificados*. Estas tres ocupaciones acumulan el 51,4% de los varones en el conjunto de España.

El espectacular aumento del empleo femenino ha venido acompañado en buena medida del incremento del nivel educativo de las mujeres, siendo mucho mayor esta tasa a medida que aumenta el nivel de formación de las mujeres. Por lo que, la tasa de actividad femenina guarda una relación directa muy clara con el nivel de formación. Se aprecia que las mujeres ocupadas están mejor formadas que los hombres, con porcentajes de mujeres ocupadas con estudios superiores del 37%; frente al 28% de varones con ese mismo nivel de estudios en el conjunto nacional. Con estos resultados, se puede concluir diciendo que, académicamente, las mujeres están más preparadas que los hombres, lo que nos lleva directamente al fenómeno de la discriminación, pues esta evidencia empírica no se traduce en mejores empleos para las mujeres ni en cuestiones salariales, ni por categorías profesionales (puestos de responsabilidad), ni mejores condiciones laborales (estabilidad laboral).

Si analizamos la situación del mercado laboral por tramos de edad, nos encontramos que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en menor medida que los hombres, sea cual sea el rango de edad seleccionado. Estas diferencias son todavía más acusadas para los rangos de edad más elevados (de 30 a 49 años y de 50 a 64 años), en ocasiones como consecuencia de la maternidad y por las posteriores dificultades de reincorporarse de nuevo a la actividad laboral.

La temporalidad en el empleo también es un aspecto que afecta más a las mujeres que a los hombres. Como media del período analizado, un 30,8% de varones y un 35% de mujeres tienen un contrato temporal en España. Esta mayor temporalidad del empleo femenino es un indicador más de la precariedad laboral de la mujer frente al varón.

La jornada a tiempo parcial también es una característica del empleo que afecta en mayor medida a las mujeres que a los varones. Tan solo un 4% de varones en España ocupan empleos a tiempo parcial en 2006. En cuanto al porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial para ese mismo período, se acerca al 24%, siendo este aspecto un indicador más de la precariedad en el empleo de la mujer frente al varón. Aunque la opción de trabajar a tiempo parcial puede deberse a preferencias personales y ser una ayuda para incorporarse (o regresar) al mercado de trabajo y mantenerse en él, la magnitud de esta disparidad es una prueba de que hay diferencias en las pautas de utilización del tiempo, pues la mujer asume en la mayoría de los casos las tareas

asistenciales y tiene dificultades para compatibilizar el trabajo con la vida privada. Para las mujeres, la participación en el empleo y el tiempo de trabajo están estrechamente relacionados con las obligaciones familiares y el cuidado de los hijos e hijas; esta relación es menos evidente para los hombres. Mientras que un 31,3% de las mujeres españolas que trabajan a tiempo parcial, justifican la elección de ese tipo de jornada por las obligaciones familiares y el cuidado de los hijos e hijas; tan solo un 4,2% de los varones españoles ocupados a tiempo parcial alegan este motivo (según datos extraídos de la EPA para el 2º trimestre de 2006).

En cualquier caso, es un hecho bastante habitual que la mujer acepte empleos a tiempo parcial para así compaginar las tareas que realiza dentro del hogar y fuera de él. Por tanto, uno de los aspectos que desde el ámbito de las políticas sociales deberían potenciarse es la conciliación de vida laboral y familiar para ambos colectivos (hombres y mujeres). Un acercamiento de las diferencias existentes en el porcentaje de personas ocupadas a tiempo parcial en ambos sexos podría darnos muestras de que tanto el hombre como la mujer están dispuestos a aceptar de manera más igualitaria las cargas familiares y del hogar. La falta de infraestructuras de servicios sociales que ayuden a la conciliación de la vida familiar y laboral es uno de los condicionantes que influye en la decisión de la mujer para aceptar empleos a tiempo parcial en una mayor proporción que los varones.

La situación profesional que distingue entre autónomos/as y asalariados/as también conlleva diferencias por cuestiones de género. Entre las mujeres suele haber una menor proporción de trabajadoras autónomas que entre el colectivo de varones. En promedio del período analizado, un 21,4% de varones son trabajadores autónomos frente al 15,5% de mujeres en España.

La segregación ocupacional por sexo da lugar a la separación de los mercados de trabajo masculino y femenino, de manera que hombres y mujeres se encuentran en distintas ocupaciones y/o distintas ramas de actividad. La segregación, por un lado, afecta negativamente a los mercados de trabajo debido a las rigideces que causa en la movilidad entre ocupaciones masculinas y femeninas. Por otro lado, la segregación perjudica de forma importante a las mujeres, al reducir sus oportunidades laborales y generando diferencias de ingresos con respecto a los hombres. El problema es que, muchas veces las mujeres acaban situándose en los niveles más bajos del empleo en

cuanto a cualificación y remuneración. Con ello, el concepto de segregación acaba implicando también discriminación. El hecho de que hombres y mujeres se sitúen en lugares distintos de la escala ocupacional no resulta discriminatorio en sí mismo. Sí lo es, si como resultado de este proceso de segmentación del mercado de trabajo, las mujeres acaban en las posiciones más desventajosas de una manera sistemática, y sin que ello lleve aparejado diferencias de cualificación entre hombres y mujeres o distintas preferencias a la hora de buscar un empleo.

Los indicadores de segregación laboral que se han utilizado en esta investigación han sido el de Duncan y Duncan (1955) y el de Karmel y MacLachlan (1988). Los indicadores de segregación vertical calculados para España siguen una evolución creciente a lo largo de todo el período analizado, lo que significa que las mujeres que se incorporan al mercado laboral lo hacen en las categorías profesionales en las que ya están sobre-representadas, el mismo tipo de razonamiento podríamos hacerlo para los varones. También podríamos justificar ese incremento en los indicadores de segregación debido al mayor peso relativo de las ocupaciones más segregadas. La mayor incorporación de la mujer al mercado laboral español en el período 1996-2004, que ha supuesto un incremento del 57,7% del empleo femenino, ha hecho, por un lado, aumentar el porcentaje de mujeres en algunas de las ocupaciones más feminizadas y, por otro lado, que estas nuevas incorporaciones se hagan en sectores en expansión como el sector servicios (sector típicamente femenino) muy ligado a determinadas categorías ocupacionales.

En lo que se refiere a los indicadores de segregación horizontal, podemos decir que hay un ligero crecimiento de la segregación sectorial en España, lo que significa que ha habido un cierto crecimiento del empleo en las ramas de actividad más segregadas.

Los indicadores de segregación no son apropiados para la monitorización del progreso ocurrido trimestre a trimestre, dado que las causas de los cambios en estos índices incluyen cambios en la estructura ocupacional y en el porcentaje de mujeres que participan en el mercado de trabajo, y no sólo son causados por los cambios en la distribución por sexo dentro de las ocupaciones o de las ramas productivas. Por este motivo, se ha ido relacionando la evolución seguida por los indicadores de segregación horizontal y vertical, con diferentes aspectos que caracterizan la incorporación de la

mujer al mercado laboral como la propia tasa de empleo femenino, la elección de jornadas a tiempo parcial, los contratos temporales, las diferencias en la segregación según los niveles de estudio y las diferencias generacionales, entre otros.

La existencia de una relación positiva entre la tasa de empleo femenino y los índices de segregación suele ser bastante habitual en los países de la Unión Europea. Países con altas tasas de empleo femenino como Dinamarca, Finlandia y Suecia también presentan altos índices de segregación (Rubery et al. 2002), mientras que países con bajas tasas de empleo femenino muestran bajos índices de segregación (por ejemplo, Grecia e Italia). En la investigación que nos ocupa, se ha estudiado esta relación entre la tasa de empleo femenino y la segregación tanto vertical como horizontal en España. Los resultados nos muestran que la correlación de la tasa de empleo femenina con el índice de segregación vertical es positiva y bastante elevada (con un coeficiente de correlación de 0,96). Estos resultados nos indican que la mayor incorporación de la mujer al mercado laboral se hace conservando los estereotipos existentes y perpetuando (o agravando) la segregación vertical del mercado de trabajo.

También se ha realizado el análisis comparando la evolución de la tasa de empleo femenino con la segregación horizontal. En este caso, en el conjunto nacional se muestra también una correlación positiva entre la tasa de empleo femenino y el índice de segregación horizontal.

Podemos resumir las conclusiones sobre las relaciones de los indicadores de segregación vertical con las diferentes características personales de las personas ocupadas y con los aspectos laborales en los siguientes puntos:

- La segregación es más elevada para los ocupados y ocupadas a tiempo parcial que para los ocupados y ocupadas a tiempo completo debido al tipo de cualificaciones que se concentran en las escalas profesionales más bajas y en las que tiene más incidencia el contrato a jornada parcial.
- La segregación es ligeramente inferior para los contratos indefinidos que para los temporales, dado que los empleos correspondientes con las categorías profesionales más elevadas se caracterizan por una menor temporalidad, tanto para varones como para mujeres.

- Para España, los indicadores de segregación para los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia son los que más diferencias muestran con los calculados para los ocupados/as totales.
- Los indicadores de segregación son más bajos para los ocupados/as con niveles de estudios superiores que para los de los niveles inferiores. Donde claramente nos encontramos con diferencias al calcular los indicadores de segregación vertical, es al considerar los ocupados/as con nivel de estudios superiores. Entre este colectivo, aunque sigue habiendo dificultades para el acceso de la mujer a puestos con mayor responsabilidad, el denominado “techo de cristal” parece estar algo más alto en estos casos o, al menos accesible para algunas mujeres.
- Al contrario de lo que se podría esperar, los indicadores de segregación vertical para los ocupados y ocupadas más jóvenes son más elevados que al considerar los ocupados/as totales. Estos resultados nos indican que al colectivo de mujeres jóvenes les resulta muy difícil acceder a determinadas categorías profesionales, a las que los varones pueden acceder desde edades más tempranas. Si consideramos los ocupados/as de edades comprendidas entre 30 y 49 años en comparación con los ocupados/as totales, apenas encontramos diferencias en la segregación vertical para España. Finalmente, para los ocupados/as en el tramo de edad de 50 a 64 años, las diferencias con los indicadores de segregación del total de ocupados/as son ligeramente inferiores.

En lo que respecta a los indicadores de segregación horizontal, podemos extraer las siguientes conclusiones al relacionarlos con las diferentes características personales de los ocupados/as y con los aspectos laborales:

- La segregación es menor para las personas ocupadas a tiempo parcial. La mayor flexibilidad laboral que supone la contratación a tiempo parcial, favorece la disminución de la segregación por ramas de actividad; sin embargo, esta situación no es solución a la precariedad laboral de la mujer, por ser la que en mayor proporción ocupa los trabajos a tiempo parcial.

- La comparación de los indicadores de segregación horizontal para cada tipo de contrato nos muestra unos indicadores de segregación calculados para los contratos indefinidos claramente inferiores a los obtenidos para los contratos temporales.
- En España, las diferencias en los indicadores de segregación son claramente inferiores al considerar de manera diferenciada los trabajadores/as por cuenta propia y asalariados/as de los ocupados/as totales. Los perjuicios que ciertos empleadores/as puedan tener para contratar a un hombre en lugar de a una mujer, no afecta a los trabajadores/as por cuenta propia, e independientemente de las mayores dificultades que pueda tener una mujer para emprender un negocio por cuenta propia, es lógico que exista mayor segregación entre el colectivo de asalariados/as que de autónomos/as y profesionales independientes.
- Aunque las diferencias en los indicadores de segregación relacionadas con los distintos niveles de estudios de la población ocupada, parecen estar más relacionadas con la segregación vertical que con la horizontal, los resultados nos indican que el acceso a determinadas ramas de actividad también está condicionado por los niveles de estudio de la población ocupada. La mayor formación de las mujeres ocupadas es lo que justifica el acceso de éstas a determinadas ramas de actividad en las que hay un predominio casi total de varones. Así, por ejemplo, se pueden apreciar diferencias muy importantes en las proporciones de mujeres con estudios superiores que están ocupadas en ramas de actividad como: *Construcción, Transporte e Industrias extractivas y químicas*. Éstas son ramas de actividad en las que el nivel de estudios exigido para los varones es bastante inferior al exigido para las mujeres.
- Un hecho preocupante son los mayores indicadores de segregación horizontal que se dan para los ocupados y ocupadas más jóvenes, al igual que ocurría con los indicadores de segregación vertical.

El presente y el futuro del empleo de la mujer en España dependerán de su capacidad de adaptarse a los cambios que impone el mercado, pero también de las políticas que luchen contra la discriminación y, por tanto, que favorezcan esa adaptación. La necesidad de estas políticas se justifica porque la mujer se enfrenta a una serie de barreras culturales, sociales y monetarias que dificultan su acceso al empleo. Las “oportunidades de empleo” de la mujer no son las mismas que las de los hombres. Para luchar contra ello es necesaria una intervención directa a través de leyes con el objeto de luchar contra la discriminación y las desigualdades que producen y también el establecimiento de acciones positivas, que establezcan una serie de plazas y metas numéricas para las minorías o mujeres.

4. Evolución de los salarios de las mujeres entre 1995 y 2002.

4.1. La Encuesta de Estructura Salarial.

En este capítulo se revisarán algunas de las variaciones ocurridas en los salarios de los trabajadores y trabajadoras entre las dos encuestas de estructura salarial, de 1995 y 2002, en cuanto respecta al análisis de género. Para ello, se han homogeneizado las dos muestras¹⁹, suprimiendo de la encuesta de 2002 aquellos sectores que no se encontraban en la de 1995, sectores con fuerte presencia femenina (sanidad, enseñanza y otros servicios) pero que al considerarlas *ex novo* en la última de ellas hubieran supuesto un sesgo considerable en las comparaciones entre ambos periodos. Dado que, además, dichos sectores tienen, en general, condiciones laborales y salariales más favorables para la mujer que el conjunto de la industria y los servicios, su inclusión hubiera sobrevalorado notablemente las mejoras reales de las trabajadoras durante el periodo analizado.

Ello no significa que no existan diferencias apreciables a favor de los varones en estos sectores (sanidad, enseñanza y otros servicios), pero sí que estas son sensiblemente inferiores en su conjunto a las de los demás sectores. Más adelante examinaremos las diferencias salariales de género existentes en cada una de las actividades. Para dar una idea previa de la diferencia entre la muestra completa y la que se ha filtrado, sin los sectores no existentes en 1995, recogemos en las tablas anexas los salarios medios brutos por género con ambas muestras. En ellas se pone de manifiesto que la utilización de la segunda muestra, (no homogeneizada, con todos los sectores) elevaría los salarios femeninos entre un 7% y un 11% aproximadamente, dependiendo del tipo de salario considerado, lo que si bien puede mejorar la representación de la realidad al incluir

¹⁹ En el Anexo I, se detalla la metodología de la EES y los cambios realizados en las muestras para conseguir su homogeneización.

sectores o actividades antes no recogidas (en 1995), no sería fiel reflejo de la evolución entre 1995 y 2002²⁰, objetivo central de este trabajo.

Por el momento, baste señalar que la diferencia entre los salarios de uno y otro sexo difieren notablemente en el caso de utilizar una u otra muestra. Si utilizamos la muestra completa de 2002, el salario de la mujer se sitúa en un 75% del salario del varón, mientras que si lo hacemos con la muestra homogeneizada en sectores y actividades con la de 1995, este indicador de salario mujer/varón se sitúa en el 70%. Si comparamos el salario hora de la mujer en relación al del hombre en ambos años, 1995 y 2002 y con muestras homogéneas, podemos comprobar una situación muy similar. Dicho de otra forma: a priori, el gap salarial de género no ha sufrido variación alguna en este periodo. No obstante, el fortalecimiento de la presencia de la mujer en sectores en los que se encuentra mejor retribuida (sanidad, enseñanza y servicios sociales y personales) constituye sin duda una mejora real de la situación salarial y laboral general de la mujer.

Tabla 38: Porcentaje que supone el salario bruto medio de la mujer respecto al del hombre en 1995 y 2002 (en este último año con la muestra completa u homogeneizada)

	1995	2002 (muestra completa)	2002 (muestra homogeneizada)
Salario mensual bruto	73,6	73,6	69,3
Salario mensual bruto sin pagas extras	71,6	73,3	68,0
Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	72,0	72,8	68,3
Salario bruto hora con pagas extras prorrateadas	74,4	80,6	74,8

Tabla 39: Salarios medios brutos mes y hora de hombres y mujeres en 1995 y 2002 con la muestra completa (incluyendo en 2002, sanidad, enseñanza y otros servicios)

	1995,00		2002,00	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Salario mensual bruto en octubre	975,80	1325,69	1170,35	1590,46
Salario mensual bruto en octubre sin pagas extras	882,60	1232,61	1096,24	1494,96

²⁰ Hay que recordar que en análisis econométrico realizado en el capítulo cuarto se ha utilizado la muestra 2002 completa con todos los sectores, por lo que es posible que se registren algunas diferencias en los datos y el análisis de los diferentes determinantes salariales realizado en dicho capítulo y en el presente.

Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	1081,19	1501,22	1285,51	1766,49
Salario bruto hora con pagas extras prorrateadas	6,71	9,03	8,80	10,92

Tabla 40: Salarios medios brutos mes y hora de hombres y mujeres en 1995 y 2002 con la muestra filtrada (sin incluir en 2002, sanidad, enseñanza y otros servicios)

	1995		2002	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Salario mensual bruto	974,06	1.325,20	1.091,92	1.574,93
Salario mensual bruto sin pagas extras	881,03	1232,16	1001,93	1473,76
Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	1079,32	1500,72	1194,09	1748,91
Salario bruto hora con pagas extras prorrateadas	6,70	9,02	7,92	10,60

En adelante y a los efectos de comparación de la evolución de los salarios utilizaremos solamente la muestra filtrada (sin los sectores de sanidad, enseñanza y otros servicios no incluidos en la EES de 1995, especialmente servicios sociales y personales). Solo ocasionalmente y a efectos descriptivos de la situación más reciente (2002) utilizaremos la muestra completa. Asimismo, en este análisis descriptivo utilizaremos con frecuencia el salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas, por entender que es el mejor indicador de la renta disponible de las personas y de su capacidad de gasto. De igual forma, utilizaremos el salario bruto hora en aquellos casos en los que la dimensión tiempo tenga un claro carácter explicativo de las diferencias. Es también el indicador que utilizaremos en el análisis econométrico posterior sobre la discriminación salarial.

Para el presente análisis descriptivo se utilizarán las diferentes variables que influyen o determinan la dimensión cuantitativa de las remuneraciones. Estas variables se han agrupado en tres bloques: el primero de ellos lo constituyen las variables propias del trabajador/a que aporta este a la relación laboral independientemente de las condiciones de esta y de las características de la empresa; tales son: el género, la edad y el nivel de educación. El segundo grupo lo forman las variables determinadas por las condiciones de contratación y el desarrollo de esta; tales son: el tipo de contrato, el tipo de jornada que se realiza, la ocupación y la antigüedad. Por último, se analizarán los salarios en

relación con las características propias de la empresa y que son, en líneas generales, independientes del trabajador/a y de la relación contractual con el mismo,

4.2. Las características personales de las trabajadoras y los salarios

4.2.1. El sexo.

Dado el objetivo esencial de este trabajo, el tratamiento de género tiene un carácter transversal y se encuentra extendido a todos los apartados del mismo, por lo que en este tiene un significado meramente introductorio. A lo largo del periodo analizado (1995-2002) el salario hora de hombres y mujeres creció de forma similar para los dos sexos e incluso algo más para las mujeres (18,25% frente al 17,44% en los hombres). Por el contrario, si consideramos el salario mensual (incluido, en ambos casos, el prorrateo de horas extraordinarias), la remuneración media de los varones creció significativamente más que el de las mujeres (16,5% frente al 10,6% en las mujeres). En ambos casos hay que recordar que el índice de precios al consumo (IPC) entre las dos fechas de referencias de las respectivas encuestas (Octubre '95 y Octubre '02) fue de un 22,4%.

Tabla 41. Crecimiento de los salarios medios brutos mes y hora de hombres y mujeres en 1995 y 2002 con la muestra homogeneizada

	Mujer		Hombre	
	1995	2002	1995	2002
Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	1079,3	1194,1	1500,7	1748,9
Salario bruto hora con pagas extras prorrateadas	6,7	7,9	9,0	10,6
Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas (índice)	100	110,63	100	116,54
Salario bruto hora con pagas extras prorrateadas (índice)	100	118,25	100	117,44

El hecho de que el salario medio mensual de la mujer crezca en menor proporción que el salario hora, resulta consonante con la disminución del número medio anual de horas trabajadas, aparentemente propiciada por una mayor participación femenina a costa de un menor número medio de horas anuales por mujer. Con la muestra homogeneizada, el

número medio de horas trabajadas por las mujeres decreció entre 1995 y 2002 en un 10.5%, mientras el tiempo medio de trabajo anual de los hombres lo hacía en un 5,6% en el mismo periodo. El corolario de ello es que, en las actividades recogidas en la encuesta, la mujer dedica en 2002 algo menos de tiempo al trabajo de lo que lo hacía en 1995 pero su remuneración horaria ha mejorado algo más que la del varón, aunque ciertamente en una medida poco significativa (0,8%).

Por otra parte, como ya advertíamos al principio de este capítulo, los servicios de sanidad, enseñanza y parte de otros servicios, como grandes receptores de población laboral femenina, contribuyen también a elevar el nivel medio salarial de las mujeres. Es precisamente la presencia de estos sectores, que ahora se encuentran en la Encuesta de Estructura Salarial y no lo estuvieron en 1995 (enseñanza, sanidad y servicios sociales y personales), la que origina, de un lado, un crecimiento del salario medio de la mujer muy por encima del de los hombres al considerar también estas nuevas actividades (1285,5 €/mes, frente a 1194,1 €/mes, si no se consideran estas actividades) y, de otra, una posible pérdida de horas trabajadas por la mujer en la industria y parte de los servicios.

Sin embargo, si examinamos con las muestras homogeneizadas la evolución de los salarios medios de la mujer en relación a los del varón, se aprecia un retroceso en el gap salarial de género, de forma que la relación entre los respectivos salarios medios brutos mensuales ha pasado de ser un 71,9% a representar solo el 68,3%. Esto supone que el gap salarial, en términos de renta mensual disponible, se ha agrandado algo, si bien y como hemos visto ya, la relación salarial de género en cuanto al salario hora apenas ha registrado variación significativa.

Tabla 42. Evolución de los salarios medios brutos mes y hora de hombres y mujeres y de la relación salarial de género entre 1995 y 2002 con la muestra homogeneizada

	1995			2002			1995- 2002
	Mujer	Hombre	Sal M/H	Mujer	Hombre	Sal M/H	Mej.Sal. Gen.
Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	1079,3	1500,7	71,9	1194,1	1748,9	68,3	-3,6
Salario bruto hora con pagas extras prorrateadas	6,7	9,0	74,3	7,9	10,6	74,8	0,5

4.2.2. La edad

En los siete años transcurridos entre las dos muestras analizadas, 1995 y 2002, se han producido algunos cambios en la estructura demográfica de España y de sus regiones. Entre ellos, merece destacarse la fuerte entrada de contingentes laborales inmigrantes que han contribuido a frenar los crecimientos salariales allí donde su presencia ha sido importante. Estos cambios, acompañados de los propios de la población activa, se han traducido también en algunas modificaciones en la población ocupada que conviene tener en cuenta antes de considerar los salarios, siempre recordando que la población laboral recogida en ambas encuestas es la correspondiente a empresas de 10 o más trabajadores.

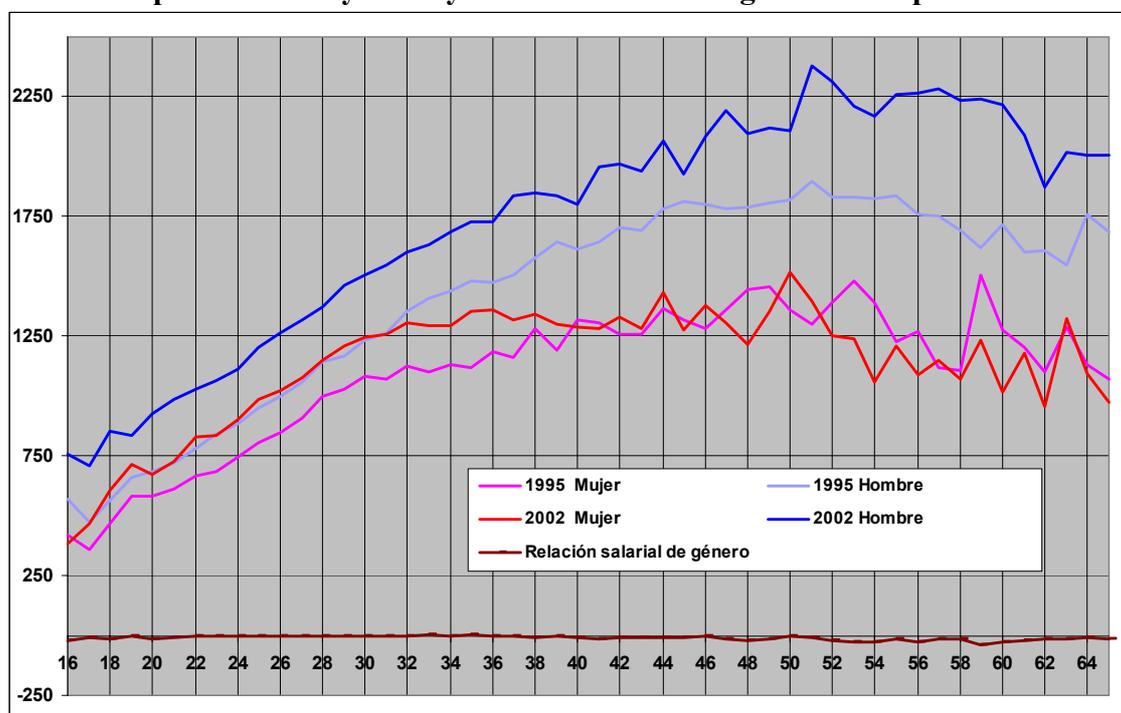
En primer lugar, se constata un rejuvenecimiento general de la población laboral cuya media de edad ha pasado de 38,7 años en 1995 a 37,8 en 2002. Este rejuvenecimiento no tiene un reparto homogéneo por género, sino que viene inducido por el colectivo masculino, que pasó de una edad media de 39,8 años en 1995 a 38,7 en 2002. Por el contrario, la población laboral femenina ha envejecido un año su media de edad, pasando desde 34,8 hasta 35,8. La concomitante modificación de las medianas de edad en el periodo estudiado induce a pensar que se está produciendo un reequilibrio de la pirámide laboral en cuanto al género y que la diferencia en edad media entre ambos sexos, que en 1995 era de 5 años, se ha reducido en 2002 a menos de 3 años.

Tabla 43. Variación de la edad media y mediana en hombres y mujeres en España entre 1995 y 2002.

	1995		2002	
España	Media	Mediana	Media	Mediana
Hombre	39,82	39	38,71	38
Mujer	34,82	33	35,82	34
Ambos sexos	38,71	38	37,81	36

Aunque la edad es una de las variables más utilizadas en los estudios sobre salarios, el análisis de la curva generada requiere cierta prudencia ya que se trata de una representación estática y no de una evolución, si bien, desde luego, permite inferir algunas conjeturas respecto al curso evolutivo de los salarios. Por otra parte, el análisis de la relación existente entre la edad y el nivel salarial puede resultar engañoso debido a que dicha variable tiene una estrecha vinculación con otras dos de mayor peso en la relación laboral y en la remuneración: la antigüedad y la experiencia.

Gráfico 40. Salarios medios mensuales brutos por edad en hombres y mujeres en España en 1995 y 2002 y relación salarial de género en el periodo.

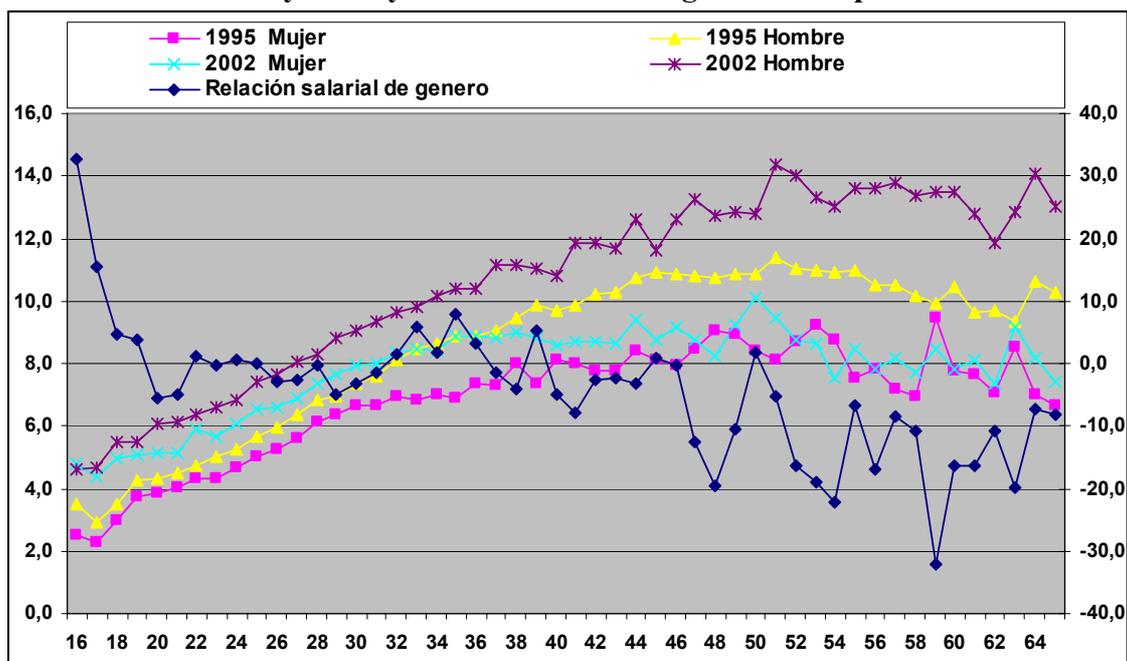


Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 1995 y 2002

La representación gráfica de los salarios mensuales por edad pone de manifiesto que la situación salarial de la mujer en relación al hombre no ha mejorado, siendo más correcto afirmar que ha empeorado. Puede advertirse que los salarios de las mujeres más jóvenes (menores de 32 años) discurren en 2002 al mismo nivel que lo hacían los salarios de sus coetáneos varones en 1995. Peor resultan los salarios de las mujeres por encima de los 40 años, ya que sus salarios medios brutos mensuales en 2002 son casi equivalentes a los de su mismo grupo de edad y sexo de 1995. Es decir, los siete años transcurridos entre 1995 y 2002 han traído consigo una elevación de los salarios femeninos más jóvenes - hasta el nivel que tenían los masculinos en 1995 - mientras la elevación de los

salarios de las mujeres de más edad ha quedado enervada, manteniendo las mujeres de más de 40 años los mismos niveles salariales de 1995. En esta evolución hay que considerar el diferente valor adquisitivo que similares salarios tiene cuando entre ambos años media un incremento del IPC del 22,4%.

Gráfico 41. Salarios medios hora brutos por edad en hombres y mujeres en España en 1995 y 2002 y relación salarial de género en el periodo.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 1995 y 2002

El análisis de la relación salarial de género a través de los salarios hora también pone de relieve que las mejoras en la reducción del gap salarial se están produciendo en los segmentos de las mujeres más jóvenes y que por encima de los 40 años las diferencias, lejos de estarse reduciendo, se están ampliando aún más. Y acaso es prudente añadir que las menores diferencias relativas en los tramos más jóvenes de edad no preludian necesariamente un recorte de estas distancias en el futuro, sino que pueden responder a un comportamiento característico de los salarios por la progresiva heterogeneización de estos a medida que suben de rango. No obstante, los datos salariales, acompañados de un crecimiento de las poblaciones activas y ocupadas femeninas, y de una creciente aportación de capital formativo por parte de las mujeres parecen apuntar a un proceso de renovación de la población laboral femenina que *a priori* solo beneficia a las mujeres jóvenes, cuando menos de momento. De hecho, el incremento medio de los salarios de las mujeres de menos de 40 años (de 16 a 39) ha sido del 16,6 % entre 1995 y 2002,

mientras el correspondiente a las de 40 o más años ha sido literalmente inexistente, es decir, incremento 0.

Tabla 44. Variación de los salarios medios brutos mensuales por grupos de edad y sexo, en España entre 1995 y 2002 (muestra homogeneizada).

	Mujer			Hombre		
	1995	2002	Δ 1995-2002	1995	2002	Δ 1995-2002
De 16 a 17 años	368,6	457,0	24,0	488,9	721,5	47,6
De 18 a 25 años	699,8	857,1	22,5	829,2	1065,7	28,5
De 26 a 35 años	1030,7	1211,9	17,6	1260,0	1509,9	19,8
De 36 a 45 años	1256,5	1320,7	5,1	1640,8	1883,8	14,8
De 46 a 55 años	1368,9	1308,8	-4,4	1819,1	2189,2	20,3
De 56 a 65 años	1233,8	1114,9	-9,6	1683,8	2187,7	29,9

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 1995 y 2002

4.2.3. La educación

La educación es en la concepción del capital trabajo la variable explicativa por excelencia de los salarios. Teóricamente, los sucesivos incrementos en el periodo de formación de las personas deben aportar una rentabilidad salarial a lo largo de la vida laboral proporcional a la inversión realizada en educación. En líneas generales, no cabe duda de que tal formulación tiene un claro respaldo empírico en los datos de las encuestas de estructura de los años 1995 y 2002. Las curvas salariales por edad correspondientes a cada nivel educativo van haciéndose más elevadas a medida que ascendemos en la escala educativa. En el transcurso del periodo analizado se advierte una mejora notable en las trayectorias salariales de las mujeres de los diferentes niveles educativos.

Los mayores incrementos de los salarios medios en general se registran en el nivel de Doctorado, que se incrementan en más de los 50%, seguidos de los estudios de FP II que experimentan un crecimiento del 20%. Cercano a este crecimiento se encuentran los salarios apoyados en estudios de Secundaria (primera etapa). De ellos y dada la inflación registrada en el periodo analizado, solamente los salarios del nivel doctorado

registran un crecimiento real; los otros dos niveles citados se encontrarían en un nivel similar al de 1995.

Tabla 45. Salarios medios mensuales por nivel educativo en España. 1995 y 2002.

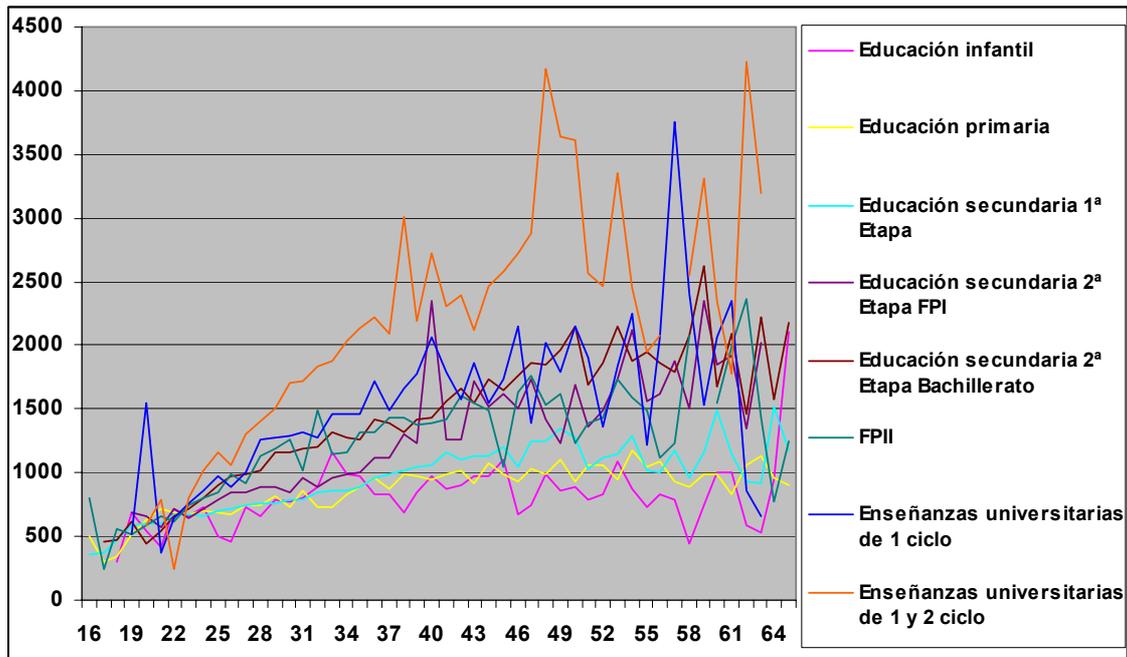
España	Salario mensual bruto			Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas			
	Nivel educativo	1995	2002	Δ 1995-2002	1995	2002	Δ 1995-2002
Analfabetos	1.006,12	-			1070,5	-	
Educación infantil	1.042,25	1.006,49	-3,43		1168,68	1085,75	-7,10
Educación primaria	1.060,31	1.187,04	11,95		1195,35	1304,09	9,10
Educación secundaria 1ª Etapa	963	1.156,73	20,12		1086,44	1266,64	16,59
Educación secundaria 2ª Etapa FPI	1.217,07	1.385,28	13,82		1369,12	1537,03	12,26
Educación secundaria 2ª Etapa Bachillerato	1.384,64	1.584,09	14,40		1574,91	1768,26	12,28
FPII	1.295,84	1.562,96	20,61		1468,95	1757,86	19,67
Enseñanzas universitarias 1 ciclo	1.783,43	1.974,39	10,71		2033,91	2260,67	11,15
Enseñanzas universitarias 1 y 2 ciclo	2.198,12	2.383,60	8,44		2507,47	2760,31	10,08
Postgrado universitario	2.105,63	3.187,19	51,37		2340,08	3694,47	57,88
Doctorado universitario	2.853,08	3.229,77	13,20		3129,45	3528,5	12,75

Al igual que observábamos con la edad, los incrementos producidos entre 1995 y 2002 en los salarios de las mujeres se han distribuido de manera desigual entre los diferentes niveles formativos. Algunos niveles como los inferiores a educación secundaria quedaron prácticamente congelados en los niveles de 1995, mientras el de FPII veía elevados su nivel medio en un 40 % y los estudios universitarios, en ambos ciclos, en torno a un 20 %. Comparando ambos géneros, las mujeres solo obtuvieron mayores incrementos salariales, entre 1995 y 2002, que sus homólogos varones en los grupos de estudios de FPI y FPII.

Otra visión del nuevo escenario nos lo facilita la comparación ente las tasas interanuales de crecimiento por edad de los salarios de hombres y mujeres en 1995 y 2005; es decir, el crecimiento promedio que experimentan los salarios medios al pasar de los 20 a los 21 años, de los 22 a los 23 y los sucesivos escalones interanuales. Si comparamos los escenarios de los dos años de análisis, podemos comprobar que en casi todos los niveles educativos se registran crecimientos negativos, con excepción del salario hora de las

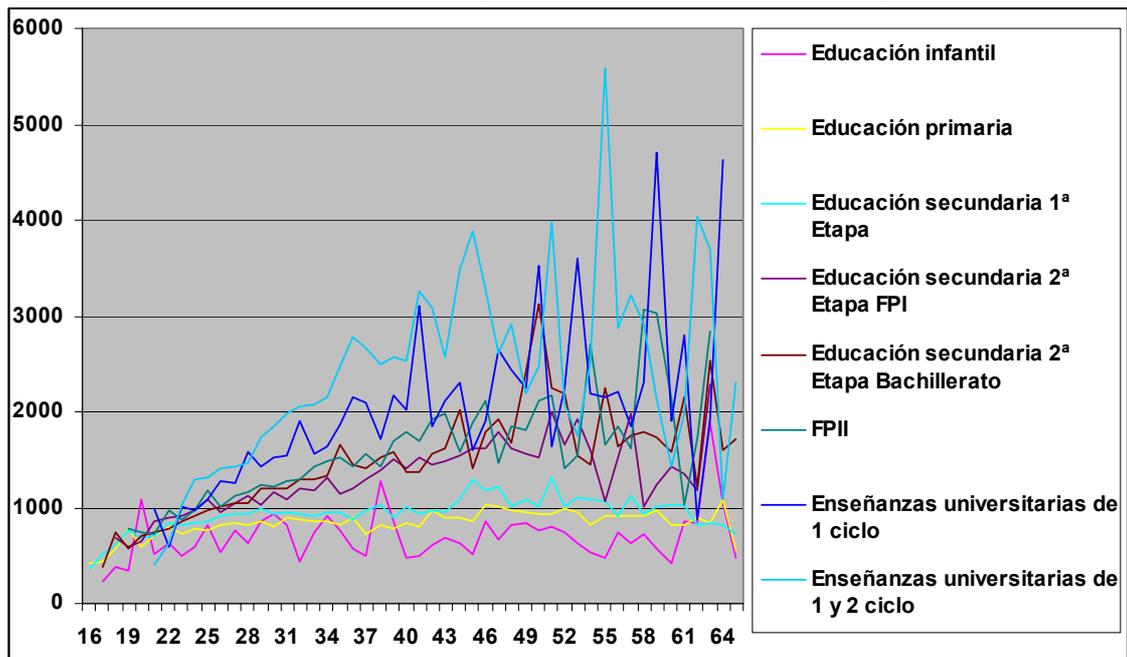
licenciadas (crece en 2002 un promedio de un 2,8 más de lo que lo hacía en 1995) y el salario mensual bruto de las diplomadas, que crece en 2002 un promedio de 5,1 puntos más de lo que lo hacía en 1995. Es también en estos dos casos en los que se registra una mejora real frente a los varones.

Gráfico 42. Salarios medios brutos mensuales por edad de las mujeres según niveles de educación, en España en 1995 (muestra homogeneizada).



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 1995.

Gráfico 43. Salarios medios brutos mensuales por edad de las mujeres según niveles de educación, en España en 2002 (muestra homogeneizada).



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002

Tabla 46. Incremento salarial medio entre años (desde los 20 a los 65 años de edad); promedio por nivel educativo en España. 1995, 2002 y diferencia entre ambos .

	1995		2002		1995-2002	
	Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	Salario bruto hora con pagas extras prorrateadas	Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	Salario bruto hora con pagas extras prorrateadas	Variación entre las tasas interanuales medias por nivel educativo	Variación entre las tasas interanuales medias por nivel educativo
Mujeres						
Doctorado	15,8	17,0	2,7	3,3	-13,1	-13,8
Licenciatura	10,5	6,1	10,1	8,9	-0,4	2,8
Diplomatura	3,9	8,1	9,0	7,6	5,1	-0,6
Bachillerato	4,8	4,0	4,6	3,8	-0,2	-0,2
Secundaria	2,5	2,2	0,7	1,0	-1,8	-1,3
Primarios	1,4	1,3	0,7	0,5	-0,7	-0,8
Hombres						
Doctorado	26,5	21,9	33,8	34,4	7,3	12,5
Licenciatura	4,9	5,1	5,8	4,9	0,9	-0,2
Diplomatura	4,0	4,0	7,2	5,0	3,1	1,0
Bachillerato	3,5	3,3	4,9	3,9	1,4	0,7
Secundaria	2,2	2,2	1,5	1,4	-0,7	-0,7
Primarios	1,5	1,4	1,0	1,2	-0,5	-0,2
Diferencias hombres-mujeres entre las tasas interanuales medias por nivel educativo 1995 y 2002 y variación en el periodo 1995-2002						
Doctorado	10,7	4,8	31,1	31,1	20,44	26,28
Licenciatura	-5,7	-1,1	-4,4	-4,0	1,32	-2,99
Diplomatura	0,1	-4,1	-1,8	-2,6	-1,93	1,58
Bachillerato	-1,3	-0,7	0,3	0,2	1,60	0,87
Secundaria	-0,3	0,0	0,8	0,5	1,05	0,53
Primarios	0,1	0,2	0,3	0,8	0,15	0,60

4.3. Las características contractuales de las trabajadoras y los salarios

4.3.1. El tipo de contrato

En este apartado se analizarán algunos de los cambios que se han producido en los salarios de las mujeres en su correlación con variables ligadas a la forma o condiciones de contratación de las personas.

La extensión en el tiempo de la relación laboral y la calificación de esta como indefinida o temporal tienen gran importancia en la configuración actual del mercado laboral y de la estructura salarial en España. El continuo incremento de la temporalidad ha venido marcando el ritmo del mercado laboral en nuestro país durante las dos últimas décadas. La duración del contrato de trabajo se ha convertido en una de las variables de mayor peso en la formación del salario, hasta el punto de que muchos autores y autoras han reconocido la existencia de un mercado de trabajo dualizado en dos regímenes distintos. Por otra parte, la incidencia directa del tipo de contrato en otras variables básicas determinantes del nivel salarial, como la experiencia o la antigüedad, ha hecho de la temporalidad (el contrato indefinido fue en otro tiempo la práctica habitual) una característica esencial para la comprensión del mercado laboral y de sus cambios más recientes.

Tabla 47 Porcentajes de trabajadores/as según tipo de contrato, 1995 y 2002.

Tipo de Contrato	1995			2002		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Duración indefinida	69,5	76,1	74,7	71,9	74,2	73,5
Duración determinada	30,5	23,9	25,3	28,1	25,8	26,5

Dentro del proceso de acentuación o generalización del fenómeno de la temporalidad, la EES'95 detectó ya entre las empresas de la industria y los servicios de más de diez trabajadores/as, un importante volumen de esta forma de contratación que, como sabemos a través de los datos de la EPA e INEM, ha ido extendiéndose progresivamente

a un número cada vez mayor de actividades y ocupaciones y afectando cada vez a mayores y nuevos segmentos de trabajadores/as. De hecho, a tenor de lo que muestran los datos respecto a las empresas de más de diez trabajadores/as, entre 1995 y 2002 la situación de la temporalidad, en líneas generales, no ha mejorado en el sentido de una reducción del porcentaje de temporalidad, aunque si, como veremos, en el de una atenuación de las diferencias salariales por tipo de contrato.

En la encuesta de Estructura Salarial de 1995 el porcentaje de contratos temporales era de un 25,3 % (30,5 % en las mujeres y 23,9 % en los hombres), mientras que en la edición de 2002 encontramos esta temporalidad elevada en algo más de un punto, situándose en un 26,5 %, si bien se ha reducido para las mujeres a un 28 %, pero se ha incrementado en los hombres hasta un 25,8 %. Hay que recordar que las tasas de temporalidad tienden a aumentar a medida que disminuye el tamaño de la empresa.

Tabla 48 Salarios medios brutos mensuales por tipo de contrato, 1995 y 2002.

Duración del contrato	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
	1995	2002	1995	2002
Duración indefinida	1.340,11	1.540,64	1525,21	1738,42
Duración determinada	780,75	995,60	857,62	1047,62

Sin embargo, la visión que ofrecen las empresas de más de diez trabajadores/as contrasta con la que presenta la EPA, algo más optimista, que nos habla de un incremento leve pero progresivo en los últimos años de la contratación indefinida. Ello parece indicar que la temporalidad se ha reducido en las microempresas (de menos de 10 trabajadores/as y abrumadoramente mayoritarias en España), mientras que se ha incrementado en las pequeñas, medianas y grandes.

Pese a que para el conjunto de los trabajadores (no para las mujeres) la temporalidad ha aumentado en el intervalo estudiado, las diferencias salariales entre uno y otro tipo de contrato se han atenuado notablemente. En 1995 los salarios medios de los contratos temporales o de duración determinada representaban un 56,2 % del salario medio de los contratos indefinidos. En 2002, este porcentaje se ha elevado al 60,3 % de los salarios indefinidos, lo que, aun siendo una notable brecha, marca al menos una tendencia a la equiparación.

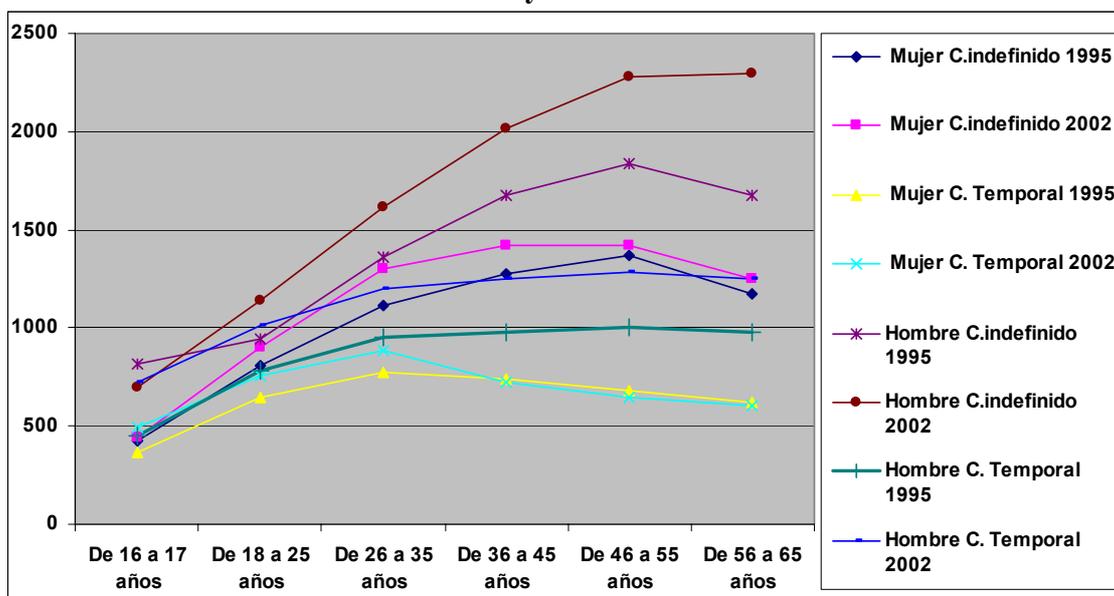
Tabla 49 Relación entre los salarios medios brutos mensuales por tipo de contrato en España. Evolución entre 1995 y 2002.

España		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Duración del contrato	1995	2002	Δ 1995-2002
Duración indefinida	1525,21	1738,42	13,98
Duración determinada	857,62	1047,62	22,15
SMDD/SMDI*	56,23	60,26	-

Tabla 50 Relación entre los salarios medios brutos mensuales por tipo de contrato y sexo en España. Evolución entre 1995 y 2002.

Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas						
ESPAÑA	Mujer			Hombre		
	1995	2002	Δ 1995-2002	1995	2002	Δ 1995-2002
Duración indefinida	1182	1309	10,74	1615	1925	19,17
Duración determinada	712	783	9,95	911	1176	29,13
SMDD/SMDI	60,24	59,81	-	56,41	61,13	-

Gráfico 44. Salarios medios por grupos de edad según tipo de contrato y sexo, 1995 y 2002



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002

* Relación entre salarios medios de contratos de duración determinada y salarios medios de contratos de duración indefinida

Estas diferencias salariales por tipo de contrato son algo menores entre las mujeres debido fundamentalmente a que los salarios de las mujeres con contratos indefinidos son ya notablemente más bajos. Una realidad que no tiende precisamente a equilibrarse: basta observar que mientras los salarios indefinidos de las mujeres crecieron en el intervalo 1995-2002 un 10,7 %, los de los hombres lo hicieron en un 19,2 % y mientras los salarios femeninos de duración determinada o temporal crecían un 9,9 % los de los varones con idéntica relación contractual experimentaban un crecimiento del 29,1 %.

4.3.2. El tipo de jornada

Es bien sabido que en España la jornada parcial ha carecido hasta hace pocos años de la aceptación y la práctica de que goza en otros países de Europa. Los datos y respuestas de la Encuesta de Población Activa han venido confirmando hasta hace poco que este tipo de jornada, cuya presencia era en la EES de 1995 casi simbólica en la población laboral masculina (1,3 %) y muy minoritaria entre las mujeres (7,4 %), ha sido las más de las veces un recurso ante la falta o imposibilidad de obtener un contrato a tiempo completo, siendo, además, poco o mal aceptada por la mayoría de las empresas. Los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2002 reflejan un notable cambio en esta situación ya que el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial, aunque sólo alcanza ahora en ese año 9 % del total, se ha triplicado con respecto a los existentes siete años antes. En el caso de las mujeres este incremento se hace más patente al elevar el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial a más de una quinta parte del total (22,2 %).

Tabla 51 Porcentajes de trabajadores/as según tipo de jornada en España.

ESPAÑA	Ambos sexos		Mujer		Hombre	
	1995	2002	1995	2002	1995	2002
Tiempo completo	97,34	90,97	92,55	77,77	98,71	96,88
Tiempo parcial	2,66	9,03	7,45	22,23	1,29	3,12

Lógicamente, para comparar el nivel salarial de los trabajadores con jornada parcial frente a los de la completa se ha utilizado el salario hora mes para evitar que el número de horas trabajadas influya en la remuneración neta del trabajo en uno y otro caso. A pesar de ello, una vez más se pone de manifiesto la escasa rentabilidad del trabajo a

tiempo parcial y su escaso atractivo entre los trabajadores. El relativo éxito de esta jornada entre las mujeres no puede ciertamente atribuirse a su conveniencia salarial sino a exigencias de compatibilidad con tareas domésticas y familiares o, como señalábamos antes, a la simple imposibilidad de obtener un trabajo en jornada completa.

Contra lo que pudiera pensarse respecto a trabajos concentrados en horarios o jornadas más reducidas, la rentabilidad salarial por hora de los mismos es claramente más baja que la del trabajo a tiempo completo. Esta relación entre salarios de ambos tipos de jornadas no parece que vaya alterarse hacia una mayor igualdad; antes bien, la evolución entre 1995 y 2002 nos indica que la separación entre los salarios medios de la jornada completa y la parcial se ha hecho mayor. Si en 1995 el salario medio hora con pagas prorrateadas en España en jornada parcial era el 78,3% del salario hora en jornada completa, en 2002 esa relación había pasado a ser del 69,7%.

Tabla 52 Salarios medios brutos hora por tipo de jornada, 1995 y 2002.

Tipo de jornada	Salario hora bruto		Salario hora bruto con pagas extras prorrateadas	
	1995	2002	1995	2002
Tiempo completo	7,27	8,84	8,23	9,88
Tiempo parcial	5,98	6,68	6,44	6,89
Tiempo Parcial/Tiempo Completo	82,3	75,6	78,3	69,7

Tabla 53 Salarios medios brutos hora por tipo de jornada, 1995 y 2002.

Tipo de jornada	Mujer		Hombre	
	1995	2002	1995	2002
Tiempo completo	5,85	7,27	7,65	9,40
Tiempo parcial	5,00	6,09	7,59	8,58
Tiempo Parcial/Tiempo Completo	85,5	83,7	99,2	91,2

Existe una diferencia notable en la situación de los salarios por jornada de los hombres y los de las mujeres, ya que los salarios medios por hora de los hombres son, en general, más próximos a los de la jornada completa que los de las mujeres. En el conjunto

nacional, el salario hora a tiempo parcial se ha depreciado respecto al de tiempo completo debido al mayor crecimiento de este último, especialmente entre los hombres.

4.3.3. La ocupación

Como ya hemos señalado en varias ocasiones, la falta de definición funcional y organizativa de la clasificación ocupacional utilizada por las Encuestas de Estructura Salarial (CNO-94), limita en gran medida la utilidad y relevancia de este determinante salarial, convertido más en una mixtura de otras dos variables, titulación y sector o actividad, que en una especificación funcional del puesto o del trabajo que se realiza.

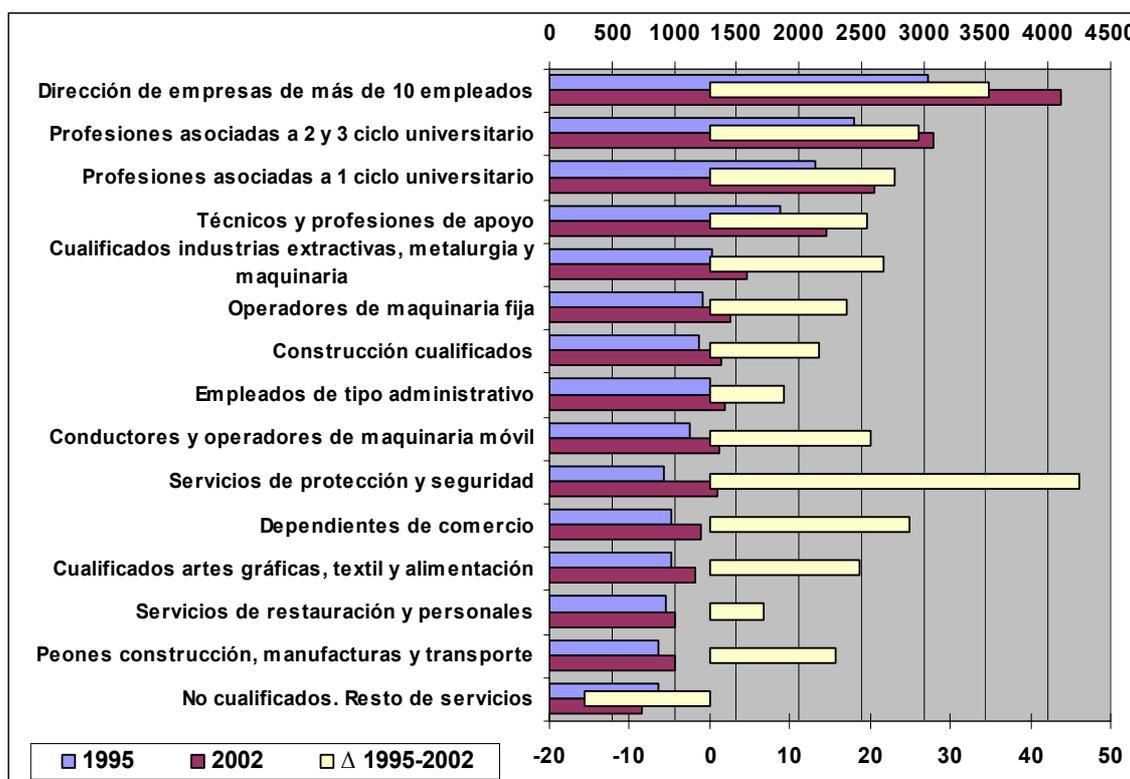
Tabla 54 Salarios medios brutos mensuales por ocupación. 1995 y 2002.

Ocupación	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
	1995	2002	1995	2002
Dirección de empresas de más de 10 empleados	2.640,41	3.509,34	3036,66	4095,59
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	2.145,02	2.649,67	2444,15	3081,41
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	1.834,23	2.273,53	2124,76	2612,50
Técnicos y profesiones de apoyo	1.614,56	1.939,04	1856,19	2220,44
Empleados de tipo administrativo	1.140,68	1.259,87	1282,92	1400,39
Servicios de restauración y personales	853,68	953,94	939,26	1002,81
Servicios de protección y seguridad	790,36	1.226,17	919,45	1343,52
Dependientes de comercio	885,75	1.156,30	974,75	1217,33
Construcción cualificados	1.067,09	1.267,29	1204,65	1369,79
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	1.154,05	1.434,58	1306,11	1588,56
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	873,06	1.061,11	983,35	1166,38
Operadores de maquinaria fija	1.097,15	1.296,40	1235,64	1447,14
Conductores y operadores de maquinaria móvil	1.003,44	1.244,09	1128,94	1355,78
No cualificados. Resto de servicios	789,45	686,18	879,37	741,50
Peones construcción, manufacturas y transporte	784,57	945,53	869,89	1005,95

Respecto a los niveles salariales de los diferentes grupos ocupaciones, debe subrayarse el superior crecimiento de las ocupaciones más cualificadas, dirección de empresas (35 %) y profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario (26 %), así como la declinación de los salarios menos cualificados (-16 %). Experimentan también un notable incremento los salarios de los servicios de protección y seguridad (46 %) y los que perciben los dependientes de comercio (25 %).

El análisis de la evolución de los salarios por ocupación según el género no da pie a muchos comentarios positivos sobre la mejora de la situación salarial de las mujeres. Tan sólo el grupo de trabajadoras de “Dirección y gerencia” ha recortado parte de su diferencial con sus colegas masculinos. Ello quiere decir que sus salarios medios en dicho grupo profesional era en 1995 un 74,8 % del salario medio de los directores varones y en 2002 es de un 78,4 %; es decir, se han recortado 3,6 puntos de una diferencia negativa que aun persiste.

Gráfico 45. Salarios medios mensuales e incrementos porcentuales entre 1995 y 2002



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002

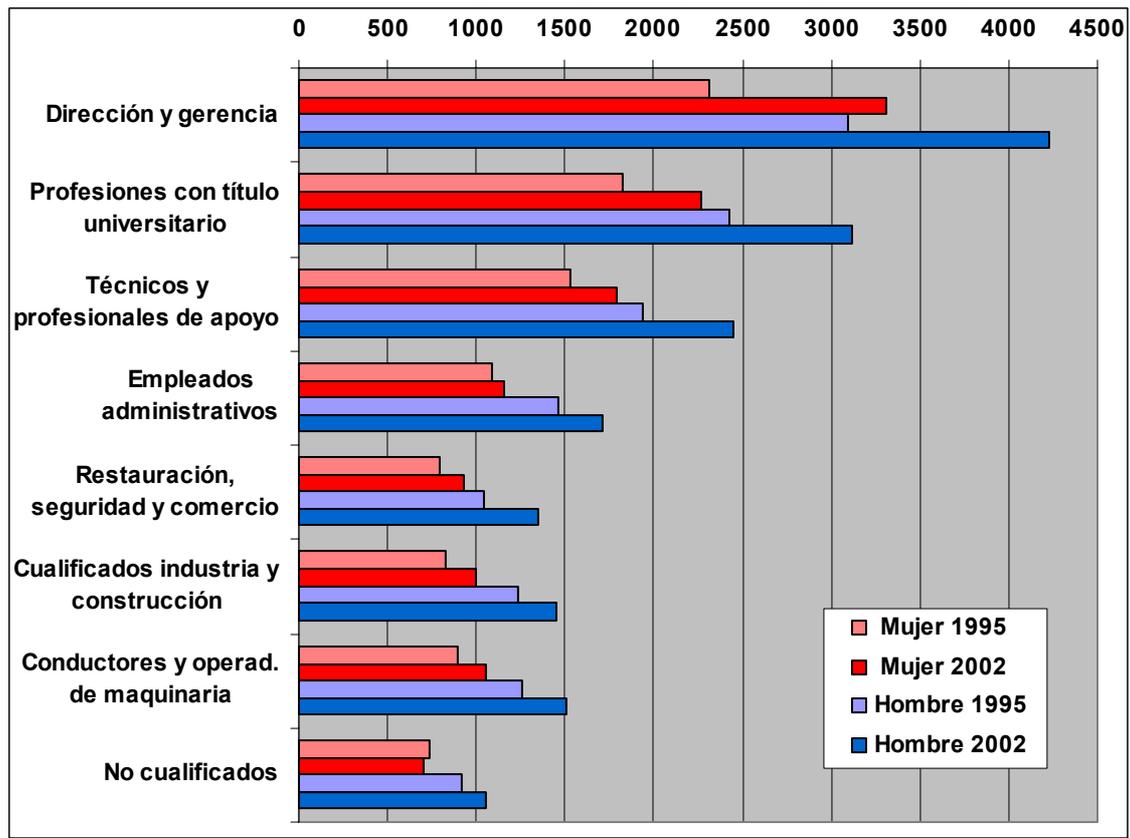
Algo menor, aunque también positivo, es el avance en las trabajadoras cualificadas de la industria y la construcción, cuyos salarios recortaron en siete años 1,4 puntos de diferencia de género en su salario medio, que ahora representa el 68,8 % del salario medio de los trabajadores varones de dicho grupo profesional. El resto de los grupos de ocupación muestran retrocesos para las mujeres en cuanto que los salarios medios de éstas representan en 2002 menor proporción de los correspondientes a los varones que lo que suponían en 1995.

Tabla 55 Salarios medios mensuales por ocupación. Porcentaje que representan los salarios de las mujeres sobre los de los hombres.

Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas							
España	Mujer		Hombre				
Grupos de ocupación	1995	2002	1995	2002	M/H 1995	M/H 2002	Δ M/H 1995-2002
Dirección y gerencia	2314,6	3314,5	3094,3	4229,7	74,8	78,4	3,6
Profesiones asociadas a título universitario	1825,6	2269,1	2420,5	3117,1	75,4	72,8	-2,6
Técnicos y profesionales de apoyo	1533,2	1789,6	1941,6	2445,6	79,0	73,2	-5,8
Empleados administrativos	1087,3	1153,4	1463,0	1714,7	74,3	67,3	-7,1
Restauración, seguridad y comercio	788,7	926,5	1045,6	1354,5	75,4	68,4	-7,0
Cualificados industria y construcción	829,0	999,9	1229,9	1452,9	67,4	68,8	1,4
Conductores y operadores de maquinaria	895,2	1050,7	1263,3	1505,6	70,9	69,8	-1,1
No cualificados	738,5	698,9	921,0	1052,0	80,2	66,4	-13,7

En el resto de los grupos ocupacionales no se registra ningún avance y más bien se advierte un cierto retroceso, especialmente entre empleados administrativos, del comercio y de la restauración. Sin embargo, en uno y otro caso hay que tener en cuenta dos constantes que parecen haber ejercido una fuerte influencia en la nueva configuración de la estructura salarial española: de un lado, un avance sensible de la mujer en aquellas ocupaciones con mayor dotación educativa: en general, la universitaria en sus tres niveles; de otro lado la creciente presencia de mujeres inmigrantes en los grupos ocupacionales con menor dotación formativa. En este último caso, lo que está sucediendo no es propiamente una regresión salarial sino una sustitución de un tipo de mano de obra nacional por otra inmigrante, naturalmente con salarios más bajos.

Gráfico 46. Salarios medios por ocupación y sexo. España 1995 y 2002



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002

4.3.4. La antigüedad

Los datos de la encuesta de estructura salarial de 1995 revelaban una antigüedad media en las empresas de la muestra de 10,75 años. En la encuesta homónima de 2002 dicha antigüedad ha descendido hasta 7,75 años. Esta drástica reducción de la antigüedad media tiene varias causas y admite también interpretaciones positivas y negativas. La primera de estas causas es la reducción de la edad media de la población laboral estudiada que pasa de 38,7 en 1995 a 37,8 en 2002. Hay que recordar que la anterior encuesta se realizó en 1995, en la fase final de un ciclo recesivo con elevadas tasas de desempleo, gran parte del cual afectaba a población joven que ha ido incorporándose al mercado laboral en los años siguientes, haciendo descender la edad media de la población ocupada. También se han incorporado a esta población laboral importantes contingentes de mano de obra inmigrante con edad media bastante baja.

Tabla 56 Antigüedad media, según sexo y tipo de contrato. 1995 y 2002.

	Antigüedad media en años			
	1995		2002	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Duración indefinida	12,25	14,69	7,98	11,04
Duración determinada	1,20	1,17	1,12	1,19

Por otra parte, estas empresas (recordamos, de diez o más trabajadores/as) han venido renovando sus plantillas, sustituyendo trabajadores/as de más edad por otros más jóvenes, presuntamente mejor preparados y adaptados a las nuevas tecnologías (también con salarios más bajos). En paralelo con estos cambios se registra un incremento de la temporalidad que ha supuesto un proceso de sustitución de contratos indefinidos por determinados o temporales. Baste observar que el descenso de la antigüedad media de los trabajadores y trabajadoras está concentrado en los contratos indefinidos. En las mujeres con contrato indefinido la antigüedad media pasó de más de 12 años a menos de 8, mientras la de los hombres caía de 14,7 a 11 años. Por el contrario, la población laboral con contratos temporales mantuvo, durante el mismo tiempo, estable su antigüedad media.

Tabla 57 Salarios medios mensuales por grupos de antigüedad en 1995 y 2002

Grupos de antigüedad	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
	1995	2002	1995	2002
Menos de 1 año	753,98	962,74	794,93	974,49
De 1 a 3 años	918,27	1.152,50	1026,95	1264,27
De 4 a 7 años	1.166,28	1.397,74	1322,48	1573,77
De 8 a 14 años	1.308,89	1.661,96	1484,71	1894,92
De 15 a 22 años	1.388,58	1.905,34	1587,80	2157,95
De 23 a 30 años	1.551,09	1.964,45	1782,57	2263,64
Más de 31 años	1.689,84	2.211,80	1941,51	2546,83

No puede obviarse el deterioro en la acumulación de capital humano y experiencia para las empresas que puede suponer la elevada rotación laboral externa generada por la

contratación temporal, si tenemos en cuenta que un tercio de la población ocupada en estas empresas (32,9%) tenía en 1995 una antigüedad inferior a tres años; en 2002, el porcentaje de población laboral que tenía una antigüedad inferior a tres años era ya del 43,3%. La descapitalización humana de las empresas es aún mayor en el caso de la mujer, pasando en el periodo analizado, del 32,3% al 58,1% el porcentaje de mujeres con menos de 3 años de antigüedad.

	1995			2002		
	Mujer	Hombre	Ambos sexos	Mujer	Hombre	Ambos sexos
Menos de 1 año	12,3%	9,7%	10,3%	15,1%	12,9%	13,6%
De 1 a 3 años	26,0%	21,6%	22,6%	43,0%	38,2%	39,7%
De 4 a 7 años	22,4%	17,4%	18,6%	17,2%	16,1%	16,5%
De 8 a 14 años	13,6%	15,1%	14,7%	12,8%	12,9%	12,9%
De 15 a 22 años	15,8%	18,4%	17,8%	5,2%	7,6%	6,8%
De 23 a 30 años	8,2%	13,3%	12,1%	4,9%	7,9%	7,0%
Más de 31 años	1,9%	4,6%	3,9%	1,7%	4,3%	3,5%

La incidencia de la antigüedad en la determinación cuantitativa del salario es muy elevada; de hecho, es el determinante de mayor peso en la formación del salario. Dado que la antigüedad representa la vida laboral transcurrida en la empresa con la que se tiene una relación contractual en un momento dado, desde un análisis descriptivo no es posible medir con exactitud el impacto sobre los salarios ya que se encuentra fuertemente asociada (colinealidad) con otras variables como la edad, la experiencia, el tipo de contrato, la responsabilidad, etc., y también con rasgos diferenciales del propio mercado como es la propia composición sectorial. No obstante, si puede afirmarse que, siendo la antigüedad el componente más importante del crecimiento salarial, la reducción de la antigüedad media juega siempre un papel primordial en la contención y minoración del nivel medio de los salarios.

4.4. Las características de la empresa

En este apartado se examinan las determinaciones salariales de las diferentes variables recogidas en la Encuesta de Estructura Salarial, que están vinculadas a la empresa y, en general, no relacionadas con el trabajador/a ni con el tipo o forma de contratación. Tales son: la actividad que realiza la empresa, el carácter público o privado de la misma, su tamaño en número de trabajadores/as, el mercado en el que actúa y, por último, la comunidad autónoma en la que se encuentra radicada la empresa.

4.4.1. La actividad

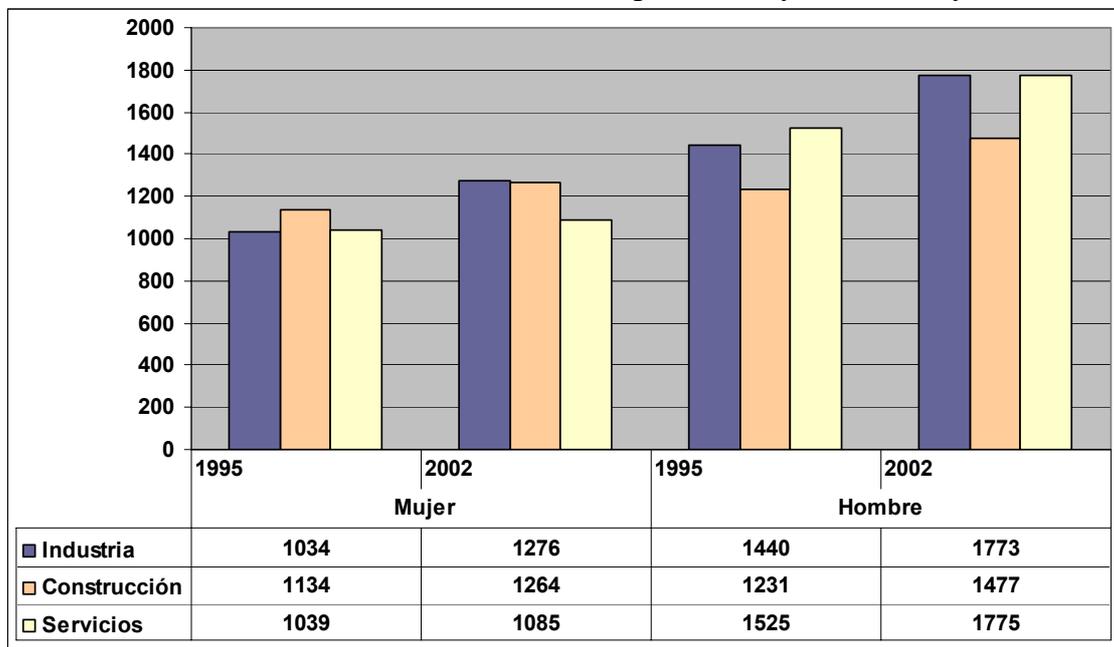
En el periodo analizado, 1995-2002, los salarios que experimentaron un mayor ascenso fueron los del sector industrial, siendo además los más homogéneos en cuanto a la forma en que este incremento afectó a hombres y mujeres; en ambos casos algo más de un 23 %. Este incremento ha servido para equiparar los salarios medios de industria y servicios, acabando con la anterior superioridad salarial del sector terciario. Le ha seguido la construcción con un incremento salarial general de un 19,3 % en el periodo estudiado, con un aumento algo más leve para las mujeres (11,5 %), si bien de poco relieve dado su escaso peso específico de la mujer en este sector.

Por último, los salarios del sector de servicios se incrementaron en un 6,1 %, repartido de forma desigual entre ambos sexos, ya que mientras los salarios masculinos subieron un 16,3 % los de las mujeres lo hacían sólo en un 4,4 %. Todo ello sin olvidar que en todos los sectores los salarios medios de las mujeres siguen situados claramente por debajo de los de los varones.

En la escala de salarios medios del conjunto nacional por actividades económicas de 2002, los salarios más elevados están situados en la *intermediación financiera*, superando a los del grupo de *refino de petróleo y tratamientos de combustibles nucleares* que ostentaban la supremacía en 1995 y que ahora quedarían en segunda

posición²¹. En tercer lugar se sitúan los salarios de las actividades de *producción y distribución de electricidad, gas y agua caliente*.

Gráfico 47. Salarios medios mensuales por sector y sexo, 1995 y 2002



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002

Tabla 58 Incremento porcentual medio salarial 1995-2002 por sector y sexo.

SECTOR	Mujer	Hombre
INDUSTRIA	23,35	23,16
CONSTRUCCIÓN	11,49	19,96
SERVICIOS	4,43	16,35

La evolución de los salarios medios de hombres y mujeres en las diferentes actividades refleja pocos avances en la relación salarial de género. Los salarios femeninos en 2002 se mueven entre el 56,2% del salario de los varones en el grupo residual de *otras actividades* y el 87% del *transporte aéreo*, siendo mayoría las actividades que presentan un retroceso en el periodo analizado. La construcción y las actividades más industriales, como el alquiler de maquinaria, metalurgia y fabricación de vehículos son las que parecen evidenciar un retroceso salarial de género que acaso refleja una mayor masculinización de unos sectores en el que ya la presencia femenina era minoritaria.

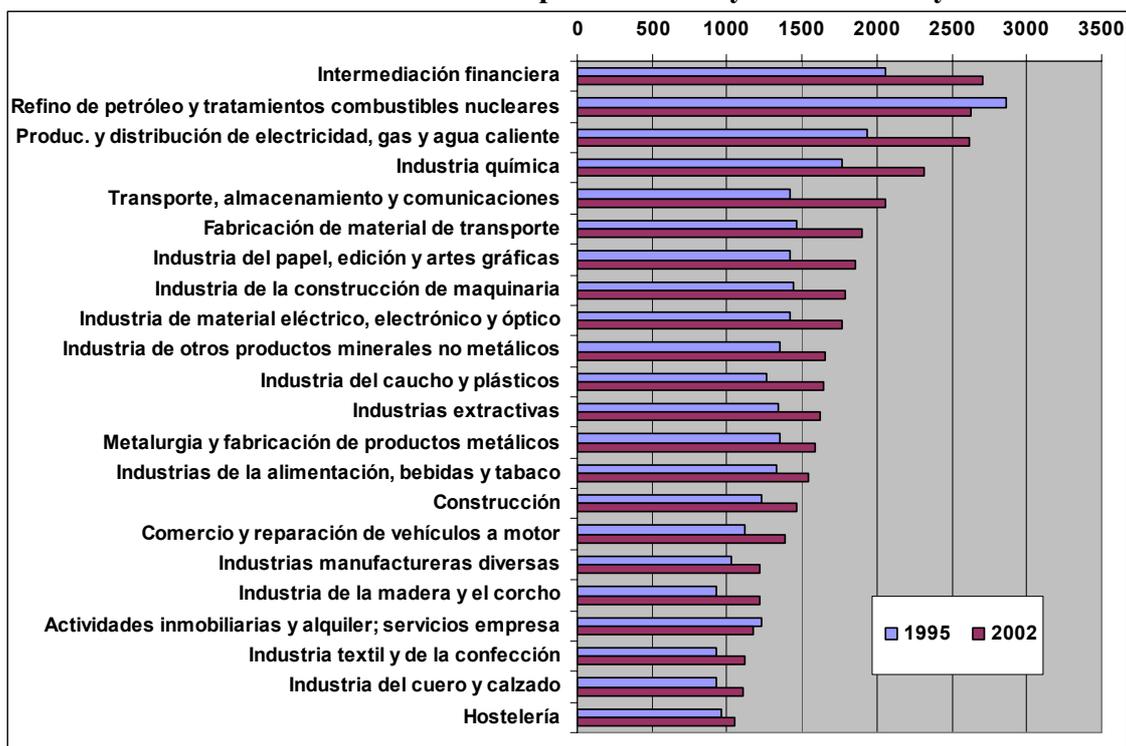
²¹ Dado el reducido tamaño de la submuestra de la actividad de refino de petróleo y tratamientos de combustibles nucleares no se ha incluido en la tabla 59 anexa.

Tabla 59 Salarios medios mensuales brutos con pagas extra prorrateadas por actividad y sexo en 1995 y 2002.

	1995				2002				1995-2002		
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		SalM/ SalH	Dif. SM/SH 2002-1995	
Actividad	euros	índice	euros	índice	SalM/ SalH	euros	índice	euros			índice
Industria de la madera y del corcho	774	82	941	100	82,3	1026	109	1242	132	82,5	0,28
Preparación curtido y acabado del cueros	788	84	960	102	82,0	918	98	1137	121	80,8	-1,28
Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	858	91	1048	111	81,9	1024	109	1299	138	78,9	-3,06
Hostelería	812	86	1051	112	77,3	930	99	1249	133	74,5	-2,84
Alquiler de maquinaria y equipo sin operario	847	90	1083	115	78,2	781	83	1220	130	64,1	-14,16
Industria textil	788	84	1180	125	66,8	1030	109	1590	169	64,8	-2,01
Construcción	1125	120	1184	126	95,0	1198	127	1399	149	85,7	-9,29
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	1059	113	1185	126	89,4	1305	139	1546	164	84,4	-4,98
Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor	966	103	1194	127	80,9	1151	122	1542	164	74,7	-6,27
Industria de la confección y de la peletería	770	82	1268	135	60,7	837	89	1335	142	62,7	1,96
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria	1112	118	1307	139	85,1	1379	147	1619	172	85,2	0,10
Comercio al por menor, reparación de efectos personales'	867	92	1336	142	64,9	1093	116	1700	181	64,3	-0,61
Transporte terrestre; transporte por tuberías	1154	123	1341	143	86,1	1181	125	1511	161	78,1	-7,92
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio	939	100	1378	146	68,1	1351	144	1804	192	74,9	6,76
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	1097	117	1387	147	79,1	1349	143	1726	183	78,2	-0,87
Actividades informáticas	1000	106	1440	153	69,5	1760	187	2116	225	83,2	13,74
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	1033	110	1486	158	69,5	1327	141	1957	208	67,8	-1,68
Industria de productos alimenticios y bebidas	954	101	1492	159	64,0	1111	118	1804	192	61,6	-2,39
Industria del papel	1056	112	1503	160	70,2	1643	175	2031	216	80,9	10,68
Actividades anexas a los transportes	1192	127	1551	165	76,9	1267	135	1827	194	69,4	-7,49

Fabricación de maquinaria y material eléctrico	1118	119	1557	165	71,8	1485	158	1968	209	75,5	3,68
Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	1217	129	1563	166	77,9	1628	173	2058	219	79,1	1,23
Industria de la construcción de maquinaria y equipo	1263	134	1568	167	80,5	1589	169	1905	202	83,4	2,88
Otras actividades empresariales	1082	115	1570	167	68,9	931	99	1656	176	56,2	-12,68
Fabricación de vehículos de motor y remolques	1404	149	1678	178	83,7	1659	176	2309	245	71,8	-11,83
Actividades inmobiliarias	1140	121	1691	180	67,4	1108	118	1717	182	64,5	-2,88
Captación, depuración y distribución de agua	1440	153	1699	181	84,7	1557	165	1899	202	82,0	-2,73
Metalurgia	1358	144	1731	184	78,4	1630	173	2358	251	69,1	-9,31
Fabricación de otro material de transporte	1650	175	1739	185	94,9	1834	195	2191	233	83,7	-11,20
Transporte aéreo y espacial	1415	150	1750	186	80,9	2581	274	2966	315	87,0	6,16
Seguros y planes de pensiones, excepto SS obligatoria	1437	153	1929	205	74,5	1799	191	2677	285	67,2	-7,31
Fabricación de material electrónico	1367	145	1940	206	70,5	1487	158	2104	224	70,7	0,20
Industria química	1468	156	1998	212	73,5	2020	215	2591	275	78,0	4,50
Correos y telecomunicaciones	1673	178	2097	223	79,8	2355	250	3063	326	76,9	-2,90
Actividades auxiliares a la intermediación financiera	1352	144	2185	232	61,9	1936	206	2937	312	65,9	4,06
Producción y distribución de energía eléctrica, gas, etc.	2002	213	2378	253	84,2	2781	296	3249	345	85,6	1,40
Intermediación financiera	1902	202	2421	257	78,6	2413	256	3317	352	72,8	-5,83
Promedio de las rels. SaIM/SaIH de todas las actividades					76,7					74,8	-2,00
Actividad	euros	índice	euros	índice	SaIM/SaIH	euros	índice	euros	índice	SaIM/SaIH	Dif.SM/SH 2002-1995
	Mujer		Hombre			Mujer		Hombre			
	1995					2002					1995-2002

Gráfico 48. Salarios mensuales por actividad y sexo en 1995 y 2002.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002

Con avances significativos y positivos para la relación salarial de género podemos citar las actividades informáticas, la industria de la alimentación, el comercio mayorista y el transporte aéreo, lo que parece corroborar que, salvo excepciones como la actividad informática, los avances en materia de género se están fraguando con la complicidad de una mayor segregación sectorial. Ello sin olvidar los dos componentes que ya hemos señalado antes, la entrada de mano de obra extranjera con salarios más bajos y una mayor especialización de las mujeres en las actividades con mayor dotación educativa.

4.4.2. La propiedad

En la muestra completa de la EES'2002 hay una nutrida muestra de trabajadores del sector público, tanto en sanidad como en enseñanza y otros servicios. No obstante, y como ya se indicó en páginas anteriores, dado que estos apartados se trata de examinar la evolución de los salarios entre 1995 y 2002, se ha prescindido de aquellos sectores que no estaban presentes en la EES'1995, a fin de evitar que los cambios introducidos en la composición de la muestra distorsionen la comparación de ambos años o sesguen

el resultado del análisis del periodo. Pese a ello, la evolución de los salarios públicos queda algo desdibujada en la medida en que durante el periodo analizado se han producido muchas privatizaciones de empresas públicas que han hecho desaparecer -como salarios públicos- una parte importante de los que se recogían como tales en 1995²².

Según los datos de la EES'2002 el diferencial entre salarios públicos y privados se incrementa en España en un 11,2 puntos respecto al existente en 1995 (la prima salarial pública en 1995 era del 41,8% y pasa en 2002 a ser del 53%). Los salarios en el ámbito público empresarial (no incluidas administraciones, sanidad ni enseñanza) crecieron un 23,62 %, mientras los salarios del sector privado lo han hecho en un 14,55 %. La prima salarial pública es en ambos años mayor para las mujeres, cuyos salarios son, en 2002, un 73,2 % más elevados que los del sector privado, mientras que en los varones los salarios son solo el 42,6 % más elevados que los del sector privado.

Tabla 60 Salarios medios mensuales (con pagas extra prorrateadas) por tipo de propiedad y sexo, 1995-2002

		1995			2002			Δ 1995-2002	
		Público	Privado	SPu/SPr%	Público	Privado	SPu/SPr%	Δ Público	Δ Privado
Mujer		1694,3	1041,6	162,7	2058,2	1188,5	173,2	21,48	14,10
Hombre		1992,0	1463,3	136,1	2482,5	1740,9	142,6	24,62	18,97
Ambos sexos		1932,2	1363,0	141,8	2388,7	1561,4	153,0	23,62	14,55
SM/SH %	Dif.	85,1	71,2	-26,53	82,9	68,3	-30,57	3,15	4,87

El lado menos positivo para el análisis de género es que los salarios de las mujeres crecieron en ambos sectores (público y privado) menos que los de los varones: 3,15 puntos menos en el ámbito público y 4,87 en el privado. Sin embargo los incrementos relativos de los salarios privados y públicos propician que la situación salarial de la mujer en relación al hombre haya mejorado en el ámbito público. Es decir, la ventaja comparativa que obtiene la mujer al trabajar en el sector público es superior a la que obtiene el hombre, aunque este percibe en ambos casos salarios superiores.

²² La muestra de 1995 contenía 8.204 trabajadores de empresas públicas; la de 2002, solo contiene 1.351 empleados públicos.

La conocida inclinación de la mujer a ocupar espacios de trabajo públicos tiene pues, además de otras ventajas añadidas en estabilidad y horarios, un claro cimientamiento salarial. La situación descrita mejora para las mujeres si consideramos el salario hora en lugar del salario mes. En efecto, el salario hora de la mujer en el sector privado se incrementó en el sector privado dos puntos más que en el caso de los hombres, lo que parece ser un reflejo de una mayor productividad por parte de las mujeres.

Tabla 61 Salarios medios hora (con pagas extra prorrateadas) por tipo de propiedad y sexo, 1995-2002

		1995			2002			Δ 1995-2002	
		Público	Privado	SPu/SPr%	Público	Privado	SPu/SPr%	Δ Público	Δ Privado
Mujer		10,78	6,45	167,1	13,31	7,89	168,7	23,42	22,30
Hombre		12,39	8,77	141,3	15,55	10,54	147,5	25,50	20,26
Ambos sexos		12,07	8,22	146,9	15,05	9,68	155,5	24,75	17,83
SM/SH %	Dif.	87,0	73,6	-25,82	85,6	74,8	-21,19	2,09	-2,04

4.4.3. El tamaño

Conviene señalar en este apartado que las dos Encuestas de Estructura Salarial, la de 1995 y la de 2002, no recogen propiamente como dato y como variable el tamaño de la empresa sino el del centro de cotización. Algunas empresas grandes pueden aparecer como medianas o pequeñas si sus centros de trabajo son diferentes centros de cotización y algunos de ellos tienen un número reducido de trabajadores/as. No obstante, cabe presumir que en la mayoría de los casos recogidos en la encuesta la empresa tiene un único centro de cotización y que la presencia en la muestra de empresas multilocales con más de un centro de cotización ha de ser relativamente pequeña.

La importancia del tamaño de la empresa es notable. Mayor desarrollo organizativo, cualificación y competencia, mercados más amplios y estables, productos y servicios más consolidados, mayor productividad y beneficios suelen ser variables asociadas con salarios más elevados en las empresas de mayor tamaño. Los datos sobre salarios de las dos encuestas analizadas avalan esta correlación, tanto en 1995 como en 2002, si bien

las diferencias salariales por tamaño parecen tender a disminuir en lugar de aumentar. Los salarios de las empresas pequeñas crecieron en el periodo analizado (17,36%) más que las intermedias (13,93) y bastante más que las grandes (11,27%).

Tabla 62 Salarios medios mensuales por tamaño del centro en España

España	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas		
	Tamaño de la empresa	1995	2002	1995	2002
	De 10 a 49 trabajadores	996,49	1.199,80	1120,82	1315,45
	De 50 a 199 trabajadores	1.240,37	1.425,22	1402,52	1597,95
	200 ó más trabajadores	1.494,30	1.681,40	1703,93	1895,88

Tabla 63 Salarios medios mensuales por tamaño del centro. Variación 1995 - 2002

España	Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas		Relación en % Base 100		Δ 1995-2002 en %.	
	Tamaño	1995	2002	1995		2002
	De 10 a 49 trabajadores	1120,8	1315,5	100,0	100,0	17,36
	De 50 a 199 trabajadores	1402,5	1598,0	125,1	121,5	13,93
	200 ó más trabajadores	1703,9	1895,9	152,0	144,1	11,27

El mejor crecimiento de los salarios en las empresas de menor tamaño (menos de 200 trabajadores/as) ha favorecido más a los salarios/hora de las mujeres que han podido elevar sus salarios/hora en mayor medida que los varones y reducir algo el diferencial salarial de género. Por el contrario, en las más grandes el crecimiento del salario hora de la mujer fue muy inferior al que experimentó el salario/hora de los hombres. Lo mismo cabe afirmar del salario bruto mensual en todos los casos.

Al igual que veíamos en el caso de la propiedad de la empresa, la mujer obtiene más avances en el salario hora que en el salario mensual, lo que sugiere una mejora de la productividad/retribución bruta de la mujer acompañada de un peor posicionamiento laboral, presuntamente ligado a una limitación del tiempo de trabajo asociada con la necesidad de compatibilizar tareas domésticas.

Tabla 64 Salarios medios hora y mensuales con pagas extras prorrateadas por tamaño del centro. Variación 1995 - 2002

Salario bruto hora	1995			2002			Δ 1995-2002		
Tamaño en nº de trabajadores	De 0 a 49	De 50 a 199	200 ó más	De 0 a 49	De 50 a 199	200 ó más	De 0 a 49	De 50 a 199	200 ó más
Mujer	5,58	6,47	8,34	6,98	7,78	9,18	25,1	20,4	10,1
Hombre	7,20	9,10	11,69	8,75	10,81	14,27	21,5	18,7	22,1
Ambos sexos	6,84	8,44	10,87	8,25	9,84	12,22	20,6	16,6	12,4
SM/SH % y Difs. Δ	77,5	71,0	71,3	79,8	72,0	64,3	-3,6	-1,7	12,0
Salario bruto mes	1995			2002			Δ 1995-2002		
Tamaño en nº de trabajadores	De 0 a 49	De 50 a 199	200 ó más	De 0 a 49	De 50 a 199	200 ó más	De 0 a 49	De 50 a 199	200 ó más
Mujer	902	1054	1328	1053	1177	1378	16,8	11,6	3,8
Hombre	1198	1528	1932	1447	1789	2341	20,7	17,1	21,2
Ambos sexos	1133	1409	1784	1336	1594	1953	17,9	13,2	9,5
SM/SH % y Difs. Δ	75,3	69,0	68,7	72,8	65,8	58,9	4,0	5,5	17,4

4.4.4. El mercado

El tipo de mercado, local o regional, nacional e internacional, marca ciertas diferencias salariales de manera similar al tamaño de la empresa, si bien el potencial elevador de los salarios de la variable tipo de mercado es algo inferior al del tamaño de la empresa, especialmente en sus valores más elevados (más de 200 trabajadores). El paso del mercado local o regional al nacional es más importante en términos de repercusión salarial que el salto al mercado internacional.

Veámos en el apartado anterior que los salarios de las empresas grandes habían crecido menos que los de las más pequeñas y que esto había traído consigo una reducción de las diferencias salariales por tamaño del centro. No ocurre lo mismo con la variable del mercado; entre 1995 y 2002 los trabajadores/as de empresas con mercados más amplios han visto incrementados sus salarios con más intensidad que las de las empresas con mercados más reducidos. Así, los salarios de las empresas de ámbito internacional se

incrementaron en España un 28,5 % cuadruplicando el incremento salarial de las empresas con mercados locales que lo hicieron en un 7,5 %, abriéndose así la prima salarial por mercado internacional hasta el 56 % sobre la base del mercado local.

Tabla 65 Salarios mensuales por tamaño del mercado. Variación 1995 – 2002.

España	Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas		Relación en % Base 100		Δ 1995-2002 en %.
	Mercado	1995	2002	1995	
Local o regional	1143,5	1228,93	100,0	100,0	7,47
Nacional	1442,97	1687,59	126,2	137,3	16,95
Internacional	1490,82	1916,67	130,4	156,0	28,56

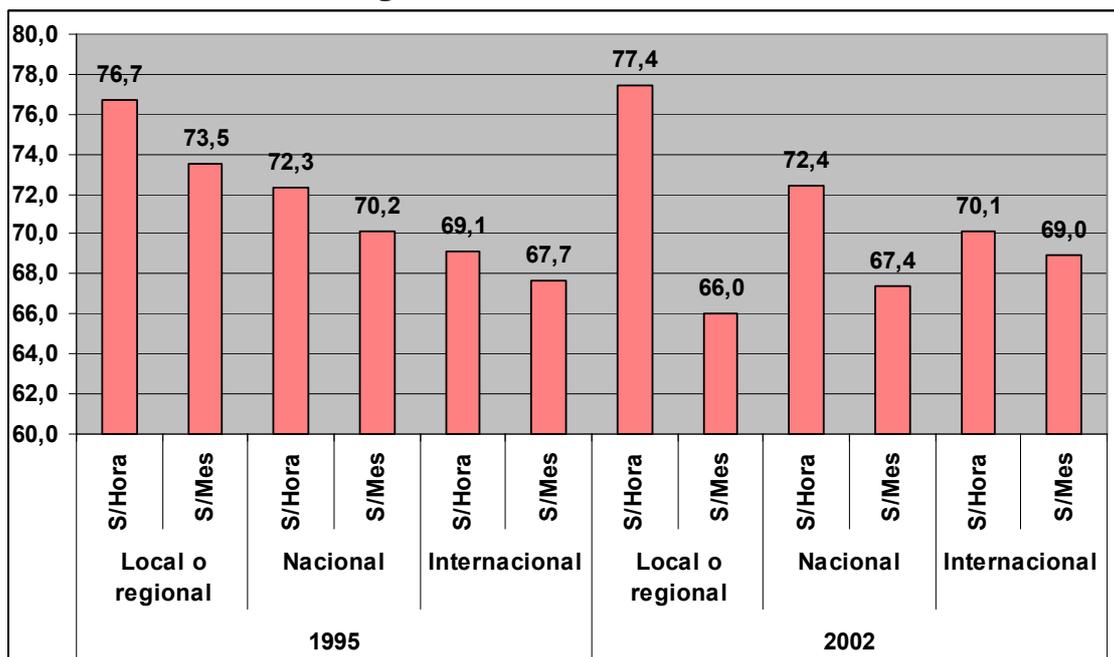
Los datos del conjunto nacional parecen avalar la idea de que el diferencial salarial de género tienden a reducirse a medida que se amplía el tamaño del mercado. El crecimiento de los salarios femeninos fue superior en las empresas con mercados más grandes, superando casi el crecimiento de los salarios de los varones en el caso de los mercados internacionales.

Con todo, las mejoras perceptibles en los salarios de la mujer en relación al tamaño de la empresa parecen relacionadas con un mayor grado de especialización y desarrollo organizativo (mercados internacionales) y centrarse más en el salario hora que en los salarios mensuales en los que los avances son inexistentes o poco significativos.

Tabla 66 Salarios mensuales por mercado y sexo. Variación 1995 – 2002.

España	Mujer		Hombre		Mujer en % Base 100		Hombre en % Base 100		Mujeres Δ 1995-2002 en %.	Hombres Δ 1995-2002 en %.
	Mercado	1995	2002	1995	2002	1995	2002	1995		
Local o regional	877,4	885,7	1208,3	1371,1	100,0	100,0	100,0	100,0	0,95	13,48
Nacional	1105,6	1269,9	1548,0	1888,0	126,0	143,4	128,1	137,7	14,87	21,97
Internacional	1084,4	1432,9	1612,2	2120,4	123,6	161,8	133,4	154,6	32,13	31,52

Gráfico 49. Porcentaje que supone el salario hora y mes de la mujer sobre el del hombre según tamaño del mercado. 1995 – 2002.



4.4.5. La Comunidad Autónomas

Aunque la Comunidad Autónoma en la que se encuentra ubicada la empresa no es realmente una variable determinante de los salarios, sino más bien el resultados de muchas de ellas combinadas en muy diferente proporción, creemos que el análisis de las diferencias salariales por región tiene cierto interés en la medida en puede contribuir a ilustrar o facilitar referencias respecto al grado de avance en los diferentes los espacios geo-económicos en materia de reducción de las diferencias salariales asociadas al género. Por ello, nos limitaremos aquí a una comparación general de la evolución de los salarios en las comunidades autónomas en el periodo 1995-2002, en particular bajo la perspectiva de género.

El salario medio bruto mensual con pagas extras prorrateadas, en las empresas de de 10 o más trabajadores/as, quedaba situado en 2002 en 1569 euros, lo que supone un incremento en el intervalo desde 1995 del 11,9 %. El salario hora se incremento algo más, en un 14,8%. La Comunidad Valenciana, Cataluña, Murcia, Navarra y País Vasco son las comunidades cuyos salarios medios crecieron por encima de la media nacional.

Cantabria, las ciudades de Ceuta y Melilla y Extremadura, registraron incrementos negativos en los salarios, esta última sólo en el salario mensual y asumido únicamente por las mujeres, cuyos salarios/mes cayeron un 10,8%. Tan sólo Ceuta y Melilla reflejan decrementos en cada uno de los dos sexos. Con esta excepción, en todas las comunidades los retrocesos salariales recaen únicamente sobre las mujeres.

Tabla 67 Salarios medios mensuales por comunidad autónoma.

Comunidad Autónoma	1995		2002		1995-2002	
	S/Hora	S/Mes	S/Hora	S/Mes	S/Hora	S/Mes
Andalucía	7,8	1287,7	8,5	1355,3	8,7	5,3
Aragón	8,3	1388,2	9,5	1524,0	14,6	9,8
Asturias (Principado de)	8,4	1385,5	9,2	1467,9	8,9	5,9
Baleares (Illes)	7,5	1238,5	8,4	1362,4	11,4	10,0
Canarias	6,8	1113,2	7,6	1219,0	12,0	9,5
Cantabria	8,1	1330,7	8,0	1285,0	-1,1	-3,4
Castilla-La Mancha	6,8	1130,4	7,7	1228,2	13,1	8,7
Castilla y León	8,1	1327,6	9,1	1457,6	11,8	9,8
Cataluña	8,9	1485,4	10,6	1728,9	19,5	16,4
Comunidad Valenciana	7,2	1197,4	8,7	1419,5	20,0	18,6
Extremadura	7,0	1139,4	7,2	1119,4	2,8	-1,8
Galicia	7,1	1170,7	8,0	1285,1	12,6	9,8
Madrid (Comunidad de)	10,1	1668,4	11,5	1851,2	13,3	11,0
Murcia (Región de)	6,6	1090,3	7,8	1248,0	18,7	14,5
Navarra (Comunidad Foral de)	8,7	1444,5	10,3	1679,7	19,1	16,3
País Vasco	9,9	1640,2	11,6	1856,1	16,8	13,2
Rioja (La)	7,4	1235,5	8,3	1337,4	12,0	8,2
Ceuta y Melilla	8,3	1375,3	7,0	1082,1	-16,0	-21,3
ESPAÑA	8,5	1401,6	9,7	1569,2	14,80	11,96

Así pues, en conjunto, el análisis de género de la evolución de los salarios en el periodo 1995-2002 presenta bastantes descensos de los salarios mensuales de las mujeres (Ceuta y Melilla, Extremadura, Asturias, Cantabria y Castilla-León). Por el contrario, Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana, Cataluña, Murcia, Baleares y Canarias registran incrementos significativos de los salarios hora femeninos, en algunos casos por encima de los correspondientes a los varones.

Tabla 68 Salarios medios hora y mes por sexo comunidad autónoma. 1995-2002

Comunidad Autónoma	Mujer				Mujer		Hombre				Hombre	
	1995		2002		1995-2002		1995		2002		1995-2002	
	S/Hora	S/Mes	S/Hora	S/Mes	S/Hora	S/Mes	S/Hora	S/Mes	S/Hora	S/Mes	S/Hora	S/Mes
Andalucía	6,0	946,0	7,0	981,4	16,1	3,7	8,3	1368,1	9,1	1493,4	9,9	9,2
Aragón	6,2	1004,6	7,1	1026,6	13,8	2,2	8,8	1480,6	10,5	1728,2	19,4	16,7
Asturias (Principado de)	6,3	997,2	6,7	952,6	6,6	-4,5	8,8	1458,8	10,1	1660,5	14,4	13,8
Balears (Illes)	5,8	935,5	7,1	1089,3	21,3	16,4	8,3	1377,7	9,2	1524,9	10,3	10,7
Canarias	5,4	879,8	6,5	1001,1	21,0	13,8	7,2	1189,6	8,1	1334,0	12,6	12,1
Cantabria	6,3	996,8	6,6	960,0	4,1	-3,7	8,5	1413,9	8,5	1420,4	0,6	0,5
Castilla-La Mancha	4,9	796,6	6,4	918,8	29,5	15,3	7,3	1222,4	8,2	1350,2	12,2	10,5
Castilla y León	6,3	1003,0	6,9	968,1	8,7	-3,5	8,5	1394,3	9,8	1627,6	16,0	16,7
Cataluña	6,8	1102,9	8,3	1282,4	22,9	16,3	9,7	1628,9	12,0	1983,4	23,3	21,8
Comunidad Valenciana	5,6	899,4	7,1	1089,2	27,3	21,1	7,8	1293,4	9,4	1567,9	20,9	21,2
Extremadura	5,8	911,3	6,2	814,7	6,9	-10,6	7,2	1179,8	7,5	1229,4	4,8	4,2
Galicia	5,7	927,1	6,5	972,5	13,2	4,9	7,4	1238,2	8,6	1425,6	16,0	15,1
Madrid (Comunidad de)	8,2	1323,2	9,5	1459,9	15,5	10,3	10,8	1797,7	12,7	2088,8	16,9	16,2
Murcia (Región de)	5,3	839,0	6,4	902,2	21,6	7,5	7,0	1155,7	8,5	1392,2	21,5	20,5
Navarra (Comunidad Foral de)	7,0	1124,1	8,1	1175,1	15,9	4,5	9,1	1522,3	11,1	1845,1	21,9	21,2
País Vasco	8,2	1303,6	9,0	1322,9	10,1	1,5	10,3	1721,4	12,5	2040,8	20,7	18,6
Rioja (La)	6,4	1000,7	6,9	997,3	8,7	-0,3	7,7	1301,2	8,9	1476,3	15,1	13,5
Ceuta y Melilla	6,9	1116,9	6,1	828,2	-11,7	-25,8	8,5	1408,9	7,4	1205,7	-12,7	-14,4
ESPAÑA	6,7	1079,3	7,9	1194,1	18,2	10,6	9,0	1500,7	10,6	1748,9	17,4	16,5

Este escenario bien puede interpretarse como retroceso salarial absoluto y relativo de las mujeres en las zonas con menos impulso económico y mayor productividad y competitividad de la mujer (reflejada en los salarios hora) en las regiones de mayor pujanza, sin que en estos casos se traduzca en mejores salarios mensuales debido al peor posicionamiento laboral de la mujer en el tejido industrial y empresarial.

Tabla 69 Relación salarial de género en porcentaje sobre el salario medio hora y mes hombre por comunidad autónoma. 1995-2002

SaIM/SaIH % CCAA	1995		2002		Δ1995-2002	
	S/Hora	S/Mes	S/Hora	S/Mes	S/Hora	S/Mes
Andalucía	72,9	69,2	77,0	65,7	4,1	-3,4
Aragón	70,8	67,8	67,5	59,4	-3,3	-8,4
Asturias (Principado de)	71,3	68,4	66,4	57,4	-4,9	-11,0
Balears (Illes)	70,1	67,9	77,0	71,4	6,9	3,5
Canarias	75,1	74,0	80,8	75,0	5,6	1,1
Cantabria	74,7	70,5	77,2	67,6	2,6	-2,9
Castilla-La Mancha	67,2	65,2	77,6	68,1	10,4	2,9
Castilla y León	74,6	71,9	70,0	59,5	-4,6	-12,5
Cataluña	69,6	67,7	69,3	64,7	-0,2	-3,0
Comunidad Valenciana	71,7	69,5	75,5	69,5	3,8	-0,1
Extremadura	80,2	77,2	81,8	66,3	1,7	-11,0
Galicia	76,5	74,9	74,7	68,2	-1,8	-6,7
Madrid (Comunidad de)	75,8	73,6	74,8	69,9	-0,9	-3,7
Murcia (Región de)	75,5	72,6	75,6	64,8	0,1	-7,8
Navarra (Comunidad Foral de)	76,8	73,8	73,0	63,7	-3,7	-10,2
País Vasco	78,9	75,7	72,0	64,8	-7,0	-10,9
Rioja (La)	82,3	76,9	77,8	67,6	-4,6	-9,4
Ceuta y Melilla	81,0	79,3	82,0	68,7	0,9	-10,6
ESPAÑA	74,3	71,9	74,8	68,3	0,5	-3,6

4.5. Conclusiones

4.5.1. El sexo.

A lo largo del periodo analizado (1995-2002) el salario hora de hombres y mujeres creció de forma similar para los dos sexos e incluso algo más para las mujeres (18,25% frente al 17,44% en los hombres). Por el contrario, si consideramos el salario mensual (incluido, en ambos casos, el prorrateo de horas extraordinarias), la remuneración media de los varones creció significativamente más que el de las mujeres (16,5% frente al 10,6% en las mujeres). En ambos casos hay que recordar que el índice de precios al consumo (IPC) entre las dos fechas de referencias de las respectivas encuestas (Octubre '95 y Octubre '02) fue de un 22,4%.

El hecho de que el salario medio mensual de la mujer crezca en menor proporción que el salario hora, resulta consonante con la disminución del número medio anual de horas trabajadas, aparentemente propiciada por una mayor participación femenina a costa de un menor número medio de horas anuales por mujer. Con la muestra homogeneizada, el número medio de horas trabajadas por las mujeres decreció entre 1995 y 2002 en un 10,5%, mientras el tiempo medio de trabajo anual de los hombres lo hacía en un 5,6% en el mismo periodo. El corolario de ello es que, en las actividades recogidas en la encuesta, la mujer dedica en 2002 algo menos de tiempo al trabajo de lo que lo hacía en 1995 pero su remuneración horaria ha mejorado más que la del varón, aunque ciertamente en una medida poco significativa (0,8%).

Los servicios de sanidad, enseñanza y parte de otros servicios, como grandes receptores de población laboral femenina, contribuyen también a elevar el nivel medio salarial de las mujeres. Es precisamente la presencia de estos sectores, que ahora se encuentran en la Encuesta de Estructura Salarial y no lo estuvieron en 1995 (enseñanza, sanidad y servicios sociales y personales), la que origina, de un lado, un crecimiento del salario medio de la mujer muy por encima del de los hombres al considerar también estas nuevas actividades (1285,5 €/mes, frente a 1194,1 €/mes, si no se consideran estas actividades) y, de otra, una posible pérdida de horas trabajadas por la mujer en la industria y parte de los servicios.

Sin embargo, si examinamos con las muestras homogeneizadas la evolución de los salarios medios de la mujer en relación a los del varón, se aprecia un retroceso en el gap salarial de género, de forma que la relación entre los respectivos salarios medios brutos mensuales ha pasado de ser un 71,9% a representar solo el 68,3%. Esto supone que la brecha salarial, en términos de renta mensual disponible, se ha agrandado algo, si bien y como hemos visto ya, la relación salarial de género en cuanto al salario hora apenas ha registrado variación significativa.

4.5.2. La edad

En los años transcurridos entre las dos muestras analizadas se han producido algunos cambios en la estructura demográfica de España y de sus regiones. Entre ellos, merece destacarse la fuerte entrada de contingentes laborales inmigrantes que han contribuido a frenar los crecimientos salariales allí donde su presencia ha sido importante.

Se constata un rejuvenecimiento general de la población laboral cuya media de edad ha pasado de 38,7 años en 1995 a 37,8 en 2002. Este rejuvenecimiento no tiene un reparto homogéneo por género, sino que viene inducido por el colectivo masculino, que pasó de una edad media de 39,8 años en 1995 a 38,7 en 2002. Por el contrario, la población laboral femenina ha envejecido un año su media de edad, pasando desde 34,8 hasta 35,8. La modificación de las medianas de edad induce a pensar que se está produciendo un reequilibrio de la pirámide laboral y que la diferencia en edad media entre ambos sexos, que en 1995 era de 5 años, se ha reducido en 2002 a menos de 3 años.

En general, la situación salarial de la mujer en relación al hombre no ha mejorado, siendo más correcto afirmar que ha empeorado. Puede advertirse que los salarios de las mujeres más jóvenes (menores de 32 años) discurren en 2002 al mismo nivel que lo hacían los salarios de sus coetáneos varones en 1995. Peor resultan los salarios de las mujeres por encima de los 40 años, ya que sus salarios medios brutos mensuales en 2002 son casi equivalentes a los de su mismo grupo de edad y sexo de 1995. Es decir, los siete años analizados han traído consigo una elevación de los salarios femeninos más jóvenes, mientras la elevación de los salarios de las mujeres de más edad ha quedado enervada, manteniendo las mujeres de más de 40 años los mismos niveles salariales de

1995. En esta evolución hay que considerar el diferente valor adquisitivo que similares salarios tiene cuando entre ambos años media un incremento del IPC del 22,4%.

No obstante, los datos salariales, acompañados de un crecimiento de las poblaciones activas y ocupadas femeninas, y de una creciente aportación de capital formativo por parte de las mujeres parecen apuntar a un proceso de renovación de la población laboral femenina que *a priori* solo beneficia a las mujeres jóvenes, cuando menos de momento. De hecho, el incremento medio de los salarios de las mujeres de menos de 40 años (de 16 a 39) ha sido del 16,6 % entre 1995 y 2002, mientras el correspondiente a las de 40 o más años ha sido literalmente nulo.

4.5.3. La educación

En el transcurso del periodo analizado se advierte una mejora notable en las trayectorias salariales de las mujeres de los diferentes niveles educativos. Los mayores incrementos de los salarios medios en general se registran en el nivel de Doctorado, que se incrementan en más de los 50%, seguidos de los estudios de FPII que experimentan un crecimiento del 20%. Cercano a este crecimiento se encuentran los salarios apoyados en estudios de Secundaria (primera etapa). De ellos y dada la inflación registrada en el periodo analizado, solamente los salarios del nivel doctorado registran un crecimiento real; los otros dos niveles citados se encontrarían en un nivel similar al de 1995.

Al igual que observábamos con la edad, los incrementos producidos entre 1995 y 2002 en los salarios de las mujeres se han distribuido de manera desigual entre los diferentes niveles formativos. Algunos niveles como los inferiores a educación secundaria quedaron prácticamente congelados en los niveles de 1995, mientras el de FPII veía elevados su nivel medio en un 40 % y los estudios universitarios, en ambos ciclos, en torno a un 20 %. Comparando ambos géneros, las mujeres sólo obtuvieron mayores incrementos salariales, entre 1995 y 2002, que sus homólogos varones en los grupos de estudios de FPI y FPII.

4.5.4. El tipo de contrato

A tenor de lo que muestran los datos respecto a las empresas de más de 10 trabajadores/as, entre 1995 y 2002 la situación de la temporalidad, en líneas generales, no ha mejorado en el sentido de una reducción del porcentaje de temporalidad, aunque si, como veremos, en el de una atenuación de las diferencias salariales por tipo de contrato.

En la encuesta de Estructura Salarial de 1995 el porcentaje de contratos temporales era de un 25,3 % (30,5 % en las mujeres y 23,9 % en los hombres), mientras que en la edición de 2002 encontramos esta temporalidad elevada en algo más de un punto, situándose en un 26,5 %, si bien se ha reducido para las mujeres a un 28 %, pero se ha incrementado en los hombres hasta un 25,8 %. Hay que recordar que las tasas de temporalidad tienden a aumentar a medida que disminuye el tamaño de la empresa.

Sin embargo, la visión que ofrecen las empresas de más de 10 trabajadores/as contrasta con la que presenta la EPA, algo más optimista, que nos habla de un incremento leve pero progresivo en los últimos años de la contratación indefinida. Ello parece indicar que la temporalidad se ha reducido en las microempresas (de menos de 10 trabajadores/as y abrumadoramente mayoritarias en España), mientras que se ha incrementado en las pequeñas, medianas y grandes.

Pese a que para el conjunto de los trabajadores/as la temporalidad ha aumentado, las diferencias salariales entre uno y otro tipo de contrato se han atenuado notablemente. En 1995 los salarios medios de los contratos temporales o de duración determinada representaban un 56,2 % del salario medio de los contratos indefinidos. En 2002, este porcentaje se ha elevado al 60,3 % de los salarios indefinidos, lo que, aun siendo una notable brecha, marca al menos una tendencia a la equiparación.

Estas diferencias salariales por tipo de contrato son algo menores entre las mujeres debido fundamentalmente a que los salarios de las mujeres con contratos indefinidos son ya notablemente más bajos. Una realidad que no tiende precisamente a equilibrarse: basta observar que mientras los salarios indefinidos de las mujeres crecieron en el

intervalo 1995-2002 un 10,7 %, los de los hombres lo hicieron en un 19,2 % y mientras los salarios femeninos de duración determinada o temporal crecían un 9,9 % los de los varones con idéntica relación contractual experimentaban un crecimiento del 29,1 %.

4.5.5. El tipo de jornada

En España la jornada parcial ha carecido hasta hace pocos años de la aceptación y la práctica de que goza en otros países de Europa. Los datos y respuestas de la Encuesta de Población Activa han venido confirmando hasta hace poco que este tipo de jornada, cuya presencia era en la EES de 1995 casi simbólica en la población laboral masculina (1,3 %) y muy minoritaria entre las mujeres (7,4 %), ha sido las más de las veces un recurso ante la falta o imposibilidad de obtener un contrato a tiempo completo, siendo, además, poco o mal aceptada por la mayoría de las empresas. Los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2002 reflejan un notable cambio en esta situación ya que el porcentaje de trabajadores/as a tiempo parcial, aunque solo alcanza ahora en ese año 9% del total, se ha triplicado con respecto a los existentes siete años antes. En el caso de las mujeres este incremento se hace más patente al elevar el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial a más de una quinta parte del total (22,2 %).

Lógicamente, para comparar el nivel salarial de los trabajadores con jornada parcial frente a los de la completa se ha utilizado el salario hora mes para evitar que el número de horas trabajadas influya en la remuneración neta del trabajo en uno y otro caso. A pesar de ello, una vez más se pone de manifiesto la escasa rentabilidad del trabajo a tiempo parcial y su escaso atractivo entre los trabajadores. El relativo éxito de esta jornada entre las mujeres no puede ciertamente atribuirse a su conveniencia salarial sino a exigencias de compatibilidad con tareas domésticas y familiares o, como señalábamos antes, a la simple imposibilidad de obtener un trabajo en jornada completa.

Contra lo que pudiera pensarse respecto a trabajos concentrados en horarios o jornadas más reducidas, la rentabilidad salarial por hora de los mismos es claramente más baja que la del trabajo a tiempo completo. Esta relación entre salarios de ambos tipos de jornadas no parece que vaya alterarse hacia una mayor igualdad; antes bien, la evolución entre 1995 y 2002 nos indica que la separación entre los salarios medios de la

jornada completa y la parcial se ha hecho mayor. Si en 1995 el salario medio hora con pagas prorrateadas en España en jornada parcial era el 78,3% del salario hora en jornada completa, en 2002 esa relación había pasado a ser del 69,7%.

Existe una diferencia notable en la situación de los salarios por jornada de los hombres y los de las mujeres, ya que los salarios medios por hora de los hombres son, en general, más próximos a los de la jornada completa que los de las mujeres. En el conjunto nacional, el salario hora a tiempo parcial se ha depreciado respecto al de tiempo completo debido al mayor crecimiento de este último, especialmente entre los hombres.

4.5.6. La ocupación

Respecto a los niveles salariales de los diferentes grupos ocupaciones debe subrayarse el superior crecimiento de las ocupaciones más cualificadas, dirección de empresas (35 %) y profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario (26 %), así como la declinación de los salarios menos cualificados (-16 %). Experimentan también un notable incremento los salarios de los servicios de protección y seguridad (46 %) y los que perciben los dependientes de comercio (25 %).

Tan solo el grupo de trabajadoras de “Dirección y gerencia” ha recortado parte de su diferencial con sus colegas masculinos. Ello quiere decir que sus salarios medios en dicho grupo profesional era en 1995 un 74,8 % del salario medio de los directores varones y en 2002 es de un 78,4 %; es decir, se han recortado 3,6 puntos de una diferencia negativa que aun persiste.

Algo menor, aunque positivo, es el avance en las trabajadoras cualificadas de la industria y la construcción, cuyos salarios recortaron en siete años 1,4 puntos de diferencia de género en su salario medio, que ahora representa el 68,8 % del salario medio de los trabajadores varones de dicho grupo profesional. El resto de los grupos de ocupación muestran retrocesos para las mujeres, dado que los salarios medios de estas representan en 2002 menor proporción de los correspondientes a los varones que lo que suponían en 1995. En el resto de los grupos ocupacionales no se registra ningún avance

y más bien se advierte un cierto retroceso, especialmente entre empleados administrativos, del comercio y de la restauración.

Sin embargo, en uno y otro caso hay que tener en cuenta dos constantes que parecen haber ejercido una fuerte influencia en la nueva configuración de la estructura salarial española: de un lado, un avance sensible de la mujer en aquellas ocupaciones con mayor dotación educativa: en general, la universitaria en sus tres niveles; de otro lado la creciente presencia de mujeres inmigrantes en los grupos ocupacionales con menor dotación formativa. En este último caso, lo que está sucediendo no es propiamente una regresión salarial sino una sustitución de un tipo de mano de obra nacional por otra inmigrante, naturalmente con salarios más bajos.

4.5.7. La antigüedad

Entre ambas encuestas la antigüedad media de los empleados/as ha descendido tres años. Ello es debido en primer lugar a la reducción de la edad media de la población laboral que pasa de 38,7 en 1995 a 37,8 en 2002. La anterior encuesta se realizó en 1995, en la fase final de un ciclo recesivo con elevadas tasas de desempleo, gran parte del cual afectaba a población joven que ha ido incorporándose al mercado laboral en los años siguientes, haciendo descender la edad media de la población ocupada. Además se han incorporado importantes contingentes de inmigrantes con edad media bastante baja.

Por otra parte, estas empresas (de 10 o más trabajadores) han venido renovando sus plantillas, sustituyendo trabajadores/as de más edad por otros más jóvenes, presuntamente con mejor preparación y adaptación a las nuevas tecnologías (y con salarios más bajos). En paralelo, se registra un incremento de la temporalidad que ha supuesto un proceso de sustitución de contratos indefinidos por determinados o temporales. Baste observar que el descenso de la antigüedad media de los trabajadores/as está concentrado en los contratos indefinidos. En las mujeres con contrato indefinido, la antigüedad media pasó de 12 años a menos de 8, mientras la de los hombres caía de 14,7 a 11. Por el contrario, la población laboral con contratos temporales mantuvo estable su antigüedad media.

No puede obviarse el deterioro en la acumulación de capital humano y experiencia para las empresas que supone la elevada rotación laboral externa derivada de la contratación temporal. En 1995, un tercio de la población ocupada en estas empresas (32,9%) tenía una antigüedad inferior a tres años. En 2002, el porcentaje de población laboral con antigüedad inferior a tres años era ya del 43,3%. La descapitalización humana de las empresas es aún mayor en el caso de la mujer, pasando en el periodo analizado, del 32,3% al 58,1% el porcentaje de mujeres con menos de 3 años de antigüedad.

La incidencia de la antigüedad en la determinación cuantitativa del salario es muy elevada; de hecho, es el determinante de mayor peso en la formación del salario. Siendo la antigüedad el componente más importante del crecimiento salarial, la reducción de la antigüedad media juega un papel primordial en la contención y minoración del nivel medio de los salarios.

4.5.8. La actividad

En el periodo analizado, 1995-2002, los salarios que experimentaron un mayor ascenso fueron los del sector industrial, siendo además los más homogéneos en cuanto a la forma en que este incremento afectó a hombres y mujeres; en ambos casos algo más de un 23 %. Este incremento ha servido para equiparar los salarios medios de industria y servicios, acabando con la anterior superioridad salarial del sector terciario. Le ha seguido la construcción con un incremento salarial general de un 19,3 % en el periodo estudiado, con un aumento algo más leve para las mujeres (11,5 %), si bien de poco relieve dado su escaso peso específico de la mujer en este sector. Los salarios del sector de servicios se incrementaron en un 6,1 %, repartido de forma desigual entre ambos sexos, ya que mientras los salarios masculinos subieron un 16,3 % los de las mujeres lo hacían solo en un 4,4 %. Todo ello sin olvidar que en todos los sectores los salarios medios de las mujeres siguen situados claramente por debajo de los de los varones.

El análisis comparado de la evolución de los salarios medios de hombres y mujeres en las diferentes actividades refleja escasos avances de la relación salarial de género. Los salarios femeninos en 2002 se mueven entre el 56,2% del salario de los varones en el grupo residual de otras actividades y el 87% del transporte aéreo, siendo mayoría las

actividades que experimentan un retroceso en el periodo analizado. La construcción y las actividades más industriales, como el alquiler de maquinaria, metalurgia y fabricación de vehículos son las que parecen evidenciar un retroceso salarial de género que acaso refleja una mayor masculinización de unos sectores en el que ya la presencia femenina era minoritaria.

Con avances significativos y positivos para la relación salarial de género podemos citar las actividades informáticas, la industria de la alimentación, el comercio mayorista y el transporte aéreo, lo que parece corroborar que, salvo algunas excepciones, los avances en materia de género se están fraguando con la complicidad de una mayor segregación sectorial. Ello sin olvidar los dos componentes que ya hemos señalado antes, la entrada de mano de obra extranjera con salarios más bajos y una mayor especialización de las mujeres en las actividades con mayor dotación educativa.

4.5.9. La propiedad

La evolución de los salarios públicos queda algo desdibujada en el análisis de las dos muestras en la medida en que durante el periodo analizado se han producido muchas privatizaciones de empresas públicas que han hecho desaparecer -como salarios públicos- una parte importante de los que se recogían como tales en 1995²³.

Según los datos de la EES´2002, el diferencial entre salarios públicos y privados se incrementa en España en un 11,2 puntos respecto al existente en 1995 (la prima salarial pública en 1995 era del 41,8% y pasa en 2002 a ser del 53%). Los salarios en el ámbito público empresarial (no incluidas administraciones, sanidad ni enseñanza) crecieron un 23,62 %, mientras los salarios del sector privado lo han hecho en un 14,55 %. La prima salarial pública es, en ambos años, mayor para las mujeres, cuyos salarios son, en 2002, un 73,2 % más elevados que los del sector privado, mientras que en los varones los salarios son sólo el 42,6 % más elevados que los del sector privado.

²³ La muestra de 1995 contenía 8.204 trabajadores de empresas públicas; la de 2002, solo contiene 1.351 empleados públicos.

El lado menos positivo para el análisis de género es que los salarios de las mujeres crecieron en ambos sectores (público y privado) menos que los de los varones: 3,15 puntos menos en el ámbito público y 4,87 en el privado. Sin embargo los incrementos relativos de los salarios privados y públicos propician que la situación salarial de la mujer en relación al hombre haya mejorado en el ámbito público. Es decir, la ventaja comparativa que obtiene la mujer al trabajar en el sector público es superior a la que obtiene el hombre, aunque este percibe en ambos casos salarios superiores.

La inclinación de la mujer a ocupar espacios de trabajo públicos tiene, además de otras ventajas añadidas en estabilidad y horarios, un claro fundamento salarial. La situación descrita mejora para las mujeres si consideramos el salario hora en lugar del salario mes. En efecto, el salario hora de la mujer en el sector privado se incrementó en el sector privado dos puntos más que en el caso de los hombres, lo que parece ser un reflejo de una mayor productividad por parte de las mujeres.

4.5.10. El tamaño

Los salarios de las empresas pequeñas crecieron en el periodo analizado (17,36%) más que las intermedias (13,93) y bastante más que las grandes (11,27%). El mejor crecimiento de los salarios en las empresas de menor tamaño (menos de 200 trabajadores/as) ha favorecido más a los salarios/hora de las mujeres que han podido elevar sus salarios/hora en mayor medida que los varones y reducir algo el diferencial salarial de género.

Por el contrario, en las más grandes el crecimiento del salario/hora de la mujer fue muy inferior al de los hombres. Lo mismo cabe afirmar del salario bruto mensual en todos los casos. Al igual que veíamos en el caso de la propiedad de la empresa, la mujer obtiene más avances en el salario hora que en el salario mensual, lo que sugiere una mejora de la productividad/retribución bruta de la mujer acompañada de un peor posicionamiento laboral, presuntamente ligado a una limitación del tiempo de trabajo asociada con la necesidad de compatibilizar tareas domésticas.

4.5.11. El mercado

El paso del mercado local o regional al nacional es más importante en términos de repercusión salarial que el salto al mercado internacional. Entre 1995 y 2002 los salarios de empresas con mercados más amplios se han visto incrementados con más intensidad que los de las empresas con mercados más reducidos. Los salarios de las empresas de ámbito internacional crecieron un 28,5%, cuadruplicando el incremento salarial de las empresas con mercados locales que lo hicieron en un 7,5 %, abriéndose así la prima salarial por mercado internacional hasta el 56 % sobre la base del mercado local.

El diferencial salarial de género tienden a reducirse a medida que se amplía el tamaño del mercado. El crecimiento de los salarios femeninos fue superior en las empresas con mercados más grandes, superando casi el crecimiento de los salarios de los varones en el caso de los mercados internacionales. Las mejoras perceptibles en los salarios de la mujer en relación al tamaño de la empresa parecen relacionadas con un mayor grado de especialización y desarrollo organizativo (mercados internacionales) y centradas más en el salario hora que en los salarios mensuales, en los que los avances son muy exigüos.

4.5.12. La Comunidad Autónomas

El salario medio bruto mensual con pagas extras prorrateadas, en las empresas de de 10 o más trabajadores/as, quedaba situado en 2002 en 1569 euros, lo que supone un incremento en el intervalo desde 1995 del 11,9 %. El salario hora se incremento algo más, en un 14,8%. La Comunidad Valenciana, Cataluña, Murcia, Navarra y País Vasco son las comunidades cuyos salarios medios crecieron por encima de la media nacional. Cantabria, las ciudades de Ceuta y Melilla y Extremadura, registraron incrementos negativos en los salarios, esta última sólo en el salario mensual y asumido únicamente por las mujeres, cuyos salarios/mes cayeron un 10,8%. Tan sólo Ceuta y Melilla reflejan decrementos en cada uno de los dos sexos. Con esta excepción, en todas las comunidades los retrocesos salariales recaen únicamente sobre las mujeres.

Así pues, en conjunto, el análisis de género de la evolución de los salarios en el periodo 1995-2002 presenta bastantes descensos de los salarios mensuales de las mujeres (Ceuta

y Melilla, Extremadura, Asturias, Cantabria y Castilla-León). Por el contrario, Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana, Cataluña, Murcia, Baleares y Canarias registran incrementos significativos de los salarios hora femeninos, en algunos casos por encima de los correspondientes a los varones.

Este escenario bien puede interpretarse como retroceso salarial absoluto y relativo de las mujeres en las zonas con menos impulso económico y mayor productividad y competitividad de la mujer (reflejada en los salarios hora) en las regiones de mayor pujanza, sin que en estos casos se traduzca en mejores salarios mensuales debido al peor posicionamiento laboral de la mujer en el tejido industrial y empresarial.

5. Un modelo de determinación salarial

En este capítulo vamos a utilizar distintos modelos econométricos con el objeto de identificar los determinantes salariales de las mujeres españolas. Es decir, nuestro objetivo es identificar los aspectos y las variables que explican las diferencias salariales entre las mujeres de nuestra nación. Posteriormente, analizaremos la influencia de estos determinantes en mujeres y hombres, para comprobar si existen diferencias significativas por motivo de género. Este estudio será el punto de partida para alcanzar el objetivo central del presente trabajo que no es otro que el estudio de la discriminación salarial por motivo de género en España.

Para ello, elaboraremos diferentes modelos econométricos capaces de responder a estos interrogantes. El primer paso será la especificación de dichos modelos para luego pasar a su estimación con los datos obtenidos a partir de la EES de 2002 y su comparación con los resultados obtenidos para la EES de 1995. Sin embargo, a la hora de comparar los resultados de 2002 con los de 1995 hay que tener siempre en cuenta que las muestras no son homogéneas, ya que en el año 1995 no se incluyeron los sectores de actividad de educación, sanidad y otros servicios colectivos. Este hecho implica que las estimaciones del modelo obtenido para el año 2002 con todas las ramas de actividad no es comparable con las obtenidas para el año 1995, motivo por el que hemos optado por estimar dos modelos para el año 2002: el primero incluyendo todos los trabajadores/as y un segundo en el que sólo se tienen en cuenta los trabajadores/as de las ramas de actividad que estaban presentes en la EES de 1995. De esta forma, no renunciamos a explicar con toda la información disponible en 2002 los determinantes salariales y también podemos hacer una comparación homogénea con los datos de 1995.

Un aspecto importante que se debe tener presente es que ambas muestras están recogidas en las empresas y por tanto los datos deben de interpretarse desde la óptica de la demanda de trabajo. De hecho, nuestro enfoque sería considerar que las empresas demandan trabajadores/as basándose en las características de éstos, siendo la productividad o capacidad productiva la principal cualidad demandada, pero teniendo en cuenta que a la hora de la contratación se valorarán igualmente otro tipo de características. Este enfoque

será realizado a partir de la aplicación desarrollada por Corugedo et al (1999) al mercado de trabajo de los modelos de Lancaster (1966) y Gorman (1980), la metodología aplicada ya por Pérez e Hidalgo (2000) para la EES de 1995 a nivel nacional y los modelos utilizados en Hidalgo y Pérez (2004) en el caso de la estimación de los determinantes salariales de los y las jóvenes.

5.1. Los determinantes del salario: un modelo de características

En este apartado aplicaremos al mercado de trabajo los modelos de demanda de características de *Lancaster* y *Gorman*. Como se señaló anteriormente, nuestro enfoque considera que las empresas demandan trabajadores basándose en las características de éstos, siendo la productividad o capacidad productiva la principal cualidad demandada. Ahora bien, para la contratación de los trabajadores/as también se valorarán otro tipo de características personales.

Bajo los supuestos generales del modelo de *Lancaster* sobre demanda de características, consideramos que la empresa no conoce la productividad a priori de los individuos que contrata. Es decir, existe información asimétrica sobre la productividad de los individuos, de forma que los empresarios/as, en el momento de la contratación, fijarán los salarios basándose en las señales que revelan la auténtica productividad de los trabajadores y trabajadoras. La señal fundamental será el nivel educativo alcanzado por el individuo, ya que la empresa asigna productividades mayores a cada uno de los títulos educativos. Por otra parte, la empresa también observa una serie de características personales como son el sexo, la edad o la nacionalidad que pueden influir en parte del salario del individuo.

Una vez contratado el individuo, el empresario/a confirmará o no sus previsiones sobre la productividad del mismo, modificando su salario para ajustarlo a su productividad real y al proceso de acumulación de capital humano que el individuo realiza dentro de la empresa. Este proceso se realiza mediante la variable antigüedad, en la que se resume la trayectoria laboral en la empresa. Del mismo modo, se introducen una serie de variables que resumen las características del puesto del trabajo y de la firma.

Por tanto, las variables fundamentales del modelo son: la educación (E), la antigüedad (A), el resto de características personales (Z), las del puesto de trabajo (T) y las propias de la empresa o firma (F). La demanda de trabajo en función de las características es igual a:

$$W = f(E, A, Z, T, F) \quad (5.1)$$

$$\frac{\partial W}{\partial E} > 0; \quad \frac{\partial W}{\partial A} > 0 \quad \frac{\partial W^2}{\partial A^2} < 0$$

Los supuestos del modelo son que los salarios crecen con la educación (E), ya que la empresa utiliza los títulos educativos como señales para identificar la productividad de los trabajadores y trabajadoras. Del mismo modo, los salarios aumentan con la antigüedad (A) porque ésta refleja la acumulación de capital humano que hacen los individuos en el seno de la empresa.

El signo negativo de la derivada segunda de los salarios respecto a la antigüedad indica la concavidad de los perfiles antigüedad-salarios, ya que el crecimiento de los últimos respecto a la antigüedad encuentra un punto máximo. Dentro del vector de otras características personales están incluidas la variable sexo (*sexo*), la variable joven (*joven*) y la variable nacionalidad (*mundo*).

Las características del puesto de trabajo son el tipo de contrato (*contrato*) que tiene el trabajador/a, la ocupación que desempeña dentro de la empresa (*ocupa*), el tipo de jornada (*jornada*), y el nivel de responsabilidad y supervisión en la empresa (*responsa*). Entre las variables que definen las características de la empresa se encuentran el tamaño del establecimiento (*tamele*), el tipo de mercado (*mercado*), el tipo de propiedad (*propied*) y la actividad principal de la empresa (sector) y su localización geográfica (cc.aa).

Por último, señalar que la variable dependiente es el logaritmo neperiano del salario hora mensual con las pagas extras anuales prorrateadas (*lnwhorapexpro*). De esta forma, el modelo a estimar tiene la siguiente expresión:

$$\begin{aligned} \lnwhorapexpro = & \beta_0 + \beta_1 \text{sexo} + \beta_2 E + \beta_3 \text{mundo} + \beta_4 \text{joven} + \beta_5 A + \beta_6 A^2 + \\ & + \beta_7 \text{ocupa} + \beta_8 \text{jornada} + \beta_9 \text{contrato} + \beta_{10} \text{responsa} + \\ & + \beta_{11} \text{tamele} + \beta_{12} \text{propied} + \beta_{13} \text{mercado} + \beta_{14} \text{sector} + \varepsilon \end{aligned} \quad (5.2)$$

Las variables personales intentan identificar si aspectos como la edad, el sexo, la nacionalidad y la educación influyen en la determinación de los salarios. Para comprender el significado de los estimadores es necesario conocer los valores de cada una de estas variables:

- *sexo*: variable dicotómica que toma valor 1 si el trabajador es hombre y 0 si es mujer.
- *E* (educación): medido en años de educación que ha cursado el individuo.
- *mundo*: es una variable que recoge el área geográfica de procedencia del trabajador. Toma valor 1 si este procede de América del Norte, 2 si el del Resto de la UE, 3 si es de España, 4 de Asia, 5 de África, 6 del resto de Europa, 7 de Oceanía y 8 del resto de América.
- *joven*: toma valor 1 si el trabajador tiene menos de 31 años y 0 en caso contrario.

Por su parte, las variables del puesto de trabajo intentan recoger los efectos que la antigüedad, la ocupación, el tipo de contrato, la jornada o la responsabilidad en el puesto de trabajo tienen en la fijación de los salarios. Sus valores son:

- *A* (antigüedad): número de años de antigüedad en la empresa actual.
- A^2 (antigüedad al cuadrado): cuadrado del número de años de antigüedad en la empresa actual.
- *ocupa*: tipo de ocupación del trabajador/a en el seno de la empresa. Es una variable numérica que a medida que crece implica una ocupación menos relevante en la empresa.
- *jornada*: variable que define el tipo de jornada que tiene el trabajador/a. Toma valor 0 si es a tiempo completo y 1 si es parcial.
- *contrato*: toma valor 0 (fijo) si la relación contractual es indefinida y valor 1 si ésta es determinada (temporal).
- *responsa*: toma valor 1 si el individuo desempeña tareas de responsabilidad o de supervisión en la organización y 0 en caso contrario.

Por último, las variables sobre el tipo de empresa se incluyen para averiguar si las características de la organización en la que desempeña su labor el trabajador/a influyen en la determinación de su salario. Sus valores son:

- *tamele*: toma valor 0 si el tamaño de la empresa está entre los 10 y los 49 trabajadores/as, valor 1 si es de 50 a 199 y valor 3 para las organizaciones de 200 o más trabajadores.
- *propied*: toma valor 0 si la propiedad o el control de la empresa es público y valor 1 si este es privado.
- *mercado*: toma valor 0 si el mercado de la empresa es local o regional, 1 si es nacional y 2 si es internacional.
- *sector*: toma valor 1 si el sector de actividad es la industria, 2 si son los servicios y 3 si es la construcción.

Tabla 70. Estimación por MCO del modelo 5.2.

Variables	España		
	Coefficientes no estandarizados	Coefficientes estandarizados	t de student
Constante	1.6911		1313.15
sexo	0.2239	0.2437	836.11
E	0.0295	0.2437	702.03
mundo	-0.0008	-0.0012	-4.38
joven	-0.0827	-0.0851	-279.94
A	0.0250	0.5106	497.21
A ²	-0.0003	-0.2050	-217.79
ocupa	-0.0223	-0.2319	-652.18
jornada	-0.0049	-0.0034	-11.76
contrato	-0.0441	-0.0444	-135.27
respuesta	0.1732	0.1637	571.91
tamele	0.0680	0.1305	409.16
propied	-0.1511	-0.0948	-294.89
mercado	0.0742	0.1124	337.58
sector	-0.0006	-0.0014	-4.56
R ² Ajustado		63,4	
F de Snedecor		628510.01	
Individuos		135933	

En la tabla 70 se presentan tres columnas: la de los coeficientes de estimación, la de los coeficientes de estimación estandarizados y el estadístico t de Student. Los primeros

indican el valor de los β de cada una de las variables. La interpretación de los β_j es la tasa de variación logarítmica que experimentará el salario hora mensual cuando la variable X_j se modifica en una unidad. Es decir, la derivada parcial del $\ln whorapexpro$ respecto de cualquier variable explicativa representa la variación porcentual que experimenta la variable dependiente cuando la variable explicativa se incrementa en una unidad. Hay que señalar que la tasa de variación logarítmica no coincide con la tasa de variación convencional, al ser la segunda una aproximación de la primera. La relación entre una y otra viene recogida por la siguiente expresión:

$$TvLn = \ln\left(\frac{whorapexprowb_1}{whorapexprowb_0}\right) = \beta_j \Rightarrow e^{\beta_j} - 1 = \frac{whorapexprowb_1 - whorapexprowb_0}{whorapexprowb_0} \quad (5.3)$$

Sin embargo, dicho valor no permite conocer el peso que cada una de las variables explicativas tienen sobre la determinación de los salarios, ya que las unidades de estas últimas son muy dispares. Por este motivo, también se presentan los β estandarizados, es decir, los coeficientes tipificados que se obtienen cuando todas las variables se expresan en su escala típica, permitiendo así su comparación directa al estar todas las variables medidas en las mismas unidades. Por último, el estadístico t sirve para contrastar la significación individual de las variables independientes.

El primer hecho relevante de la estimación del modelo es su alto nivel de explicación, el R^2 ajustado es igual al 63,4%, lo que nos permite afirmar que el modelo explica bastante bien la determinación del salario y, por tanto, la función de demanda de trabajo a partir de las características personales, del puesto de trabajo y de la empresa. Esta valoración se justifica comprobando la alta significación del estadístico F para todo el modelo y del estadístico t para cada una de las variables explicativas.

El primer elemento que debemos tener en cuenta es que la estimación de la constante determina el salario mínimo por hora que cualquier individuo cobraría independientemente de sus características. Es decir, es el punto inicial a partir del cual se construyen los salarios individuales, ya que el resto de características permitirán fijar los salarios finales sumando o restando su contribución a la constante. En el modelo el valor de la constante es 1,6911 lo que implica que el salario por hora de partida es igual a $e^{1,6911}$, es decir, 5,42 euros. Si comparamos este valor con la media del salario hora,

9,10 euros, comprobamos cómo las variables explicativas introducen diferencias muy importantes en función de las características individuales.

El segundo aspecto destacable es el valor de la variable sexo, cuyo estimador es de 0,2239, siendo además muy significativa. Este valor supone que los varones tienen una prima salarial del 22,39% por ciento frente a las mujeres. Este hecho nos indica que se pueden estar produciendo comportamientos discriminatorios en la fijación de salarios y que los determinantes salariales pueden ser diferentes para hombres y mujeres.

Si analizamos los coeficientes estandarizados observamos cómo la variable más importante es la antigüedad, seguida del sexo y de la educación. Un aspecto interesante que deberá ser analizado con más detalle es el de la influencia de la nacionalidad en los salarios. El país de origen si es significativo a la hora de explicar los salarios de los individuos, el estimador negativo implica que a medida que la zona geográfica de origen es más deprimida los salarios de los trabajadores y trabajadoras se reducen. Para estudiar detalladamente la influencia de la nacionalidad en los salarios se debería construir una variable ficticia por cada área geográfica, aspecto que apuntamos como futuras líneas de investigación para realizar en nuevos trabajos de investigación.

Por tanto, parece que si bien la educación tiene un peso relevante, lo que más importa es la trayectoria del individuo dentro de la empresa, siendo el sexo un aspecto crucial en la determinación salarial de los individuos. Por este motivo decidimos estimar el modelo pero de forma separada para hombres y mujeres. De esta forma podemos apreciar con más detalle la importancia de cada una de las variables en la determinación salarial para hombres y mujeres por separado.

5.1.1. Los determinantes salariales: características personales

En primer lugar queremos estudiar la aportación de las características personales a la determinación salarial. Como el sexo es nuestra variable fundamental de estudio, estimaremos los modelos de hombres y mujeres por separado. En este primer grupo de variables están incluidas la educación, la edad y la nacionalidad. De los resultados preliminares hemos comprobado que el papel de la educación es determinante en los

salarios de partida, mientras que la antigüedad moldea esos salarios iniciales con el paso del tiempo. Esto es así porque la educación funciona como señal de la productividad o habilidad individual, mientras que la antigüedad resume la inversión de capital humano realizada dentro de la firma, donde la productividad es directamente observable. Para poder estudiar adecuadamente este efecto, hemos sustituido la variable años de educación (E) por una serie de variables discretas que reflejan los individuos que han finalizado los diferentes niveles de educación y, por lo tanto, tienen los correspondientes títulos. De esta forma, nos aproximamos mediante la variable educación a la variable “habilidad” o capacidad individual, ya que consideramos que la educación, a través del título, revela la auténtica productividad de los individuos (Corugedo 1995). De esta forma el modelo (5.2) quedaría de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} \ln whorapexpro = & \beta_1 + \beta_{21}Primaria + \beta_{22}ES1E + \beta_{23}FP1 + \beta_{24}BUP + \beta_{25}FP11 + \\ & + \beta_{26}diplom + \beta_{27}licen + \beta_{28}postdoct + \beta_3joven + \beta_4A + \beta_5A^2 + \\ & + \beta_6jornada + \beta_7contrato + \beta_8responsa + \beta_9tamele + \\ & + \beta_{10}propied + \beta_{11}mercado + \beta_{12}actividad + \varepsilon \end{aligned} \quad (5.4)$$

donde *primaria*, *ESIE*, *FPI*, *FP11*, *BUP*, *diplom*, *licen* y *postdoct* son variables ficticias que toman valor 1 si el individuo ha obtenido dicha titulación como la más elevada y 0 en caso contrario. El resto de variables son idénticas a las descritas en el modelo (5.2), salvo la variable *activad* que sustituye a la variable *sector*. En este caso la variable *activad* es un vector de variables *dummy* que recoge cada una de las divisiones de la CNAE, tomando valor 1 si la empresa está encuadrada en esa división y 0 en caso contrario.

Las estimaciones del modelo (5.4) para hombres y mujeres por separado nos servirán para llegar a conocer la existencia de posibles diferencias en las estimaciones de los coeficientes. Los resultados se recogen en la tabla 48. De los resultados recogidos se extraen una serie de importantes conclusiones. En primer lugar, no existen diferencias importantes entre hombres y mujeres con relación a la capacidad explicativa del modelo. El R^2 ajustado es algo superior en el caso de las mujeres, aunque la diferencia es muy reducida (56,3% frente a 53%). Del mismo modo, la significación global del modelo es muy elevada tal como recoge el estadístico F, no presentando problemas de colinealidad con un índice de 36 para las mujeres y de 33 para los hombres.

Tabla 71. Estimación por MCO del modelo 5.4. España

Variables	Mujeres			Hombres		
	Coefic. no estandarizados	Coeficientes estandarizados	t de Student	Coefic. no estandarizados	Coeficientes estandarizados	t de Student
(Constante)	1.6798		678.59	1.7754		860.98
Educación primaria	0.0507	0.0406	23.16	0.0583	0.0498	36.72
Educación secundaria 1ª Etapa	0.0682	0.0587	31.18	0.0579	0.0504	36.39
Educación secundaria 2ª Etapa FPI	0.1276	0.0764	56.15	0.1429	0.0637	81.86
Educación secundaria 2ª Etapa Bachillerato FPII	0.2347	0.1496	104.51	0.2321	0.1292	138.07
Enseñanzas universitarias de 1 ciclo	0.2459	0.1337	107.26	0.2214	0.1170	130.59
Enseñanzas universitarias de 1 y 2 ciclo	0.4781	0.3193	211.22	0.4434	0.2085	253.91
Estudios de postgrado (master y doctorado)	0.6190	0.4126	274.12	0.6261	0.3484	365.60
Joven	0.8202	0.1349	235.67	0.7563	0.1122	257.38
Responsabilidad en organización y/o supervisión	-0.0957	-0.0904	-175.04	-0.1375	-0.1166	-287.94
Antigüedad total en años	0.1695	0.1353	290.84	0.2030	0.1734	452.83
Antigüedad al cuadrado	0.0239	0.3980	247.19	0.0236	0.4302	307.47
Tipo de jornada	-0.0003	-0.1487	-100.52	-0.0003	-0.1832	-143.13
Duración del contrato	0.0297	0.0248	51.15	-0.0031	-0.0012	-3.26
Tamaño de la unidad	-0.0985	-0.0872	-165.97	-0.1051	-0.0897	-192.64
Mercado	0.0618	0.1092	202.67	0.0917	0.1465	331.00
Propiedad o control	0.0828	0.1064	186.86	0.0936	0.1221	263.44
Industrias extractivas	-0.1853	-0.1273	-192.79	-0.0066	-0.0029	-5.59
Industria manufacturera (mujer)/ Inmobiliarias y ser. Empresa (hombres)	0.1209	0.0059	13.27	0.1478	0.0182	50.43
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.0490	0.0356	58.94	-0.0673	-0.0391	-92.00
Construcción	0.3767	0.0324	72.51	0.2072	0.0323	88.99
Comercio y reparación	0.1108	0.0348	73.46	0.0918	0.0707	140.91
Hostelería	0.0650	0.0521	88.38	0.0188	0.0130	29.96
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.0357	0.0193	36.92	-0.1449	-0.0569	-148.87
Intermediación financiera	0.1733	0.0592	122.41	0.0525	0.0231	60.06
Educación	0.2832	0.1032	208.79	0.2019	0.0724	183.31
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0.2217	0.1202	210.44	0.0472	0.0152	34.94
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.0764	0.0574	77.37	0.0395	0.0158	29.60
R ² Ajustado		56,3%			53,0%	
F de Snedecor		102.155,8			148.428,7	
Índice de colinealidad		36,7			33,6	
Individuos		56.817			99.258	

El primer elemento es el valor de la constante para hombres y mujeres que representa, como ya hemos señalado, el salario hora independiente de otras características. Como se observa en las tablas el valor de la constante es para las mujeres de 1,6798 mientras que para los hombres es de 1,7754. Esto hace que el salario hora, sea de 5,36 euros para las mujeres y de 5,90 para los hombres. Es decir, el salario de las mujeres es un 90,88% del de los hombres. Esta diferencia en los salarios de partida puede indicar la presencia de comportamientos discriminatorios, circunstancia que analizaremos más detalladamente en el próximo capítulo.

En segundo término, compararemos los coeficientes de las variables para hombres y mujeres. En este primer apartado nos centraremos en las variables personales, esto es, la edad y la educación. Para poder comparar adecuadamente el efecto que tiene ser joven en la tabla 71 representamos la tasa de variación convencional de cada una de las variables explicativas tal como se indicó en la expresión 5.3 ($e^{\beta}-1$). La utilización de esta tasa en lugar de la logarítmica, que sería la más correcta, se debe a que en el resto del trabajo se ha utilizado la convencional, ya que es la utilizada por el INE en la EES de 2002. La última fila es el ratio entre el porcentaje de los hombres y el de las mujeres. Como las variables son negativas hemos antepuesto un menos en la última fila y columna para indicar el sentido de la variación salarial. De esta forma, apreciamos que el tener entre 16 y 30 años implica un descenso salarial del 9,12% en las mujeres y del 12,84 para los hombres de la región.

Este dato implica que el salario de las mujeres se reduce un 28,96% menos que el de los hombres. Estos datos parecen invertir la tendencia señalada en Hidalgo y Pérez (2004) con datos de la EES de 1995, según la cual ser joven para la mujer suponía una prima salarial negativa mayor que para el varón. Esta evolución puede revelar que para las jóvenes se están corrigiendo los desequilibrios salariales, mientras que para las mayores aún se mantienen, cuestión que deberá ser analizada en detalle en el capítulo 6.

Tabla 72. Aportación de la edad al crecimiento salarial

Variables	España
Mujeres	-9.12
Hombres	-12.84
Ratio Mujer/Hombre	-71.04

Por otra parte, la especificación del modelo (5.4) permite analizar los rendimientos de la educación en función del nivel educativo que tiene cada individuo. Si tenemos en cuenta que el grupo de control está formado por aquellos individuos que no tienen estudios primarios y que la antigüedad laboral y el resto de las variables permanecen constantes, podemos medir, como señalan Halvorsen y Palmquist (1980), el aumento porcentual de las rentas salariales con respecto al grupo de control generado por la finalización de un determinado grado de educación por la expresión $e^{\beta_m} - 1$, donde β_m es el coeficiente de la variable *dummy* asociado al grado educativo m . Por otra parte, y siguiendo Psacharopoulos (1980), también podemos calcular las tasas de rendimiento asociadas al acceso a un determinado grado educativo mediante la siguiente expresión:

$$i_{mn} = \frac{\beta_m - \beta_n}{\Delta S} \Rightarrow m > n \quad (5.5)$$

donde i_{mn} es la tasa de rendimiento obtenida al pasar del nivel educativo n al m , siendo β_m y β_n los coeficientes estimados para ambos niveles y el ΔS el número de años de educación necesarios para pasar del nivel n al m .

En la tabla 73 se muestran tanto el crecimiento de los salarios en función del nivel educativo, como la tasa marginal de rendimiento por niveles de educación. Los datos del cuadro permiten observar con mayor detalle la contribución de la educación al crecimiento salarial. Los datos recogidos en el primer grupo de columnas nos indican las tasas de crecimiento de los salarios por nivel educativo respecto a los individuos que no tienen ningún tipo de estudios. Por tanto, las postgraduadas en España cobrarían un 127,1% más que las mujeres que no tienen ningún estudio, mientras que las licenciadas reciben unos salarios superiores en un 87,0% a los que percibe el grupo de sin estudios y así de forma sucesiva. De los datos obtenidos podemos concluir que las mujeres obtienen una rentabilidad de la educación similar a la de los hombres, siendo mayor en el caso de FPPII, diplomados y estudios de postgrado

El fuerte incremento que implica la realización de un postgrado está asociado básicamente a la consecución de un máster más que al doctorado cuya rentabilidad es muy inferior. La estimación conjunta de máster y postgrado se debe al escaso número de doctoras en la muestra, motivo por el que los resultados específicos del doctorado no

eran significativos. Estos datos sugieren que la educación es un mecanismo muy rentable para que las mujeres consigan diferenciarse y obtener aumentos salariales significativos.

Tabla 73. Aportación de la educación al crecimiento salarial

Nivel de educación y crecimiento salarial	España		
	Mujeres	Hombres	M/H
Sin estudios o educación infantil	100.0	100.0	100.0
Educación primaria	105.2	106.0	99.2
Educ. secundaria 1ª Etapa	107.1	106.0	101.0
Educ. secundaria 2ª Etapa FPI	113.6	115.4	98.5
Educación secundaria 2ª Etapa Bachillerato	126.5	126.1	100.3
FPII	127.9	124.8	102.5
Enseñanzas universit. de 1 ciclo	161.3	155.8	103.5
Enseñanzas univ. de 1 y 2 ciclo	185.7	187.0	99.3
Estudios de postgrado (master y doctorado)	227.1	213.0	106.6
Tasa marginal de rendimiento por niveles de educación	España		
	Mujeres	Hombres	M/H
Primaria/Sin estudios	0.85	0.97	86.96
ES1E/Primaria	0.44	-0.01	--
FPI/ES1E	5.94	8.50	69.88
BAC/FPI	10.71	8.92	120.07
FPII/BAC	1.12	-1.07	--
Diplomado/FPII	11.61	11.10	104.59
Licenciado/diplomado	7.05	9.14	77.12
Postgrado/Licenciado	10.06	6.51	154.53

La segunda parte de la tabla debe interpretarse como la tasa marginal de rendimiento obtenida por un individuo al pasar de un nivel educativo al consecutivo. Esta tasa está expresada por año adicional de estudios. Por ejemplo, si comparamos los resultados de las mujeres con estudios de primaria comprobamos cómo sus salarios son un 5,2% superiores a los de aquellas que no tienen estudios. Sin embargo, la tasa marginal es sólo del 0,85%. La explicación se debe a que es la tasa marginal por cada año de educación. El número de años adicionales de educación entre primaria y sin estudios es de 6 años, por lo que tenemos que dividir el 5,2% de incremento total entre seis obteniendo un resultado por año del 0,85%. De forma análoga se han calculado las tasas marginales de rendimiento de la educación, utilizando la fórmula (5.5).

Para las mujeres las tasas marginales más elevadas se dan en las diplomaturas (11,61%), estudios de postgrado (10,06%), las diplomaturas (14,75%) y el bachillerato (10,71%), siendo estos tres tasas superiores también a las que obtienen los varones. En el polo opuesto está la baja rentabilidad que obtienen las mujeres con la FPII (1,12%), aunque positiva en comparación a la tasa negativa de los varones (-1,07%). En la FPI y la licenciatura las tasas de rentabilidad masculinas son superiores. En el caso de las licenciaturas, se debe básicamente al fuerte incremento que para las mujeres supone el nivel educativos inmediatamente inferiores, la diplomatura.

Estos resultados parecen sugerir que las mujeres hacen valer mejor que los hombres sus inversiones realizadas en educación, especialmente universitarias. Este hecho puede deberse a que las mujeres que finalizan estudios universitarios consiguen diferenciarse de forma importante, lo que implica que las características individuales son mucho más importantes en las mujeres que en los hombres. Esta afirmación, parece corroborarse al estudiar el valor de la constante en todos los modelos, ya que su valor es siempre inferior para las mujeres, lo que implica que independientemente de las características individuales las mujeres cobran inicialmente un salario inferior al de los hombres, sin embargo, las diferencias existentes entre las mujeres se traducen en incrementos superiores de sus salarios. De esta forma, las mujeres tienen mayores incentivos que los hombres para invertir en educación, al obtener una rentabilidad superior a la de éstos.

Los hombres obtienen salarios superiores a los de las mujeres. Sin embargo, las diferencias entre éstas son muy superiores a las existentes entre hombres. Por ello, las mujeres que consiguen diferenciarse mediante la educación obtienen salarios muy superiores al de sus compañeras, de ahí que las tasas de retorno sean mayores para las mujeres. Es decir, con la formación las diferencias salariales entre mujeres crecen más rápidamente que entre los hombres, especialmente en los estudios universitarios.

5.1.2. Los determinantes salariales: características laborales

En segundo lugar queremos estudiar la aportación de las características laborales, del puesto de trabajo y de la empresa, a la determinación salarial. De nuevo, estimaremos los modelos de hombres y mujeres por separado. En este segundo grupo de variables,

tenemos que distinguir entre las propias del trabajador/a y las de la empresa. Entre las primeras están recogidas la antigüedad, el tipo de jornada, la duración del contrato y la ocupación. En las segundas se incluye el tamaño de la unidad, el mercado, la propiedad o el control y la rama de actividad.

La base del modelo es el recogido en (5.4) aunque hemos sustituido las diferentes variables *dummy* de educación por una variable continua que mide los años de educación que tiene el individuo (*yeduca*), mientras que la variable responsabilidad ha sido sustituida por una serie de variables ficticias que miden la ocupación del individuo en el seno de la empresa (*ocupa*). El modelo (5.4) quedaría de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} \ln\text{whorapexpro} = & \beta_1 + \beta_2 yeduca + \beta_3 joven + \beta_4 A + \beta_5 A^2 + \\ & + \beta_6 jornada + \beta_7 contrato + \beta_8 ocupa + \beta_9 tamele + \\ & + \beta_{10} propied + \beta_{11} mercado + \beta_{12} actividad + \varepsilon \end{aligned} \quad (5.6)$$

Las estimaciones del modelo (5.6) se recogen en la tabla 74. De los resultados recogidos se extraen una serie de importantes conclusiones. En primer lugar, no existen diferencias importantes entre hombres y mujeres con relación a la capacidad explicativa del modelo. El R^2 ajustado es algo superior en el caso de las mujeres, aunque la diferencia es muy reducida (60,3% frente a 56,3%). Como se observa en las tablas, el valor de la constante en es para las mujeres de 1,5283 mientras que para los hombres es de 1,6214. Esto hace que el salario hora, independiente de las características, sea de 4,36 euros para las mujeres y de 5,05 para los hombres. Es decir, el salario de las mujeres es un 88,93% del de los hombres.

Si analizamos los coeficientes estandarizados observamos cómo la variable más importante para las mujeres es realizar profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario, después la antigüedad, en tercer lugar las profesiones asociadas a 1 ciclo universitario, en cuarto término ser técnico o profesional de apoyo y en quinto lugar la dirección de empresas. Para los hombres en cambio, la variable que más pesa a la hora de explicar los salarios es la antigüedad, después realizar profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario, en tercer término la dirección de empresas, posteriormente ser técnico o profesional de apoyo y en quinto puesto las profesiones asociadas a 1 ciclo universitario.

Tabla 74. Estimación por MCO del modelo 5.6. España

Variables	Mujeres			Hombres		
	Coefficientes no estandarizados	Coefficientes estandarizados	t de Student	Coefficientes no estandarizados	Coefficientes estandarizados	t de Student
(Constante)	1.5283		898.17	1.6214		985.52
Años de educación joven	0.0170	0.1275	199.86	0.0132	0.0936	190.38
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	-0.1016	-0.0960	-193.94	-0.1276	-0.1083	-276.78
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.8334	0.1601	353.45	0.9206	0.2737	661.71
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.7193	0.3804	572.86	0.7524	0.3423	644.66
Técnicos y profesionales de apoyo	0.5723	0.3149	477.53	0.5678	0.2080	467.71
Empleados de tipo administrativo	0.3533	0.2550	386.27	0.4036	0.2696	497.31
Servicios de restauración y personales	0.1179	0.0931	143.45	0.1410	0.0722	156.78
Servicios de protección y seguridad	0.1053	0.0687	114.45	0.1089	0.0421	82.13
Dependientes de comercio	0.1210	0.0131	30.57	0.0290	0.0072	18.41
Construcción cualificados	0.1448	0.0861	137.48	0.1515	0.0534	127.07
Cualificados ind. Extractiv., metalurgia y maquinaria	0.1645	0.0171	40.01	0.1449	0.0954	184.13
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.2502	0.0355	81.59	0.1808	0.0987	214.52
Operad. de maquinaria fija	-0.0151	-0.0041	-8.75	-0.0044	-0.0012	-3.16
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.0280	0.0136	23.88	0.1151	0.0689	133.64
Antigüedad total en años	0.0904	0.0083	19.56	0.1053	0.0534	118.17
Antigüedad al cuadrado	0.0228	0.3799	247.74	0.0230	0.4195	310.98
Tipo de jornada	-0.0003	-0.1461	-103.68	-0.0003	-0.1862	-150.80
Duración del contrato	0.0388	0.0324	69.21	-0.0038	-0.0015	-4.16
Tamaño de la unidad	-0.0938	-0.0831	-165.94	-0.1024	-0.0874	-193.72
Mercado	0.0569	0.1006	194.96	0.0944	0.1508	348.74
Propiedad o control	0.0835	0.1073	195.80	0.0827	0.1078	237.55
Industrias extractivas	-0.1529	-0.1051	-166.73	0.0042	0.0019	3.74
Ind. Manufactura (mujeres)	0.0360	0.0018	4.15	0.1209	0.0149	42.61
Comercio y repar.(hombres)	0.0085	0.0062	9.45	0.1742	0.0271	77.38
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.2478	0.0213	49.92	0.0757	0.0582	104.62
Construcción	0.0444	0.0140	30.02	-0.0068	-0.0047	-10.12
Hostelería	0.0101	0.0055	9.45	-0.1226	-0.0482	-97.94
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.1145	0.0391	82.91	0.0330	0.0145	35.76
Intermediación financiera	0.2868	0.1045	216.10	0.1566	0.0561	139.42
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	-0.0170	-0.0135	-20.63	-0.0783	-0.0455	-100.58
Educación	0.0584	0.0316	51.41	-0.0815	-0.0263	-60.58
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	-0.0218	-0.0164	-20.01	-0.0434	-0.0174	-32.26
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	-0.0566	-0.0217	-44.47	-0.0263	-0.0077	-20.50
R ² Ajustado		60,3%			56,3%	
F de Snedecor		102.355,4			143.800,7	
Índice de colinealidad		25,3			28,1	
Individuos		56.817			99.258	

Estos resultados sugieren que en la antigüedad desempeña un papel menos importante a la hora de explicar los salarios de las mujeres, siendo más determinante la ocupación que desempeñan dentro de la empresa. Además, parece que el sector público está actuando como igualador salarial entre hombres y mujeres, con un peso mucho más significativo que a nivel nacional.

En segundo término, compararemos los coeficientes de las variables laborales para hombres y mujeres utilizando la tasa de variación convencional de cada una de las variables explicativas tal como se hizo con el caso de las variables personales. Los resultados se recogen en la tabla 76. De esta forma, se aprecian más claramente las diferencias entre hombres y mujeres. En la columna del ratio entre el porcentaje de los hombres y el de las mujeres, cuando las dos tasas son negativas hemos antepuesto un menos para indicar el sentido de la variación salarial

Tabla 75. Aportación de las características laborales al crecimiento salarial

	España		
	Mujeres	Hombres	M/H
Antigüedad total en años	2.3	2.3	99.4
Antigüedad al cuadrado	0.0	0.0	94.6
Tipo de jornada	4.0	-0.4	--
Duración del contrato	-9.0	-9.7	-92.0
Tamaño de la unidad	5.9	9.9	59.2
Mercado	8.7	8.6	101.0
Propiedad o control	-14.2	0.4	--

De esta forma, apreciamos cómo por cada año de antigüedad los incrementos de mujeres y hombres son prácticamente idénticos y se cifran en el 2,3% para ambos. En cuanto al tipo de jornada, las mujeres que trabajan a tiempo parcial tienen una prima salarial del 4,0%, frente al descenso del 0,4% que experimentan los varones. Parece pues que trabajar a jornada parcial para las mujeres supone un incremento del salario hora en comparación con las mujeres que trabajan a tiempo completo. Este dato pone de manifiesto que desde 1995, los salarios hora de aquellas mujeres que trabajan a tiempo parcial se han incrementado en mayor medida que las que trabajan a tiempo completo.

El efecto contrario sucede con el tipo de contrato. Tener un contrato temporal supone un descenso de salarios para las mujeres del 9,0% y del 9,7% para los hombres como promedio nacional. Por tanto, parece que las diferencias entre mujeres con jornada a tiempo completo y a tiempo parcial son menores que entre hombres, al ser sus salarios medios menores.

El tamaño del establecimiento influye positivamente en los salarios. Cuanto mayor sea la empresa mayor es salario medio que recibe el trabajador o trabajadora independientemente del resto de características. Sin embargo, las primas salariales son mayores para los hombres. Algo parecido ocurre con el tipo de mercado al que se destina la producción de la empresa. Cuanto mayor es el mercado, mayor son los incrementos salariales que perciben tanto hombres como mujeres, siendo estos muy parecidos entre ambos sexos.

Por último, hay que señalar que la propiedad privada supone a las mujeres un descenso del salario del 14,2%. Estos datos sugieren diversas reflexiones. En primer lugar, el sector público es el que está actuando como nivelador de salarios entre hombres y mujeres. Este aspecto no debe extrañar, ya que la fijación de salarios en las Administraciones Públicas es absolutamente igualitaria, y el acceso a la mayoría de puestos de trabajo es mediante pruebas objetivas. Además, desde 1995, las diferentes administraciones han realizado una política paritaria de altos cargos que ha permitido que la representación femenina en los puestos de libre designación se incrementase de forma considerable.

Por este motivo, los salarios medios de las mujeres en el sector público son muy superiores a los que obtienen éstas en el sector privado, lo que explica la importante prima que supone para el salario de las mujeres trabajar en el sector público. De hecho, de todas las características de la empresa es la que más repercusión tiene sobre los salarios de las mujeres. Por ello, no es de extrañar que las mujeres opten por trabajar en las administraciones públicas, feminizándose así las administraciones públicas. En este sentido, parece que son las empresas privadas las que todavía no están haciendo esfuerzos suficientes para equiparar salarios de hombres y mujeres.

En la tabla 77 se presenta una tabla similar para estudiar las diferentes primas salariales entre hombres y mujeres en función de la ocupación que los trabajadores desempeñan en el seno de la empresa. Hay que señalar que los coeficientes de estas variables identifican el efecto que tiene la ocupación en el salario aislándolo del resto de las variables. Por tanto, la existencia de una prima positiva para los hombres o para las mujeres no implica un salario medio superior para este grupo, sino que, en igualdad del resto de características, el grupo con una prima positiva obtendría un salario mayor.

Tabla 76. Primas salariales por ocupación y sexo

Clasificación Nacional de Ocupaciones	España		
	Mujeres	Hombres	M/H
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	130.1	151.1	86.1
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	105.3	112.2	93.9
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	77.2	76.4	101.1
Técnicos y profesionales de apoyo	42.4	49.7	85.2
Empleados de tipo administrativo	12.5	15.1	82.6
Servicios de restauración y personales	11.1	11.5	96.5
Servicios de protección y seguridad	12.9	2.9	437.2
Dependientes de comercio	15.6	16.4	95.2
Construcción cualificados	17.9	15.6	114.7
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	28.4	19.8	143.4
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	-1.5	-0.4	341.1
Operadores de maquinaria fija	2.8	12.2	23.3
Conductores y operadores de maquinaria móvil	9.5	11.1	85.2

En España las diferencias entre hombres y mujeres son importantes. Las mujeres que desempeñan cargos de dirección o profesiones asociadas a títulos universitarios obtienen primas salariales muy importantes. En la dirección de empresas es del 130,1%, en las profesiones asociadas a licenciaturas el 105,3% y en profesiones asociadas a diplomaturas el 77,2%. Estos porcentajes son todos inferiores a los que registran los hombres, salvo en el caso de las profesiones asociadas a diplomaturas en el que la prima salarial es un punto superior para las mujeres.

En la tabla 78 se detallan los coeficientes de variación porcentual de los salarios hora en cada una de las ramas de actividad para hombres y mujeres. Estos porcentajes se han obtenido del valor de los coeficientes del modelo (5.4), ya que de esta forma se recogen

los efectos de la rama de actividad independientemente de la ocupación que desempeñe el trabajador/a. En el ratio mujer/hombre existen valores que no figuran, esto se debe a que existen ramas de actividad en las que no se puede calcular el ratio al cambiar el coeficiente de signo. Los resultados de la tabla no dejan lugar a la duda en cuanto a la importancia de las diferencias por sexos en las distintas ramas de actividad. De hecho, se puede afirmar que existe una gran disparidad de valores para hombres y mujeres

Tabla 77 Primas salariales por rama de actividad y sexo

Divisiones de la CNAE-93	España		
	Mujeres	Hombres	M/H
Industrias extractivas	12.9	15.9	80.7
Industria manufacturera	5.0		--
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	45.7	23.0	198.7
Construcción	11.7	9.6	--
Comercio y reparación		1.9	0.0
Hostelería	3.6	-13.5	--
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	18.9	5.4	351.4
Intermediación financiera	32.7	22.4	146.4
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	24.8	4.8	514.1
Educación	7.9	4.0	197.1
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	4.3	3.3	130.1
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.0	3.3	0.0

El intervalo de las diferencias salariales para mujeres entre ramas de actividad es del 45%, lo que implica que los trabajadores/as independientemente de sus características personales o del puesto de trabajo pueden percibir salarios muy dispares por el mismo empleo. Las ramas de actividad que suponen una mayor prima salarial para las mujeres de nuestra región son la de intermediación financiera con un 32,7% de incremento y la de producción y distribución de agua, electricidad y gas con una prima del 45,7%.

En resumen, los diferentes modelos nos han permitido identificar la aportación de las características personales y laborales a la determinación salarial en España. Los modelos estimados tienen una elevada significación global, todos ellos con un R^2 por encima del 50, con alta significación de las variables explicativas y con índices de colinealidad inferiores a 30. En términos generales, los modelos se ajustan mejor para las mujeres que para los hombres.

6. Análisis de la discriminación salarial

En este epígrafe vamos a profundizar en el estudio de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. A lo largo del capítulo cuarto hemos utilizado la variable ficticia *sexo* para intentar recoger la existencia de una prima salarial debida al sexo de los individuos. Los resultados a los que llegamos en todos los modelos indicaban que la variable era significativa y positiva, lo que implicaba un salario superior para los varones por el mero hecho de ser hombres.

Por otra parte, en todos los modelos el término independiente es superior en el caso de los hombres, lo que implica que, en ausencia del resto de características personales, los varones obtienen un salario superior al de las mujeres. Es decir, la situación de partida es bastante desfavorable para las mujeres, ya que cuanto menor sea la educación o la antigüedad que posean mayores serán las diferencias salariales con los hombres de idénticas características.

No obstante, estos resultados no implican necesariamente la existencia de un comportamiento discriminatorio. Las diferencias salariales pueden deberse a un reparto de las tareas familiares que implique una mayor dedicación de la mujer al hogar y, por tanto, una menor atención a su carrera profesional. Circunstancias éstas no recogidas adecuadamente en las variables explicativas de los modelos anteriores.

Por este motivo, creemos necesario dedicar este último epígrafe a estudiar más detalladamente la existencia de discriminación salarial en contra de la mujer. Con este fin, aplicaremos los distintos modelos empíricos que permiten cuantificar el grado de las diferencias salariales entre hombres y mujeres que se pueden deber a comportamientos discriminatorios. De esta forma, no sólo podremos precisar el análisis realizado anteriormente sino que obtendremos una explicación detallada de las causas que provocan los diferenciales de ingresos.

Conviene precisar que a lo largo del presente epígrafe nos ocuparemos únicamente de la discriminación salarial. Por tanto, no abordaremos otras clases de discriminación existentes como puede ser la que se produce a la hora de acceder al sistema educativo o

la que induce dificultades en los procesos de contratación o selección de personal. Nuestro análisis se centrará en el estudio de las diferencias salariales. A grandes rasgos éstas pueden obedecer a dos motivos fundamentales: a una distinta productividad individual (capital humano y señales), o a la existencia de comportamientos discriminatorios. Esta circunstancia hace que no resulte fácil identificar qué grado de las diferencias salariales corresponden al primer motivo o al segundo.

Por ello, es importante definir con precisión lo que entendemos por discriminación salarial, ya que la mera existencia de distintos salarios entre hombres y mujeres no implica la presencia de comportamientos discriminatorios. Como indica Polachek (1975) las brechas salariales pueden tener su origen en la división del trabajo en el seno de la familia. Las mujeres tienen menos ingresos si son éstas las que deciden desempeñar un papel más activo en el hogar, lo que hace que trabajen a tiempo parcial o que decidan invertir menos en formación en el puesto de trabajo que los hombres. Este comportamiento se traduce en menores ingresos, sin que esto signifique presencia de discriminación económica. Por este motivo, entenderemos como discriminación salarial en contra de la mujer, utilizando la definición dada por Cain (1991), la existencia de diferencias permanentes en los salarios que no reflejan distintas productividades o el reparto voluntario del trabajo doméstico.

Ahora bien, la ineficiencia se puede reflejar por una retribución superior a la productividad o bien por una retribución inferior a aquella. Ambas situaciones, si bien revelan un mal funcionamiento del mercado de trabajo, sin embargo no son equivalentes desde el punto de vista teórico. En el primer caso, estamos ante la presencia de un favoritismo hacia una persona o un colectivo, lo que definimos como nepotismo (Goldberg 1982), mientras que en el segundo se produce un perjuicio, lo que definimos como discriminación (Cain 1991).

Por este motivo, en ausencia de discriminación, y siguiendo el planteamiento de Becker (1957), podemos afirmar que el cociente de los salarios entre dos grupos (hombres y mujeres) debe ser igual al de sus productividades respectivas:

$$\frac{W_h^0}{W_m^0} = \frac{Pmg_h}{Pmg_m} \quad (6.1)$$

en donde W es el salario real y P_{mg} la productividad marginal del trabajo y los subíndices h y m se refieren a hombres y mujeres respectivamente. Por tanto, la ecuación (6.1) debe cumplirse para que no existan diferencias salariales discriminatorias.

Es precisamente el incumplimiento de la ecuación anterior lo que nos indica algún comportamiento discriminatorio. Cuando esto ocurre podemos cuantificar dicha discriminación utilizando el método propuesto por Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Con este fin, vamos a suponer que el grupo favorecido son los hombres y que el perjudicado son las mujeres. En estos términos, definimos el diferencial salarial bruto por:

$$G_{hm} = \frac{W_h}{W_m} - 1 \quad (6.2)$$

en donde W_h es el salario percibido por los hombres y W_m el salario percibido por las mujeres. Como mencionamos anteriormente, en ausencia de discriminación las diferencias salariales reflejarían únicamente distintas productividades (Q_{hm}):

$$Q_{hm} = \frac{W_h^0}{W_m^0} - 1 \quad (6.3)$$

en donde W^0 es el salario en ausencia de discriminación. Teniendo en consideración ambas expresiones definimos el coeficiente de discriminación, (D_{hm}), como la tasa de variación ($G_{hm} + 1$) respecto de ($Q_{hm} + 1$):

$$D_{hm} = \frac{(W_h / W_m - W_h^0 / W_m^0)}{(W_h^0 / W_m^0)} \quad (6.4)$$

La expresión (6.4) se ha generalizado en la práctica totalidad de los trabajos empíricos. El coeficiente de discriminación explica qué porcentaje de las diferencias salariales se debe a la discriminación. Por este motivo, podemos utilizar las expresiones (6.2) a (6.4) para descomponer el logaritmo del cociente de los salarios observados en dos partes:

$$\text{Ln} (G_{hm} + 1) = \text{Ln} (D_{hm} + 1) + \text{Ln} (Q_{hm} + 1) \quad (6.5)$$

Es decir, las diferencias salariales observadas en el mercado son resultado de las distintas productividades de los dos grupos y de un componente discriminatorio. Ahora bien, en la ecuación (6.5) el coeficiente de discriminación únicamente nos informa sobre el porcentaje de dichas diferencias que se debe a la discriminación, sin precisar sobre qué parte de este porcentaje tiene su origen en el favoritismo hacia los hombres o en la discriminación en contra de la mujer. Para aclarar estos efectos podemos separar el coeficiente en dos componentes:

$$\begin{aligned} \text{Ln}(D_{hm} + 1) &= \text{Ln}(W_h / W_m) - \text{Ln}(W_h^0 / W_m^0) \\ &= \text{Ln}(W_h / W_h^0) + \text{Ln}(W_m^0 / W_m) \\ &= \text{Ln}(\delta_{ho} + 1) + \text{Ln}(\delta_{om} + 1) \end{aligned} \quad (6.6)$$

en donde $\delta_{ho} = W_h/W_h^0 - 1$ es el diferencial entre los salarios que reciben los hombres y los que deberían recibir en ausencia de nepotismo, mientras que $\delta_{om} = W_m^0/W_m - 1$ es la diferencia entre el salario que tendrían que recibir las mujeres en ausencia de discriminación y el que realmente perciben.

Sustituyendo la expresión (6.6) en la ecuación (6.5) obtenemos una descomposición de las diferencias salariales brutas que nos informa más detalladamente sobre qué parte de la diferencia salarial se debe a una mejor consideración de los hombres y cuál es producida por un peor trato hacia las mujeres:

$$\text{Ln} (G_{hm} + 1) = \text{Ln} (\delta_{ho}+1) + \text{Ln} (\delta_{om} +1) + \text{Ln} (Q_{hm} +1) \quad (6.7)$$

Una vez obtenida la descomposición, debemos explicar el método que aplicaremos en la práctica para cuantificar dichos conceptos. Para ello, estimaremos las ecuaciones de ingresos por separado para hombres y mujeres, obteniendo los siguientes valores:

$$Ln(\tilde{W}_h) = \bar{X}'_h \hat{\beta}_h \quad (6.8)$$

$$Ln(\tilde{W}_m) = \bar{X}'_m \hat{\beta}_m \quad (6.9)$$

en donde \tilde{W} es la media geométrica de los salarios²⁴, \bar{X} es el vector de medias de las variables explicativas y $\hat{\beta}$ es el vector de coeficientes estimados. Utilizando las expresiones (6.8) y (6.9) las diferencias salariales quedan recogidas de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} Ln(G_{hm} + 1) &= Ln(\tilde{W}_h / \tilde{W}_m) \\ &= Ln(\tilde{W}_h) - Ln(\tilde{W}_m) \\ &= \bar{X}'_h \hat{\beta}_h - \bar{X}'_m \hat{\beta}_m \end{aligned} \quad (6.10)$$

Una vez estimadas las diferencias salariales también podemos estimar su descomposición, recogida en la ecuación (5.7), de este modo:

$$Ln(G_{hm} + 1) = \bar{X}'_h (\hat{\beta}_h - \beta^0) + \bar{X}'_m (\beta^0 - \hat{\beta}_m) + (\bar{X}'_h - \bar{X}'_m) \beta^0 \quad (6.11)$$

donde β^0 es el estimador de los coeficientes cuando no existe discriminación salarial. Comparando la ecuación (6.11) con la (6.7) tenemos que el primer término refleja el nepotismo hacia los hombres, el segundo la discriminación en contra de las mujeres y el tercero las diferencias de productividad.

Como se puede apreciar en las ecuaciones (6.11) y (6.7) el supuesto esencial para cuantificar la discriminación salarial es identificar cuál es la verdadera estructura salarial en ausencia de discriminación, es decir, cuál es el valor de β^0 . Como señalan Oaxaca y Ransom (1994), el valor del parámetro viene dado por la siguiente expresión:

$$\beta^0 = \Omega \hat{\beta}_h + (I - \Omega) \hat{\beta}_m \quad (6.12)$$

²⁴ Es decir: $\tilde{W} = \exp\left\{\left[\sum_{i=1}^n \ln(W_i)\right] / n\right\}$.

en donde Ω es la matriz de ponderaciones. Resulta evidente, que dados $\hat{\beta}_h$ y $\hat{\beta}_m$, cualquier supuesto sobre el vector de coeficientes β^0 se reduce a dar una definición concreta a la matriz Ω .

Por ejemplo, si la estructura salarial no discriminatoria corresponde a las mujeres su valor sería $\Omega=0$, mientras que si corresponde a los hombres tendríamos que $\Omega=I$. Son precisamente estos dos supuestos sobre la matriz de ponderación los que realiza Oaxaca (1973) y Blinder (1973), así como otros muchos en numerosos trabajos basados en dichos artículos. Sin embargo, distintos estudios posteriores proponen otras ponderaciones como son el caso de Reimers (1983) que elige $\Omega_r=(0,5)I$, y de Cotton (1988) que propone una matriz $\Omega_c= I_{gm} \cdot I$, donde I_{gm} es la proporción que presenta el grupo mayoritario en la muestra.

Por tanto, parece existir una cierta divergencia sobre cuál debe ser la matriz de ponderaciones utilizada. Sin embargo, Neumark (1988) demuestra que para obtener el valor de la matriz de ponderaciones Ω se puede realizar la estimación por MCO de la muestra compuesta por hombres y mujeres de manera conjunta. De esta forma, el vector de coeficientes β^0 se estima mediante la siguiente expresión:

$$\hat{\beta} = (X'X)^{-1}X'Y = \beta^0 \quad (6.13)$$

donde X es la matriz de variables independientes para la muestra conjunta e Y es el vector formado por el logaritmo de los salarios de hombres y mujeres. Una vez estimada la estructura salarial no discriminatoria, queda por definir la matriz de ponderaciones, Ω , que permita obtener el vector de coeficientes recogidos en la expresión (6.13):

$$\Omega_0 = (X'X)^{-1}(X'_H X_H) \quad (6.14)$$

donde X es la matriz de observaciones para la muestra conjunta y X_H es la matriz de variables independientes para los hombres (o cualquier grupo mayoritario). Aplicando el cálculo matricial, Oaxaca y Ransom (1994) demuestran la siguiente igualdad:

$$\beta^0 = \Omega_0 \hat{\beta}_h + (I - \Omega_0) \hat{\beta}_m = \hat{\beta} \quad (6.15)$$

que es la expresión que se ha de utilizar para explicar las diferencias salariales cuando existe simultáneamente nepotismo y discriminación.

6.1. Estimación de la discriminación salarial en la EES 2002

El objetivo de este apartado es separar el diferencial salarial en sus tres componentes, tal como se recogió en la ecuación (5.7):

$$\text{Ln}(G_{hm} + 1) = \text{Ln}(\delta_{ho} + 1) + \text{Ln}(\delta_{om} + 1) + \text{Ln}(Q_{hm} + 1)$$

para ello debemos estimar las funciones de ingresos, ya que los tres términos de la ecuación anterior se pueden obtener mediante la ecuación (5.11):

$$\text{Ln}(G_{hm} + 1) = \bar{X}_h'(\hat{\beta}_h - \beta^0) + \bar{X}_m'(\beta^0 - \hat{\beta}_m) + (\bar{X}_h' - \bar{X}_m')\beta^0$$

Por tanto, utilizaremos las estimaciones realizadas en el capítulo quinto. Es decir, utilizaremos los modelos de demanda de características ya estimados para la EES de 2002. Más concretamente utilizaremos las estimaciones para mujeres, hombres y ambos sexos del modelo (5.6). Dado que en dicho capítulo ya se han presentado los estimadores de los coeficientes, no comentaremos nada al respecto de éstos.

Por otra parte, para poder descomponer las diferencias salariales no sólo necesitamos la estimación de los parámetros del modelo, incluida la del modelo para ambos sexos de forma conjunta, sino también el vector de medias de las variables explicativas. Por esta causa, en la se recogen los valores medios de las diferentes variables.

Tabla 78 Medias de las variables del modelo 5.6

Divisiones de la CNAE-93	España		
	Mujeres	Hombres	Ambos
(Constante)	1.00	1.00	1.00
Años de educación	14.24	13.28	13.64
joven	0.33	0.27	0.30
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.01	0.03	0.02
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.07	0.06	0.07
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.08	0.04	0.05
Técnicos y profesionales de apoyo	0.15	0.14	0.15
Empleados de tipo administrativo	0.19	0.08	0.12
Servicios de restauración y personales	0.12	0.04	0.07
Servicios de protección y seguridad	0.00	0.02	0.01
Dependientes de comercio	0.10	0.04	0.06
Construcción cualificados	0.00	0.14	0.09
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.01	0.09	0.06
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.02	0.02	0.02
Operadores de maquinaria fija	0.06	0.11	0.09
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.00	0.08	0.05
Antigüedad total en años	6.73	8.00	7.52
Antigüedad al cuadrado	113.73	156.24	140.26
Tipo de jornada	0.22	0.05	0.11
Duración del contrato	0.26	0.28	0.27
Tamaño de la unidad	0.99	0.78	0.86
Mercado	0.55	0.65	0.61
Propiedad o control	0.87	0.94	0.91
Industrias extractivas	0.00	0.00	0.00
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.00	0.01	0.00
Construcción	0.03	0.21	0.14
Comercio y reparación			
Hostelería	0.08	0.04	0.06
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.03	0.06	0.05
Intermediación financiera	0.03	0.04	0.04
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.19	0.10	0.14
Educación	0.08	0.03	0.05
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0.17	0.05	0.09
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.04	0.02	0.03
LN del salario bruto hora con pagas extras prorrateadas	2.04	2.23	2.16
Salario Hora con pagas extras prorrateadas	8.80	10.92	10.12

Tabla 79. Estimación por MCO del modelo 5.6 para ambos sexos EES 2002

Variables	Coef. no estandarizados	España	
		Coef. Estandarizados	t de Student
(Constante)	1.635		1367.845
Años de educación	.014	.100	252.622
joven	-.123	-.107	-344.580
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	.930	.243	782.138
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	.760	.361	870.372
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	.584	.254	667.487
Técnicos y profesionales de apoyo	.387	.262	625.407
Empleados de tipo administrativo	.101	.063	164.969
Servicios de restauración y personales	.100	.049	128.789
Servicios de protección y seguridad	.111	.023	79.342
Dependientes de comercio	.105	.047	131.927
Construcción cualificados	.192	.104	270.177
Cualificados ind. extractivas, metalurgia y maquinaria	.236	.106	316.738
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	-.013	-.004	-11.728
Operad. de maquinaria fija	.106	.059	151.202
Conductores y operadores de maquinaria móvil	.159	.065	199.101
Antigüedad total en años	.024	.415	403.546
Antigüedad al cuadrado	.000	-.171	-181.569
Tipo de jornada	-.024	-.015	-49.340
Duración del contrato	-.096	-.082	-239.478
Tamaño de la unidad	.076	.125	371.220
Mercado	.084	.108	304.321
Propiedad o control	-.081	-.043	-107.998
Industrias extractivas	.123	.013	45.664
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	.207	.028	99.981
Construcción	.091	.060	142.057
Comercio y reparación	-.017	-.012	-30.364
Hostelería	-.086	-.038	-105.287
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	.046	.019	59.156
Intermediación financiera	.196	.069	220.052
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	-.089	-.059	-151.713
Educación	-.061	-.025	-68.721
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	-.105	-.058	-121.605
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	-.074	-.024	-78.352
R ² Ajustado		56,5%	
F de Snedecor		232.587,5	
Índice de colinealidad		25,94	
Individuos		156.075	

De los datos de la tabla 78 destaca la diferencia entre los años medios de antigüedad entre hombres y mujeres, ya que los varones tienen 1,27 años más que las mujeres. En cuanto a la educación, son las mujeres las que poseen un nivel superior, 0,96 años más que los hombres. En cuanto al resto de las variables podemos apreciar como las mujeres trabajan más en empresas grandes, también utilizan más la jornada parcial y en la muestra son más jóvenes que los hombres.

En España el salario hora medio de los hombres es de 10,92 euros mientras que el de las mujeres es de 8.80 euros. La diferencia salarial es en términos logarítmicos del 19,36% a favor de los hombres. La tasa de variación convencional, $e^{0,1936} - 1$, dicha diferencia es del 21,65%.

En la tabla 80 se presenta la descomposición del diferencial salarial entre hombres y mujeres utilizando la ecuación (6.11) y la matriz de ponderaciones propuesta por *Neumark*. En la columna (1) presentamos la diferencia salarial y el porcentaje de ésta sobre el total. Las columnas (2) y (3) muestran la descomposición del diferencial logarítmico de los ingresos en el componente discriminatorio total y en el que recoge las distintas productividades. Para explicar la descomposición del coeficiente de discriminación en la columna (4) se estima qué porcentaje de dicho coeficiente se debe al nepotismo hacia los hombres y cuál se produce por la discriminación en contra de las mujeres se presenta en la columna (5).

Tabla 80 Descomposición del diferencial salarial España 2002

España	Ln (G_{hm} + 1) = 0,1936		Ln (D_{hm} + 1) = 0,1339	
Estructura	Ln (D _{hm} + 1)	Ln (Q _{hm} + 1)	Ln (δ _{ho} + 1)	Ln (δ _{om} + 1)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Diferencia	0,1339	0,0621	0,0476	0,0863
Porcentaje	68,33	31,67	24,31	44,02

En España y en términos logarítmicos las diferencias salariales brutas (ajustadas) entre hombres y mujeres son del 19,36%. A nivel nacional, el porcentaje de las diferencias salariales atribuible a la discriminación es del 13,39%, mientras que el 6,21% se debe a distintas características personales. En cuanto a la causa que origina la discriminación observamos cómo un 4,76% se debe a un trato de favor hacia los hombres, mientras que

el otro 8,63% restante se debe a un comportamiento discriminatorio en contra de las mujeres.

En términos porcentuales, y respecto a la diferencia total logarítmica, podemos afirmar que el 68,33% tiene su origen en la discriminación salarial (del que el 24,31% es debido a un favoritismo hacia los hombres y el 44,02 restante a una discriminación en contra de las mujeres), mientras que el 31,67% restante se origina debido a las diferentes características que presentan los hombres frente a las mujeres.

Si tenemos en cuenta que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de 2,12 euros por hora, según las medias de la tabla 78, los porcentajes anteriores implican que en ausencia de discriminación el salario medio de los hombres se tendría que reducir en 0,51 euros (el 24,31% de 2,12) quedando en 10,40 euros por hora, mientras que el de las mujeres se tendría que incrementar en 0,93 euros (el 44,02% de 2,12 euros) cifrándose su salario medio en 9,73 euros. De esta forma, el diferencial bruto sería de 0,67 euros por hora, es decir, los hombres ganarían un 6,45% más que las mujeres debido a su mayor productividad, recogida en sus superiores valores medios de las variables explicativas.

Una vez cuantificada la discriminación salarial, resta por analizar el efecto de las variables explicativas sobre las diferencias de productividad y sobre el coeficiente de discriminación. Con este propósito detallamos en las tablas siguientes la influencia de cada variable explicativa en cada uno de los miembros de la ecuación (6.11):

$$\ln(G_{hm} + 1) = \bar{X}_h'(\hat{\beta}_h - \beta^0) + \bar{X}_m'(\beta^0 - \hat{\beta}_m) + (\bar{X}_h' - \bar{X}_m')\beta^0$$

Las tablas se dividen en dos partes. En la primera obtenemos la descomposición del coeficiente de discriminación total en sus dos términos: nepotismo (columna 2) y discriminación (columna 3). En la segunda descomponemos las diferencias salariales en el coeficiente de discriminación total (columna 4) y en el término que recoge las distintas productividades de hombres y mujeres (columna 5). En la columna (1) se señalan las variables que hemos utilizado en la descomposición de los ingresos. En la

tabla 81 se presentan los valores de las diferencias salariales, mientras que en la tabla 82 se refleja el resultado en proporción de la diferencia salarial total.

Tabla 81 Las variables en la descomposición del diferencial salarial. España

Variables	Ln (D _{hm} + 1) = 0,1339		Ln (G _{hm} + 1) = 0,1936	
	Ln (δ _{ho} + 1)	Ln (δ _{om} + 1)	Ln (D _{hm} +1)	Ln (Q _{hm} +1)
(Constante)	-0.0136	0.1066	0.0930	0.0000
Años de educación	-0.0101	-0.0436	-0.0537	-0.0134
joven	-0.0013	-0.0070	-0.0083	0.0066
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	-0.0002	0.0009	0.0006	0.0148
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	-0.0005	0.0031	0.0026	-0.0104
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	-0.0006	0.0010	0.0003	-0.0250
Técnicos y profesionales de apoyo	0.0024	0.0051	0.0075	-0.0029
Empleados de tipo administrativo	0.0032	-0.0033	-0.0001	-0.0112
Servicios de restauración y personales	0.0004	-0.0007	-0.0003	-0.0076
Servicios de protección y seguridad	-0.0014	0.0000	-0.0014	0.0016
Dependientes de comercio	0.0017	-0.0038	-0.0022	-0.0064
Construcción cualificados	-0.0066	0.0001	-0.0066	0.0264
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	-0.0050	-0.0001	-0.0051	0.0202
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.0002	0.0000	0.0002	0.0000
Operadores de maquinaria fija	0.0010	0.0048	0.0059	0.0052
Conductores y operadores de maquinaria móvil	-0.0041	0.0001	-0.0040	0.0119
Antigüedad total en años	-0.0064	0.0063	0.0000	0.0301
Antigüedad al cuadrado	-0.0006	-0.0016	-0.0021	-0.0136
Tipo de jornada	0.0009	-0.0139	-0.0130	0.0042
Duración del contrato	-0.0019	-0.0005	-0.0024	-0.0016
Tamaño de la unidad	0.0141	0.0192	0.0333	-0.0162
Mercado	-0.0012	0.0005	-0.0006	0.0080
Propiedad o control	0.0799	0.0627	0.1426	-0.0063
Industrias extractivas	0.0000	0.0001	0.0000	0.0004
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	-0.0002	-0.0001	-0.0003	0.0010
Construcción	-0.0032	0.0012	-0.0020	0.0166
Hostelería	-0.0016	-0.0075	-0.0092	0.0029
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0.0008	-0.0020	-0.0028	0.0013
Intermediación financiera	-0.0014	-0.0031	-0.0045	0.0006
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0012	-0.0141	-0.0129	0.0080
Educación	-0.0006	-0.0094	-0.0100	0.0030
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0.0029	-0.0141	-0.0112	0.0128
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.0012	-0.0007	0.0005	0.0010
Total	0.0476	0.0863	0.1339	0.0621

Tabla 82 Las variables en la descomposición del diferencial salarial (%). España

Variables	Ln (D _{hm} + 1) = 0,1339		Ln (G _{nm} + 1) = 0,1936	
	Ln (δ _{ho} + 1)	Ln (δ _{om} + 1)	Ln (D _{hm} +1)	Ln (Q _{nm} +1)
(Constante)	-6.92	54.39	47.47	0.00
Años de educación	-5.15	-22.25	-27.40	-6.84
joven	-0.67	-3.56	-4.23	3.38
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	-0.12	0.46	0.33	7.54
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	-0.25	1.56	1.32	-5.30
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	-0.32	0.49	0.17	-12.76
Técnicos y profesionales de apoyo	1.22	2.61	3.83	-1.46
Empleados de tipo administrativo	1.62	-1.67	-0.05	-5.72
Servicios de restauración y personales	0.21	-0.35	-0.14	-3.86
Servicios de protección y seguridad	-0.72	-0.02	-0.74	0.82
Dependientes de comercio	0.84	-1.96	-1.12	-3.28
Construcción cualificados	-3.39	0.04	-3.35	13.45
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	-2.57	-0.04	-2.61	10.33
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.10	0.02	0.12	-0.02
Operadores de maquinaria fija	0.53	2.47	3.00	2.66
Conductores y operadores de maquinaria móvil	-2.10	0.07	-2.03	6.09
Antigüedad total en años	-3.26	3.24	-0.02	15.37
Antigüedad al cuadrado	-0.29	-0.80	-1.09	-6.93
Tipo de jornada	0.47	-7.12	-6.64	2.17
Duración del contrato	-0.94	-0.27	-1.22	-0.84
Tamaño de la unidad	7.20	9.79	17.00	-8.25
Mercado	-0.59	0.27	-0.32	4.09
Propiedad o control	40.78	31.97	72.75	-3.21
Industrias extractivas	-0.01	0.03	0.02	0.23
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	-0.11	-0.04	-0.15	0.52
Construcción	-1.62	0.60	-1.03	8.45
Hostelería	-0.83	-3.84	-4.67	1.47
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0.39	-1.03	-1.42	0.64
Intermediación financiera	-0.74	-1.58	-2.32	0.30
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.59	-7.17	-6.58	4.09
Educación	-0.31	-4.80	-5.11	1.53
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	1.47	-7.17	-5.70	6.53
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.59	-0.33	0.26	0.51
Total	24.31	44.02	68.33	31.67

Porcentaje sobre el total de la diferencia salarial

En los resultados recogidos la tabla 82 podemos señalar que las distintas características productivas de hombres y mujeres permiten explicar el 31,67% de la diferencia de salarios en términos logarítmicos. Es decir, el 0,0621 de la diferencia total se debe a que los hombres presentan unas características diferentes, lo que se traduce en unos ingresos superiores sin que por ello exista discriminación alguna.

Los principales factores explicativos son las distintas características personales, laborales y de la empresa. Así la antigüedad aporta a las diferencias de productividad un 8,44% sobre la diferencia salarial, ya que los varones presentan casi un año más de antigüedad media. Para calcular dicho efecto hemos tenido en cuenta tanto los años de antigüedad como su cuadrado. De esta forma obtenemos el porcentaje de la diferencia salarial atribuible tanto al efecto positivo (15,37%) que tiene la acumulación de los años de experiencia como a la depreciación (-6,93) que dicho *stock* experimenta con el paso de los años. El efecto contrario se da en el caso del nivel de estudios. Las mujeres poseen un nivel medio de estudios superior al de los hombres, lo que hace que la educación reduzca en un 6,84% las diferencias de productividad a favor de los hombres.

Las otras variables laborales tienen un efecto dispar sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres debido a las distintas características de éstos. El mayor número de hombres que trabajan en empresas con mercado amplio o con jornada a tiempo parcial respecto a las mujeres aportan a las diferencias salariales respectivamente el 4,09% y el 2,17%. Por el contrario, el número medio de mujeres es superior en las empresas grandes, con propiedad pública y con contrato indefinido lo que reduce las diferencias en un 8,25%, un 3,21%, y un 0,84 % respectivamente.

Uno de los elementos más determinantes para explicar las diferencias salariales debidas a distintas características es la ocupación en la empresa. Destaca el 7,54% que aporta a las diferencias salariales la variable que recoge la dirección de empresas, ya que en dicha ocupación con una importante prima salarial el número de hombres triplica al de las mujeres. Aunque esta circunstancia no supone una discriminación salarial, la diferencia en el número medio de mujeres y hombres en el desempeño de tareas de dirección puede ser fruto de una política discriminatoria con relación a la igualdad de oportunidades en la promoción de las empresas. Este hecho queda fuera de nuestro estudio al no tener la información ni datos suficientes para analizar la política de personal en el seno de las empresas. Finalmente, otro de los factores determinantes en las diferencias salariales no discriminatorias es la rama de actividad de la empresa.

Por otra parte, el coeficiente de discriminación explica el 68,33% restante de la diferencia salarial términos logarítmicos, es decir el 0,1339. Las variables a través de las cuáles se manifiesta un salario inferior para las mujeres, por motivos distintos a sus

características, son aquellas que en la penúltima columna de la tabla tienen signo positivo.

El efecto más importante con mucha diferencia es el que registra la propiedad de la empresa y la constante con unas diferencias salariales del 72,75% y del 47,47% respectivamente. De esta forma, la propiedad privada es la variable que más incrementa el coeficiente de discriminación (un 40,79% debido al nepotismo hacia los hombres y un 31,97% por discriminación en contra de la mujer). Parece pues, que son las empresas privadas las que no están realizando una política salarial de igualdad de oportunidades y son las que causan la existencia del coeficiente de discriminación. De nuevo, se reafirma la impresión obtenida en el trabajo sobre el papel de nivelador salarial que están llevando a cabo las Administraciones Públicas. Este hecho implica que la forma más eficiente que tienen las mujeres de evitar la discriminación salarial es trabajar en el sector público, este aspecto puede explicar la creciente preferencia de las mujeres por desempeñar su trabajo para el sector público.

6.2. Evolución de la discriminación salarial de 1995 a 2002.

Una vez analizada la discriminación salarial en España en 2002, resta por estudiar la evolución de la discriminación salarial entre 1995 y el 2002. Para ello, utilizaremos el mismo método que el empleado en el apartado anterior, pero sobre la EES de 1995 y una muestra homogénea con dicha encuesta de la EES de 2002 (EES2002H). Para ello, eliminaremos de la EES de 2002 los sectores de actividad que no se recogían en el año 1995: educación, actividades sanitarias y veterinarias y otras actividades y servicios sociales. De esta forma, las dos muestras utilizadas para la comparación describen la misma realidad: las divisiones de actividad comprendidas entre la industria y los servicios personales.

Nuestro punto de partida será estimar el modelo 5.6 para las muestras anteriores: EES de 1995 y EES2002H. Los resultados de las estimaciones y las medias de las variables se encuentran a continuación:

Tabla 83. Estimación por MCO del modelo 5.6. Ambos sexos. España

Variables	EES1995			EES2002H		
	Coef. no estandarizados	Coef. Estandarizados	t de Student	Coef. no estandarizados	Coef. Estandarizados	t de Student
(Constante)	1.3288		968.66	1.5679		811.76
yeduca	0.0215	0.1467	335.87	0.0144	0.1007	248.47
joven	-0.1561	-0.1323	-313.94	-0.1194	-0.1083	-312.52
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.8140	0.3092	722.12	0.9260	0.2548	730.33
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.6431	0.2092	500.59	0.7129	0.2438	644.61
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.5028	0.1404	358.49	0.5835	0.1687	484.34
Técnicos y profesionales de apoyo	0.3839	0.2304	461.75	0.3926	0.2730	584.41
Empleados de tipo administrativo	0.1216	0.0861	162.81	0.0865	0.0564	132.50
Servicios de restauración y personales	0.1266	0.0414	88.55	0.1501	0.0612	140.53
Servicios de protección y seguridad	-0.0538	-0.0089	-24.41	0.1014	0.0230	70.65
Dependientes de comercio	0.0906	0.0379	87.55	0.1055	0.0525	129.86
Construcción cualificados	0.1887	0.0972	210.58	0.1900	0.1134	259.74
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.1905	0.1012	224.58	0.2342	0.1156	303.86
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.0045	0.0017	4.21	-0.0143	-0.0043	-12.68
Operadores de maquinaria fija	0.1308	0.0899	172.68	0.1048	0.0642	145.02
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.1049	0.0460	108.26	0.1536	0.0694	186.61
Antigüedad total en años	0.0171	0.3254	217.50	0.0256	0.4568	393.38
Antigüedad al cuadrado	-0.0002	-0.1173	-90.30	-0.0004	-0.1966	-184.18
Tipo de jornada	-0.0602	-0.0188	-53.68	-0.0340	-0.0201	-60.57
Duración del contrato	-0.1554	-0.1290	-256.72	-0.0889	-0.0776	-200.60
Tamaño de la unidad	0.1054	0.1730	423.75	0.0739	0.1213	335.38
Mercado	0.0469	0.0619	151.83	0.0868	0.1149	300.16
Propiedad o control	-0.0262	-0.0125	-33.10	-0.0311	-0.0059	-18.63
Industrias extractivas	0.1829	0.0282	79.92	0.1273	0.0145	47.22
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.2707	0.0710	195.38	0.2115	0.0316	102.09
Construcción	0.0730	0.0457	100.56	0.0959	0.0697	147.89
Comercio y reparación	-0.0486	-0.0361	-80.89	-0.0130	-0.0103	-23.47
Hostelería	-0.0814	-0.0357	-73.76	-0.1095	-0.0541	-117.48
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.1067	0.0550	138.17	0.0531	0.0239	67.09
Intermediación financiera	0.1486	0.0759	183.17	0.2011	0.0797	222.49
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0046	0.0020	5.24	-0.0802	-0.0583	-134.77
R ² Ajustado		58,5%			54,7%	
F de Snedecor		160.085,1			197.471,5	
Índice de colinealidad		24,9			42,2	
Individuos		153.562			129.788	

Tabla 84. Estimación por MCO del modelo 5.6. Mujeres. España

Variables	EES1995			EES2002H		
	Coef. no estandarizados	Coef. Estandarizados	t de Student	Coef. no estandarizados	Coef. Estandarizados	t de Student
(Constante)	1.1454		408.20	1.4487		407.01
yeduca	0.0245	0.1625	174.36	0.0175	0.1376	186.35
joven	-0.1116	-0.1130	-125.59	-0.0908	-0.0960	-152.96
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.7059	0.1822	228.90	0.8405	0.1811	312.14
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.6442	0.2200	248.36	0.6661	0.2622	388.21
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.4947	0.1109	141.87	0.5181	0.1307	221.40
Técnicos y profesionales de apoyo	0.4122	0.2543	244.99	0.3620	0.2900	342.90
Empleados de tipo administrativo	0.1869	0.1852	140.43	0.1060	0.0971	115.36
Servicios de restauración y personales	0.1170	0.0478	54.48	0.1324	0.0736	103.22
Servicios de protección y seguridad	0.0191	0.0012	1.72	0.1094	0.0142	25.93
Dependientes de comercio	0.1667	0.1066	100.95	0.1466	0.1089	133.23
Construcción cualificados	0.2176	0.0238	32.60	0.1489	0.0186	33.87
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.2098	0.0413	54.95	0.2533	0.0448	79.80
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.0296	0.0144	16.08	-0.0148	-0.0051	-8.32
Operadores de maquinaria fija	0.0768	0.0535	50.24	0.0287	0.0174	23.24
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.0920	0.0094	12.98	0.0884	0.0101	18.43
Antigüedad total en años	0.0224	0.4104	133.60	0.0254	0.4282	226.68
Antigüedad al cuadrado	-0.0003	-0.1489	-55.50	-0.0003	-0.1591	-90.78
Tipo de jornada	0.0185	0.0101	13.67	0.0406	0.0379	61.99
Duración del contrato	-0.1154	-0.1088	-106.89	-0.0893	-0.0864	-134.75
Tamaño de la unidad	0.0886	0.1575	196.54	0.0494	0.0933	150.96
Mercado	0.0341	0.0465	57.64	0.0917	0.1298	200.99
Propiedad o control	-0.0925	-0.0445	-56.42	-0.0967	-0.0168	-30.17
Industrias extractivas	0.1396	0.0093	12.92	0.0352	0.0022	4.05
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.2492	0.0485	64.93	0.2517	0.0277	50.61
Construcción	0.0852	0.0317	40.82	0.0515	0.0206	34.53
Hostelería	0.0406	0.0247	24.95	-0.0011	-0.0008	-0.94
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.1727	0.0891	109.40	0.1115	0.0485	80.35
Intermediación financiera	0.2241	0.1284	145.64	0.2876	0.1333	211.53
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0097	0.0056	6.73	-0.0086	-0.0084	-10.26
R ² Ajustado		57,4%			53,4%	
F de Snedecor		37.244,8			60.665,2	
Índice de colinealidad		25,9			50,7	
Individuos		34.240			40.117	

Tabla 85. Estimación por MCO del modelo 5.6. Hombres. España

Variables	EES1995			EES2002H		
	Coef. no estandarizados	Coef. Estandarizados	t de Student	Coef. no estandarizados	Coef. Estandarizados	t de Student
(Constante)	1.3681		898.38	1.6057		716.42
yeduca	0.0206	0.1453	296.07	0.0134	0.0922	190.28
joven	-0.1545	-0.1255	-267.00	-0.1264	-0.1107	-266.17
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.8086	0.3365	669.45	0.9233	0.2812	640.04
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.6426	0.2129	448.90	0.7275	0.2437	529.06
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.4876	0.1464	325.35	0.5726	0.1790	413.30
Técnicos y profesionales de apoyo	0.3776	0.2321	406.10	0.4146	0.2820	491.12
Empleados de tipo administrativo	0.1668	0.0990	178.79	0.1374	0.0722	147.22
Servicios de restauración y personales	0.1360	0.0425	72.55	0.1825	0.0643	107.47
Servicios de protección y seguridad	-0.1225	-0.0230	-54.28	0.0266	0.0069	16.62
Dependientes de comercio	0.1190	0.0412	89.06	0.1568	0.0591	131.19
Construcción cualificados	0.1594	0.0930	171.69	0.1481	0.1033	186.45
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.1539	0.0918	171.96	0.1859	0.1074	217.44
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.0373	0.0129	28.91	-0.0002	0.0000	-0.11
Operadores de maquinaria fija	0.1421	0.1004	168.00	0.1195	0.0762	137.24
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.0701	0.0349	69.56	0.1078	0.0576	119.02
Antigüedad total en años	0.0153	0.3004	175.87	0.0238	0.4465	307.02
Antigüedad al cuadrado	-0.0002	-0.1130	-76.13	-0.0003	-0.2056	-154.51
Tipo de jornada	-0.0291	-0.0063	-16.03	-0.0044	-0.0016	-4.21
Duración del contrato	-0.1627	-0.1340	-231.69	-0.0923	-0.0805	-165.11
Tamaño de la unidad	0.1170	0.1937	407.54	0.0944	0.1507	337.74
Mercado	0.0531	0.0717	152.09	0.0834	0.1118	235.73
Propiedad o control	-0.0079	-0.0039	-9.05	0.0064	0.0013	3.36
Industrias extractivas	0.1737	0.0302	75.39	0.1219	0.0161	43.44
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.2530	0.0722	174.35	0.1759	0.0294	78.72
Construcción	0.0561	0.0386	73.03	0.0749	0.0611	103.61
Comercio y reparación	-0.0241	-0.0169	-34.60	-0.0063	-0.0046	-9.41
Hostelería	-0.1107	-0.0435	-74.08	-0.1654	-0.0697	-116.01
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.0918	0.0488	107.41	0.0351	0.0166	38.18
Intermediación financiera	0.1115	0.0569	120.66	0.1583	0.0609	140.73
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0303	0.0127	28.59	-0.0761	-0.0472	-98.08
R ² Ajustado		59,3%			55,6%	
F de Snedecor		131.375,6			138.138,0	
Índice de colinealidad		24,9			39,6	
Individuos		119.322			89.671	

Tabla 86. Medias de las variables del modelo 5.6. España

Variables	EES1995			EES2002H		
	Mujeres	Hombres	Ambos	Mujeres	Hombres	Ambos
LN del salario bruto hora con pagas extras prorrateadas	1.78	2.05	1.99	1.94	2.20	2.12
yeduca	13.56	12.71	12.91	13.59	12.99	13.18
joven	0.40	0.24	0.28	0.38	0.29	0.32
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.02	0.05	0.04	0.01	0.03	0.02
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.01	0.03	0.02	0.01	0.03	0.02
Técnicos y profesionales de apoyo	0.10	0.12	0.11	0.16	0.14	0.15
Empleados de tipo administrativo	0.36	0.11	0.17	0.23	0.08	0.13
Servicios de restauración y personales	0.04	0.03	0.03	0.07	0.03	0.05
Servicios de protección y seguridad	0.00	0.01	0.01	0.00	0.02	0.01
Dependientes de comercio	0.11	0.03	0.05	0.13	0.04	0.07
Construcción cualificados	0.00	0.10	0.08	0.00	0.15	0.10
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.01	0.11	0.09	0.01	0.10	0.07
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.06	0.03	0.04	0.03	0.02	0.02
Operadores de maquinaria fija	0.13	0.16	0.16	0.08	0.12	0.11
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.00	0.07	0.06	0.00	0.08	0.06
Antigüedad total en años	8.81	11.43	10.81	5.86	7.90	7.24
Antigüedad al cuadrado	156.56	236.84	217.95	94.22	156.40	136.26
Tipo de jornada	0.08	0.01	0.03	0.24	0.04	0.10
Duración del contrato	0.30	0.25	0.26	0.27	0.28	0.28
Tamaño de la unidad	0.90	0.85	0.86	0.93	0.73	0.80
Mercado	0.87	0.82	0.83	0.73	0.70	0.71
Propiedad o control	0.94	0.93	0.93	0.99	0.99	0.99
Industrias extractivas	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00
Industria manufacturera	0.34	0.40	0.39	0.22	0.31	0.28
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.01	0.02	0.02	0.00	0.01	0.01
Construcción	0.03	0.15	0.12	0.03	0.23	0.17
Comercio y reparación	0.28	0.16	0.19	0.28	0.17	0.21
Hostelería	0.10	0.04	0.06	0.11	0.05	0.07
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.07	0.08	0.08	0.04	0.06	0.06
Intermediación financiera	0.08	0.08	0.08	0.05	0.04	0.04
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.09	0.05	0.06	0.27	0.12	0.17

A partir de las tablas recogidas podemos comprobar como todos los modelos se ajustan mejor para 1995 que para la muestra homogénea de 2002. Con los coeficientes estimados, las medias de las variables y la metodología empleada en el apartado 6.1 calculamos la descomposición del diferencial salarial en España para ambos años.

Tabla 87 Descomposición del diferencial salarial España: 1995 y 2002

EES1995	Ln (G_{hm} + 1) = 0,2738		Ln (D_{hm} + 1) = 0,1555	
Estructura (1)	Ln (D _{hm} + 1) (2)	Ln (Q _{hm} + 1) (3)	Ln (δ _{ho} + 1) (4)	Ln (δ _{om} + 1) (5)
Diferencia	0,1555	0,1182	0,0366	0,1190
Porcentaje	56,82	43,18	13,37	43,45
EES2002H	Ln (G_{hm} + 1) = 0,2588		Ln (D_{hm} + 1) = 0,1437	
Estructura (1)	Ln (D _{hm} + 1) (2)	Ln (Q _{hm} + 1) (3)	Ln (δ _{ho} + 1) (4)	Ln (δ _{om} + 1) (5)
Diferencia	0,1437	0,1151	0,0466	0,0971
Porcentaje	55,52	44,48	17,99	37,54

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres se han reducido muy ligeramente al pasar del 27,38% en 1995 al 25,88 en la EES2002H. Esta constancia se ha mantenido también el coeficiente de discriminación que en 1995 era del 15,55% mientras que en la EES2002H es del 14,37%. Esto hace que las diferencias atribuibles a diferentes características sean prácticamente idénticas en ambas muestras.

Si comparamos estos resultados con los obtenidos en el apartado 6.1, vemos que la no inclusión en el 2002 de los sectores de educación, sanidad y otros servicios sociales tiene un doble efecto: se incrementan las diferencias salariales, pasando del 19,36% al 25,88%, y se incrementa la discriminación al pasar el coeficiente de discriminación del 13,39% al 14,37%. Sin embargo, este aumento del coeficiente de discriminación no es muy importante.

7. Conclusiones

En las últimas décadas hemos asistido a importantes cambios en el mercado laboral español, entre los que destaca el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, unido al desigual reparto de tareas y ocupaciones entre hombres y mujeres. Los enormes avances en la formación de las mujeres y su interés por participar de manera continuada en el mercado laboral podían hacer pensar en una pronta desaparición de las tradicionales desigualdades entre hombres y mujeres, pero lo cierto es que no ha ocurrido así. Estos hechos dan cabida a la intervención pública en este sentido, para intentar luchar contra la desigualdad en cuestiones de género en el mercado laboral.

La carencia de infraestructuras de servicios sociales que ayuden a conciliar la vida laboral y familiar es uno de los condicionantes que influye sobre la manera en que la mujer se incorpora al mercado laboral. Este tipo de servicios son los que, a través del mercado, suplirían a los que prestan las mujeres dentro del hogar sin recibir una remuneración a cambio (tareas del hogar, cuidado de niños y de personas mayores, entre otros). El desarrollo de este tipo de servicios facilita, por tanto, el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

La mejora reciente del empleo femenino se ha visto favorecido por el crecimiento económico en España en los últimos años. Este crecimiento ha supuesto un cambio estructural en donde los sectores, las ocupaciones y las empresas beneficiados y perjudicados han cambiado. La evolución productiva en relación a los sectores económicos ha seguido una tendencia hacia la terciarización de la economía, en paralelo con el declive del sector primario y secundario. Este desarrollo del sector servicios ha supuesto muchos empleos para las mujeres. Así, el empleo femenino se concentra en el sector servicios (más del 80%) y muchas mujeres continúan realizando trabajos socialmente desvalorizados, que llevan asociados peores condiciones laborales (contratos temporales, con jornada parcial y baja remuneración).

Aunque la tendencia generalizada ha sido la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo (pasando de 1999 a 2006 de unas tasas de actividad del 40% al 48%

en España), no toda esa incorporación de la mujer a la actividad laboral se ha traducido en empleo, convirtiendo el desempleo femenino en uno de los más importantes de la Unión Europea (en España para 2006, la tasa de paro femenina sigue siendo del 12% mientras que la masculina ha descendido hasta el 6%). A pesar de que este desempleo afecta a todos los grupos de edad, la permanencia de un diferencial en la tasa de paro por sexo en el colectivo de jóvenes muestra que aún existe un comportamiento sexista en la política de contratación de muchas empresas.

En lo que respecta a las diferencias en la distribución de la población ocupada por categorías profesionales, las cuatro que ocupan las primeras posiciones por el volumen de empleo femenino que concentran, alcanzan unos porcentajes totales del 74,7% en el conjunto nacional. Estas categorías profesionales son: *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*; *Trabajadores no cualificados*; *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*; y *Empleados de tipo administrativo*. Entre estas cuatro categorías profesionales, la más elevada en la jerarquía ocupacional es la de *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*; el papel de la mujer en este rango ocupacional se centra, fundamentalmente, en empleos relacionados con la sanidad, la enseñanza y los servicios sociales, muchos de ellos son empleos pertenecientes al sector público.

Las mujeres ocupan porcentajes elevados de empleos no cualificados, concretamente los relacionados con el empleo doméstico y servicios personales y de limpieza. El resto de empleos relacionados con el sector servicios que exigen cierto grado de cualificación y que son ocupados por mujeres, conforman la categoría que más peso tiene para el género femenino: los *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*.

En la más alta escala profesional correspondiente a los Directivos de empresas y de las AA.PP., el porcentaje de mujeres apenas alcanza en 2006 el 5,7% en España. Para los varones nos encontramos con porcentajes del 8,2%.

El perfil ocupacional de los varones es completamente diferente al de las mujeres. Para el caso de la distribución de los varones según las diferentes categorías profesionales, nos encontramos con tres categorías que destacan sobre el resto y que son: *Artisanos y*

trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, Operadores de instalaciones y maquinaria y Trabajadores no cualificados. Estas tres ocupaciones acumulan el 51,4% de los varones en el conjunto de España.

El espectacular aumento del empleo femenino ha venido acompañado en buena medida del incremento del nivel educativo de las mujeres, siendo mucho mayor esta tasa a medida que aumenta el nivel de formación de las mujeres. Por lo que, la tasa de actividad femenina guarda una relación directa muy clara con el nivel de formación. Se aprecia que las mujeres ocupadas están mejor formadas que los hombres, con porcentajes de mujeres ocupadas con estudios superiores del 37%; frente al 28% de varones con ese mismo nivel de estudios en el conjunto nacional. Con estos resultados, se puede concluir diciendo que, académicamente, las mujeres están más preparadas que los hombres, lo que nos lleva directamente al fenómeno de la discriminación, pues esta evidencia empírica no se traduce en mejores empleos para las mujeres ni en cuestiones salariales, ni por categorías profesionales (puestos de responsabilidad), ni mejores condiciones laborales (estabilidad laboral).

La segregación ocupacional por sexo da lugar a la separación de los mercados de trabajo masculino y femenino, de manera que hombres y mujeres se encuentran en distintas ocupaciones y/o distintas ramas de actividad. La segregación, por un lado, afecta negativamente a los mercados de trabajo debido a las rigideces que causa en la movilidad entre ocupaciones masculinas y femeninas. Por otro lado, la segregación perjudica de forma importante a las mujeres, al reducir sus oportunidades laborales y generando diferencias de ingresos con respecto a los hombres. El problema es que, muchas veces las mujeres acaban situándose en los niveles más bajos del empleo en cuanto a cualificación y remuneración. Con ello, el concepto de segregación acaba implicando también discriminación. El hecho de que hombres y mujeres se sitúen en lugares distintos de la escala ocupacional no resulta discriminatorio en sí mismo. Sí los es, si como resultado de este proceso de segmentación del mercado de trabajo, las mujeres acaban en las posiciones más desventajosas de una manera sistemática, y sin que ello lleve aparejado diferencias de cualificación entre hombres y mujeres o distintas preferencias a la hora de buscar un empleo.

Los indicadores de segregación laboral que se han utilizado en esta investigación han sido el de Duncan y Duncan (1955) y el de Karmel y MacLachlan (1988). Los indicadores de segregación vertical calculados para España siguen una evolución creciente a lo largo de todo el período analizado, lo que significa que las mujeres que se incorporan al mercado laboral lo hacen en las categorías profesionales en las que ya están sobre-representadas, el mismo tipo de razonamiento podríamos hacerlo para los varones. También podríamos justificar ese incremento en los indicadores de segregación debido al mayor peso relativo de las ocupaciones más segregadas. La mayor incorporación de la mujer al mercado laboral español en el período 1996-2004, que ha supuesto un incremento del 57,7% del empleo femenino, ha hecho, por un lado, aumentar el porcentaje de mujeres en algunas de las ocupaciones más feminizadas y, por otro lado, que estas nuevas incorporaciones se hagan en sectores en expansión como el sector servicios (sector típicamente femenino) muy ligado a determinadas categorías ocupacionales.

En cuanto a los salarios, a lo largo del periodo analizado (1995-2002) el salario hora de hombres y mujeres creció de forma similar para los dos sexos e incluso algo más para las mujeres (18,25% frente al 17,44% en los hombres). Por el contrario, si consideramos el salario mensual (incluido, en ambos casos, el prorrateo de horas extraordinarias), la remuneración media de los varones creció significativamente más que el de las mujeres (16,5% frente al 10,6% en las mujeres). En ambos casos hay que recordar que el índice de precios al consumo (IPC) entre las dos fechas de referencias de las respectivas encuestas (Octubre '95 y Octubre '02) fue de un 22,4%.

El hecho de que el salario medio mensual de la mujer crezca en menor proporción que el salario hora, resulta consonante con la disminución del número medio anual de horas trabajadas, aparentemente propiciada por una mayor participación femenina a costa de un menor número medio de horas anuales por mujer. Con la muestra homogeneizada, el número medio de horas trabajadas por las mujeres decreció entre 1995 y 2002 en un 10,5%, mientras el tiempo medio de trabajo anual de los hombres lo hacía en un 5,6% en el mismo periodo. El corolario de ello es que, en las actividades recogidas en la encuesta, la mujer dedica en 2002 algo menos de tiempo al trabajo de lo que lo hacía en 1995 pero su remuneración horaria ha mejorado más que la del varón, aunque ciertamente en una medida poco significativa (0,8%).

Los servicios de sanidad, enseñanza y parte de otros servicios, como grandes receptores de población laboral femenina, contribuyen también a elevar el nivel medio salarial de las mujeres. Es precisamente la presencia de estos sectores, que ahora se encuentran en la Encuesta de Estructura Salarial y no lo estuvieron en 1995 (enseñanza, sanidad y servicios sociales y personales), la que origina, de un lado, un crecimiento del salario medio de la mujer muy por encima del de los hombres al considerar también estas nuevas actividades (1285,5 €/mes, frente a 1194,1 €/mes, si no se consideran estas actividades) y, de otra, una posible pérdida de horas trabajadas por la mujer en la industria y parte de los servicios.

Sin embargo, si examinamos con las muestras homogeneizadas la evolución de los salarios medios de la mujer en relación a los del varón, se aprecia un retroceso en el gap salarial de género, de forma que la relación entre los respectivos salarios medios brutos mensuales ha pasado de ser un 71,9% a representar solo el 68,3%. Esto supone que la brecha salarial, en términos de renta mensual disponible, se ha agrandado algo, si bien y como hemos visto ya, la relación salarial de género en cuanto al salario hora apenas ha registrado variación significativa.

Si analizamos estas diferencias salariales desde la óptica de los modelos de discriminación podemos señalar que en España y en términos logarítmicos las diferencias salariales brutas (ajustadas) entre hombres y mujeres son del 19,36%. A nivel nacional, el porcentaje de las diferencias salariales atribuible a la discriminación es del 13,39%, mientras que el 6,21% se debe a distintas características personales. En cuanto a la causa que origina la discriminación observamos cómo un 4,76% se debe a un trato de favor hacia los hombres, mientras que el otro 8,63% restante se debe a un comportamiento discriminatorio en contra de las mujeres.

En términos porcentuales, y respecto a la diferencia total logarítmica, podemos afirmar que el 68,33% tiene su origen en la discriminación salarial (del que el 24,31% es debido a un favoritismo hacia los hombres y el 44,02 restante a una discriminación en contra de las mujeres), mientras que el 31,67% restante se origina debido a las diferentes características que presentan los hombres frente a las mujeres.

Si tenemos en cuenta que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de 2,12 euros por hora, los porcentajes anteriores implican que en ausencia de discriminación el salario medio de los hombres se tendría que reducir en 0,51 euros (el 24,31% de 2,12) quedando en 10,40 euros por hora, mientras que el de las mujeres se tendría que incrementar en 0,93 euros (el 44,02% de 2,12 euros) cifrándose su salario medio en 9,73 euros. De esta forma, el diferencial bruto sería de 0,67 euros por hora, es decir, los hombres ganarían un 6,45% más que las mujeres debido a su mayor productividad, recogida en sus superiores valores medios de las variables explicativas.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres se han reducido muy ligeramente al pasar del 27,38% en 1995 al 25,88 en la muestra de 2002 homogénea con la EES de 1995 (EES2002H). Esta constancia se ha mantenido también el coeficiente de discriminación que en 1995 era del 15,55% mientras que en la EES2002H es del 14,37%. Esto hace que las diferencias atribuibles a diferentes características sean prácticamente idénticas en ambas muestras.

Si comparamos estos resultados con los obtenidos con la EES de 2002 completa, vemos que la no inclusión en el 2002 de los sectores de educación, sanidad y otros servicios sociales tiene un doble efecto: se incrementan las diferencias salariales, pasando del 19,36% al 25,88%, y se incrementa la discriminación al pasar el coeficiente de discriminación del 13,39% al 14,37%. Sin embargo, este aumento del coeficiente de discriminación no es muy importante.

Por tanto, el presente y el futuro del empleo de la mujer en España dependerán de su capacidad de adaptarse a los cambios que impone el mercado, pero también de las políticas que luchen contra la discriminación y, por tanto, que favorezcan esa adaptación. La necesidad de estas políticas se justifica porque la mujer se enfrenta a una serie de barreras culturales, sociales y monetarias que dificultan su acceso al empleo. Las “oportunidades de empleo” de la mujer no son las mismas que las de los hombres. Para luchar contra ello es necesaria una intervención directa a través de leyes con el objeto de luchar contra la discriminación y las desigualdades que producen y también el establecimiento de acciones positivas, que establezcan una serie de plazas y metas numéricas para las minorías o mujeres.

Bibliografía

- Aláez, R. y M. Ullibarri (2000), “Discriminación salarial por sexo: Un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España”, *Información Comercial Española* 789, 117-137.
- Albert López-Ibor, R., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J.A: y Saiz Briones, J. (2004): “*Gender discrimination in promotion: the case of Spanish labor market*”. Documento de trabajo DT 2004-005. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense. Madrid.
- ALVAREZ ALEDO, C (1996), *El impacto de la contratación temporal en el sistema productivo español*, Madrid, CES
- 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”, IZA Discussion Paper Series 1742.
- ANDRÉS, J. y GARCÍA, J. (1991), “El nivel de estudios como factor explicativo del desempleo, de los ingresos y de la movilidad laboral”, *Papeles de Trabajo*, núm. 8/91, Instituto de Estudios Fiscales.
- ANDRÉS, J. y GARCÍA, J. (1991), “Factores determinantes de los salarios. Evidencia para la industria española”. *Papeles de Trabajo*, núm. 2/91, Instituto de Estudios Fiscales.
- ANDRÉS, J. y GARCÍA, J. (1991), “Una interpretación de las diferencias salariales entre sectores”. *Investigaciones Económicas*, vol. XV, núm. 1/91, pp. 146-166.
- AYALA, L., RUIZ-HUERTA, J. y VAQUERO, A. (1999), El empleo público y la distribución de los salarios, *Políticas de bienestar y desempleo*, Fundación Argentaria-Visor dis.
- BECKER, G. S. (1957), *The economics of discrimination*, Chicago, Chicago University Press, 2ª edn., 1971.
- Blackburn, M., Jarman, J. y Siltanen, S. (1993): “*The analysis of occupational gender segregation over time and place: considerations of measurement and some new evidence*”. *Work, Employment and Society* vol. 3, pp. 335-362.
- BLINDER, A. (1973), “Wage discrimination: reduced form and structural estimates”, *Journal of Human Resources*, vol. 8, pp. 436-455.

- Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.) (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía Crítica nº 11, Editorial Icaria, Barcelona.
- Brullet, C. (2003): *“La situación social en Cataluña. Incidencia en la estructura de hogares y familias”*. Diputación de Barcelona. Centro para la Innovación Local de Flor de Maig.
- Cáceres Ruiz, J.I., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J.A. y Saiz Briones, J. (2004): *“La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español”*. Facultad de CC. EE. y EE. de la Universidad Complutense de Madrid. Documento de trabajo 2004-006.
- CAIN, G. G. (1991), "El análisis económico de la discriminación en el mercado laboral : una panorámica", en ASHENFELTER y LAYARD (Comps.), *Manual de economía del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CAÑADA VICINAY, J.A. (1993), “Educación y disparidad salarial en España y Francia” en *Mercado de trabajo y desigualdad*, I Simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza. Fundación Argentaria 1993, vol. IV, p. 80.
- CAPELLI, P. J y ROGOVSKY, N. (1994) “Qué calificaciones requieren los nuevos sistemas de trabajo?”, en *Revista Internacional de Trabajo*, Vol. 113, nº 2.
- CARABAÑA, J. (1991), *Encuesta de Conciencia, Estructura y Biografía de Clase (ECBC) Comunidad de Madrid*, Instituto Nacional de Estadística, Instituto de la Mujer
- CARAVAÑA, J. (1996), “Se devaluaron los títulos”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 75.
- Castaño, C., Sánchez-Herrero, M. e Iglesias, C. (2002): *“Tecnología y empleo en perspectiva de género. El caso español al final del siglo XX”*. Economía Industrial nº 348, pp. 27-40.
- CASTILLO DELGADO, S. (1993), “Las desigualdades en el trabajo”, en *Mercado de trabajo y desigualdad*, I Simposio sobre Igualdad y distribución de la renta y la riqueza, Madrid, Fundación Argentaria, vol. IV, pp. 7-88.
- Comisión Europea (2005): *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, sobre la igualdad entre mujeres y hombres, 2005*. COM(2005) 44 final. Bruselas, 14.02.2005.

- Consejo de la Unión Europea (2004): *Informe conjunto sobre el empleo 2003/2004*. Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores. Informe 7069/04. Bruselas, 05.03.2004.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1996) Informe sobre el trabajo a tiempo parcial, Madrid, Informe 4.1996, CES.
- Consejo Económico y Social (CES) (2003): *II Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Colección Informes CES 3/2003. Madrid, 2003.
- CORUGEDO et al. (1999), *Mecanismos de señales en la educación superior: una aplicación al caso español*. Mimeo
- CORUGEDO, I. (1995), “Educación y rentas: El caso de los economistas”. *Economistas*, vol 64, pp. 384-386.
- CORUGEDO, I. GARCÍA PÉREZ, E. Y MARTÍNEZ PAGES, J. (1992), *Un análisis coste-beneficio de la educación superior en España*. Ministerio de Educación y Ciencia.
- COTTON, J. (1988), “On the decomposition of wage differentials”, *Review of Economics and Statistics*, vol. 70, núm 2, pp. 236-243.
- De la Rica, S. y Ugidos A. (1995): «¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?», *Investigaciones Económicas*, número 19 (3), páginas 395-414).
- Del Río, C., Gradín, C. y Cantó, O. (2007), “La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo y sus efectos sobre la pobreza”, *Administración y Ciudadanía* (Escola Galega de Administración Pública), en prensa.
- Doeringer, P.B. y Piore, M.J. (1971): *Internal labor markets and manpower analysis*. D.C. Heath & Company. Lexington (Massachusetts). Versión en castellano: *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 1985.
- DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. (1985), *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Economía del trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Dolado, J.J., Felgueroso, F. y Jimeno, J.F. (2001): “Female employment and occupational changes in the 1990’s: how is the EU performing relative to the US?”. *European Economic Review* nº 45, pp. 875-879.

- Dolado, J.J., Felgueroso, F. y Jimeno, J.F. (2003): “*Where do women work?: Analysing patterns in occupational segregation by gender*”. *Annales d’Économie et de Statistique* (volumen especial sobre Discriminación y desigualdad) nº 71-72. Julio-diciembre, 2003, pp. 293-316.
- DOLADO, J.J., FELGUEROSO, F. y JIMENO, J.F., (1997), “Los efectos de los salarios pactados en convenio sobre las ganancias salariales: la evidencia en España”, *FEDEA*, Boletín núm. 39, *Documento de Trabajo 97-04*, Madrid.
- Duncan O. y Duncan, B. (1955): “*A methodological analysis of segregation indices*”. *American Sociological Review* nº 20, pp. 200-217.
- DURÁN, M. A. (2001): “*Mujeres y hombres en la economía española. Trabajo y usos del tiempo*”. Incluido en DURÁN, M. A., SERRA, I. y TORADA, R. (2001): *Mujer y trabajo. Problemática actual*. Valencia.
- ESPINA, A.; FINA, L. Y SÁEZ, F. comp., (1988), *Estudios de Economía del Trabajo. II. Salarios y política de rentas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- European Commission (2005): *Joint Employment Report 2004/2005*. Commission Staff Working Paper COM (2005) 13 final. Bruselas, 27.01.2005
- European Commission (2006): *Report on equality between women and men, 2006*. DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburgo. Febrero, 2006.
- European Commission’s Expert Group on Gender and Employment (EGGE) (2002a): *Indicators on gender equality in the European Employment Strategy*. European Work and Employment Research Center. Manchester School Management. Abril, 2002.
- European Commission’s Expert Group on Gender and Employment (EGGE) (2002b): *Impact evaluation of the EES. Equal Opportunities for women and men*. EMCO/29/060602/EN_REV 1. European Work and Employment Research Center. Manchester School Management. Junio, 2002.
- European Union’s Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE) (2004): *Gender mainstreaming and the European Employment Strategy*. European Work and Employment Research Center. Manchester School Management. Noviembre, 2004.

- EUROSTAT, *Labour Force Survey, Results* (1992).
- Frutos Balibrea, M.D. (2004): “*La construcción sexuada de la cualificación, eje de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en España*”. Revista REDSI-Red Social Interactiva nº 2. Junio, 2004. pp. 1-20.
- FUNDACIÓN TOMILLO (1996), *El empleo en España y Europa, un análisis comparado por sectores*. Fundación Argentaria - Visor dis, col. Economía Española, pp. 209 y ss.
- GARCÍA, C., MALO, M.A. (1995), “Desajuste educativo y mercados internos de trabajo en España”, *Primeras Jornadas de Economía Laboral*, Universidad de Alcalá de Henares.
- García, J., Hernández, P. J. y López, A. (1998): «Un análisis empírico de las diferencias salariales por actividades económicas, por sexo entre sector público y privado», Documento de trabajo de FIES, número 146, páginas 1-72
- GARRIDO, L CORUGEDO et al. (1999), *Mecanismos de señales en la educación superior: una aplicación al caso español*. Mimeo
- GIARINI, O. y LIEDTKE, P.M. (1998), *El dilema del empleo. El futuro del trabajo. Informe del Club de Roma*, Madrid, Glaxia Gutenberg/Círculo de Lectores
- GOLDBERG, M.S. (1982), “Discrimination, nepotism, and long-run wage differentials”, *Quarterly Journal of Economics*, Mayo 1982, pp. 307-319.
- Gómez, S. y Martí, C. (2004): “*La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*”. Documento de Investigación IESE Business School, DI nº 557. Universidad de Navarra. Mayo, 2004.
- GORMAN, W.M.(1980), “A possible procedure for analysing quality differentials in the egg market”, *Review of Economic Studies*.
- GRILICHES, Z. (1977), "Estimating the returns to schooling: some econometric problems", *Econometrica*, vol. 45, pp. 1-22.
- Hakim, C. (1992): “*Explaining trends in occupational segregation: the measurement, causes, and consequences of the sexual division of labour*”. *European Sociological Review* vol. 8, nº 2. Septiembre, 1992. pp. 127-152.
- HALVORSEN, R. y PALMQUIST, A. (1980), “The interpretation of dummy variables in semilogarithmic equations”, *American Economic Review*, vol 70, pp. 474-475.

- Hernández, P. J. (1995): «Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España», *Investigaciones Económicas*, número 19, páginas 195-215.
- Hernández, P. J. y Méndez, I. “La corrección del sesgo de selección en los análisis de corte transversal de discriminación salarial por sexo: estudio comparativo en los países de la Unión Europea”. *Estadística Española*, Vol. 47, Núm. 158, (2005), págs. 179 a 214.
- HERNÁNDEZ, P.J. (1996), “Segregación ocupacional y discriminación salarial”, *Revista de Economía Aplicada*, Madrid, vol. IV, 1996.
- Hernández, P.J., Méndez, I. (2002): “*Estudio comparativo de la discriminación salarial de la mujer en la Unión Europea: la importancia de la corrección del sesgo de selección*”. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Hidalgo Vega, A. y Pérez Camarero, S. (2004): *Aspectos salariales de los jóvenes trabajadores*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INJUVE. Madrid.
- Hidalgo Vega, A., Pérez Camarero, S., Fernández Bolaños, A., Iniesta Martínez, P. y García Aranda, J.I. (2005): *Estudio de la discriminación salarial por género en Castilla-La Mancha*. Estudio elaborado para el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Mimeo.
- HIDALGO, A. Y PÉREZ CAMARERO, S (2004), “Aspectos salariales de los jóvenes trabajadores”, Madrid, Instituto de la Juventud.
- HUGUET, A. (1996), “Dualidad en el mercado de trabajo”, *Revista de Economía Aplicada*, Madrid, vol. IV/96, pp. 81-104.
- INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES, Área de Estadística, (1996), “Las prácticas salariales de los empleadores”, *Papeles de Trabajo*, Madrid, núm. 12/96
- JIMENO SERRANO, J. F. (1994), “Las principales estadísticas salariales: el punto de vista del usuario”, *Economía y Sociología del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, núm. 25-26, pp. 61-72.
- Karmel, T. y MacLachlan, M. (1988): “*Occupational sex segregation. Increasing or decreasing?*”. *The Economic Record* n° 64, pp. 187-195.
- Lago Peñas, I., “La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España”, *REIS* 98/02 pp. 171-196.

- LANCASTER, K.(1966), “A new approach to consumer theory”, *Journal of Political Economy*.
- Larrañaga Sarriegi, M. (2002): “*Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*”. VIII Jornadas de Economía Crítica: Globalización, regulación pública y desigualdades. Valladolid, 2002.
- LAYARD, R. y PSACHAROPOULOS G. (1974), “The screening hypothesis and the returns to education”, *Journal of Political Economy*, vol. 82, núm 5, pp. 985-998.
- LOH, E. S. (1996), “Productivity differences and the marriage wage premium for white males”, *Journal of Human Resources*, vol. 31, núm. 3, pp. 567-589.
- López Menéndez, A.J., Pérez Suárez, R., Mayor Fernández, M. y Moreno Cuartas, B. (2006): “*Análisis del mercado laboral desde una perspectiva de género. El caso de Asturias*”. XX Reunión Anual ASEPELT. La Laguna 21-24 junio 2006.
- LORENCES RODRÍGUEZ, J. (1994), “Salarios pactados en los convenios colectivos provinciales y salarios percibidos”, *Economía y sociología del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, núm. 25-26/94, pp. 109-121.
- LORENZO CACHÓN (2000), Los Jóvenes en el mercado de trabajo en España, en *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*, Instituto de la Juventud.
- MALKIEL, B.G. y MALKIEL, J.A. (1973), “ Male-female pay differentials in professional employment”, *American Economic Review*, vol. 82, pp. S.76-S.108.
- MARTÍN ARTILES, A y LOPE, A. (1999), “¿Sirve la formación para tener empleo?”, *PAPERS*, nº 58
- MARTÍN SERRANO Y VELARDE (1996), *Informe Juventud en España*, Madrid, Instituto de la Juventud.
- Maté García, J.J., Nava Antolín, L.A. y Rodríguez Caballero, J.C. (2002): “*La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999*”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº 36, pp. 79-94.
- MEIXIDE, A. (1994), “Comparaciones internacionales de salarios y costes laborales: problemas conceptuales y metodológicos”, *Economía y Sociología del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, núm 25-26, pp. 49-60

- MEIXIDE, A. comp. (1988), *El mercado de trabajo y la estructura salarial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,
- MINCER, J. (1974), "*Schooling, experience and earnings*", Nueva York, National Bureau of Economic Research.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1996), *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo 1995-1996*. Secretaria General Técnica. Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales, Madrid, p. 12.
- MODIGLIANI, F. y BRUMBERG, R. (1954), "Utility Analysis and the consumption function: an interpretation of cross-section data", en KURIHARA, K.K. (de.), *Post-Keynesian economics*, Rutgers University Press.
- Moir, H. y Selby-Smith, J. (1979): "*Industrial segregation in the Australian labour market*". *Journal of Industrial Relations*, vol. 21, pp. 281-362.
- Mora, R. y Ruiz-Castillo, J. (2003a): "*Gender segregation by occupation in the public and private sector. The case of Spain*". Universidad Carlos III de Madrid. Working Paper Economics Series 04. WP 03-16, marzo, 2003.
- Mora, R. y Ruiz-Castillo, J. (2003b): "*Additively decomposable segregation indexes. The case of gender segregation by occupations and human capital levels in Spain*". *Journal of Economic Inequality* vol. 1, nº 2. Agosto, 2003.
- MORENO, G., RODRÍGUEZ, J.M. y VERA, J. (1996), *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España*, Madrid, Consejo Económico Social.
- MORGENSTERN, R. D. (1973), "Direct and indirect effects on earnings of schooling and socio-economic background", *Review of Economics and Statistics*, vol 55, pp. 225-233.
- MURPHY, K. M. y WELCH, F. (1990), "Empirical age-earnings profiles", *Journal of Labor economics*, vol. 8, pp. 202-229.
- NAKOSTEEN, R.A. y ZIMMER, M.A. (1987), "Marital status and earnings of young men", *Journal of Human Resources*, vol. 22, núm 2, pp. 248-268.
- NEUMARK D. y KORENMAN S. (1994), "Sources of bias in women's wage equations", *Journal of Human Resources*, vol. 29, núm 2, pp. 379-405.
- NEUMARK, D. (1988), "Employers discriminatory behaviour and the estimation of wage discrimination", *Journal of Human Resources*, vol. 23, núm 3, pp. 436-455.

- NOVALES, A. (1988), *Econometría*, Madrid, McGraw-hill, 2ª edn., 1993.
- OAXACA, R. (1973), “Male-female wage differentials in urban labor markets”, *International Economic Review*, vol. 14, núm 3, pp. 693-710.
- OAXACA, R. Y RANSOM M. R. (1994), “On discrimination and the decomposition of wage differentials”, *Journal of Econometrics*, vol. 61, pp. 5-21.
- OCDE, (1994), “Los salarios: el vínculo entre las personas y los puestos de trabajo”, *Economía y Sociología del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, núm. 25-26, pp. 296-299.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (1980): *Women and employment. Policies for equal opportunities*. OECD Publications, París, 1980.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (1985): *The integration of women into the economy*. OECD Publications, París, 1985.
- Ortega, R. “¿Existe discriminación por género en salario y promoción en España? Evidencia con el Panel de Hogares de la Unión Europea”
- ORTÍN ANGEL, P. (1996), *Remuneración del factor directivo en las empresas españolas: análisis empírico*, Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Otero Giráldez, M.S. y Gradín Lago, C. (2001): “*Segregación ocupacional en España. Una perspectiva territorial*”. Hacienda Pública nº 159-4/2001.
- PALACIO MORENA, J. I. (1994), “Determinantes salariales dentro de una rama de actividad”, *Economía y Sociología del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, núm 25-26, pp. 133-143.
- PARSONS, D.O. (1974), “The cost of school time, foregone earnings, and human capital formation”, *Journal of Political Economy*, vol. 82, pp. 251-266.
- PEINADO LÓPEZ, A. (1988), *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español; una aproximación empírica a la discriminación salarial*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, col. Informes, Serie Empleo, p.164.
- PEINADO LÓPEZ, A. (1990), *Un análisis microeconómico de las diferencias salariales entre hombres y mujeres*, ICE, Madrid,

- PÉREZ DOMÍNGUEZ, C. (1995), “La evolución reciente de las diferencias salariales interindustriales e interregionales en España: 1978-1990”. Tesis Doctoral, Valladolid, 1993, Boletín de Estudios Económicos, vol. L/95.
- PÉREZ SANTANA, M^a P. (1997), *Retribución de altos directivos en empresas españolas*. Tesis doctoral, Universidad de Valladolid
- PÉREZ SIMARRO, R. (1981), *La distribución de la renta en España*, Tesis doctoral, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid.
- Pérez, S. e Hidalgo, A. (2000): *Los salarios en España*. Madrid, Fundación Argentaria-Visor.
- PHELPS BROWN, H. (1990), *Las desigualdades de salarios*, col. Economía y Sociología. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 389-392
- PLAZA ACERO, R. (1994), “La estructura de salarios en España: una revisión”, *Boletín de Estudios Económicos*, Madrid, vol. XLIX - núm. 152, pp. 377-390.
- PLAZA, R., (1991), *Dos ensayos sobre las diferencias interprovinciales de desempleo y de salarios en España*, Tesis doctoral, Universidad de Valladolid.
- POLACHEK, S. (1975), “Potential biases in measuring male-female discrimination”, *Journal of Human Resources*, vol. 10, núm 2, pp. 205-229.
- PSACHAROPOULOS, G. (1980), *Returns to education : un updated international comparison*, Washington, World Bank.
- RECIO, A. (1999), “La segmentación del mercado laboral en España”, en Miguelez, F. Y Prieto, C (eds.) *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- REIMERS, C. W. (1983), “Labor market discrimination against hispanic and black men”, *Review of Economics and Statistics*, vol. 65, núm 4, pp. 570-579.
- REQUENA, M (1997), *La emancipación de los jóvenes en España*, Madrid, INJUVE.
- RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, C. (1991): *Los determinantes de las diferencias interprovinciales de salarios en España*. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.
- ROSEN, S. (1977), "Human capital: relations between education and earning", en Intriligator, M. (ed.): *Frontiers of Quantitative Economics*, Amsterdam, North-Holland, vol. 3B.
- Rubery, J. (2004): “*Gender Mainstreaming and Women’s Employability in EU Countries*”. Regional Symposium on Mainstreaming Gender into Economic

- Policies. Naciones Unidas, Comisión Económica para Europa, 28–30 de enero de 2004, Ginebra.
- Sáez, F (2000): *Evaluación de las políticas de empleo en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
 - Salabarría, A. y Ullibarri Arce, M. (1997): “¿Trabajar en ocupaciones “femeninas” reduce los salarios?”. Documento de Trabajo de la Universidad Pública de Navarra DT 9706. Mayo, 1997.
 - Salido Cortés, O. (2002): “Las oportunidades de las mujeres en una estructura social cambiante”. Unidad de Políticas Comparadas (CSIC). Documento de trabajo 02-05. Febrero, 2002.
 - SAN SEGUNDO GÓMEZ DE CADIÑANOS, M^a.J. (1993), “Los ingresos de los hogares y las características familiares”, en *La distribución de la renta*, I Simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza, vol. II, Madrid, Fundación Argenteria - Visor dis.
 - SAN SEGUNDO GÓMEZ DE CADIÑANOS, M^a.J. (1997), Educación e ingresos en el mercado de trabajo español, *Cuadernos económicos de ICE*, Madrid, Ministerio de Comercio y Turismo, núm. 63, pp. 105-123.
 - Simón, H. (2006), “Diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador”, *Investigaciones Económicas*, XXX(001), 55-87.
 - Simón, H., Ramos, R. y Sanromá, E. (2005), “¿Nadar a favor o contra la corriente? Cambios en la estructura salarial y diferencias salariales por género en España”, ponencia presentada en las VI Jornadas de Economía Laboral, Alicante.
 - Ugidos, A. (1997): «Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y el privado», *Información Comercial Española. Revista de Economía*, n^o 760, págs 61-66.
 - Ullibarri, M. (2003), “Diferencias salariales entre los sectores público y privado por género, escolaridad y edad. El caso de España”, *El Trimestre Económico* 278, 233-252.
 - Zarapuz Puertas, L. (2004): “El acceso de la mujer a la actividad laboral en igualdad de oportunidades”. Revista REDSI-Red Social Interactiva n^o 4. Octubre, 2004. pp. 1-20.

Anexos

A.I. Metodología y tratamiento de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial

A.I.1 Introducción

La publicación en 1997 por parte del Instituto Nacional de Estadística (INE) de la Encuesta de Estructura Salarial de 1995 (EES) permitió cubrir las lagunas de información existentes respecto a la estructura y distribución salarial. De esta forma, el INE puso a disposición de la opinión pública y de los investigadores una nueva fuente de datos imprescindible para el análisis de los salarios y su distribución en España.

La principal novedad de este trabajo estadístico fue la de presentar por primera vez información individualizada para cada trabajador/a. De esta forma, se obtiene, además de los datos salariales, información personalizada sobre otras características de la persona empleada y de la empresa en la que éste presta sus servicios. De este modo, a partir de la encuesta se pueden estudiar aspectos como: la composición del salario, su distribución o la determinación de los mismos y de las variables que influyen en ellos, además de otros temas más específicos relativos al mercado laboral.

Aunque el proyecto inicial sólo contemplaba la elaboración de la Encuesta de Estructura Salarial con referencia el año 1995, una vez obtenidos los resultados, se comprobó la viabilidad de la encuesta así como su alta calidad y riqueza informativa por lo que comenzó un proceso de estudio y discusión de todos los Países Miembros junto con Eurostat, que culminó con la aprobación de nuevos Reglamentos comunitarios que contemplaban la realización de este tipo de encuestas de forma periódica. De este modo, se elabora la nueva encuesta de estructura salarial que tiene como referencia el año 2002, teniendo previsto que cada cuatro años se realice de nuevo esta operación estadística.

La Encuesta de Estructura Salarial está, por tanto, realizada en el marco de la Unión Europea (UE) con criterios comunes de metodología y contenidos con el fin de obtener unos resultados comparables sobre el nivel, la estructura y distribución del salario entre sus Estados Miembros. Por ello, se utiliza un mismo período de referencia, ámbito de cobertura, información demandada y características de la misma, método de recogida de datos, representatividad, procesamiento y transmisión de resultados, de acuerdo con los Reglamentos nº 530/1999 y nº 1916/2000 de la UE de obligado cumplimiento para todos los Estados Miembros. No obstante, la encuesta se adapta también al caso particular de cada país miembro.

En España, la encuesta de 2002 tiene además cambios importantes respecto a la de 1995. Destaca el aumento de la cobertura sectorial, incluyendo las divisiones de actividad correspondientes a las secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93) M (Educación), N (Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales) y O (Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales) además de las ya incluidas en la anterior encuesta. También se ha ampliado el cuestionario solicitando algunas otras características importantes de los trabajadores/as como la nacionalidad, realización de tareas de supervisión, etc. que no se solicitaron en la encuesta anterior.

De esta forma, con la publicación en noviembre de 2004 de la Encuesta de Estructura Salarial de 2002 podemos comparar la evolución de la estructura salarial entre 1995 y 2002. Obviamente, hay que señalar que no son muestras longitudinales, sino que se refieren a estudios de corte transversal. Sin embargo, la amplitud de la muestra nos permite hacer un estudio de los determinantes salariales en 1995 y comprobar si éstos han cambiado en 2002. De forma complementaria, también se puede analizar la evolución salarial durante estos 7 años.

Como punto de partida, presentaremos de forma general la muestra con la que hemos trabajado, comparándola con la utilizada por el INE, ya que el obligado secreto estadístico nos ha impedido la utilización completa de los datos obtenidos por el citado instituto. De esta forma, en el siguiente epígrafe describiremos las principales líneas metodológicas de la EES del 2002 y sus diferencias con la EES de 1995; en el tercero

presentaremos la muestra inicial suministrada por el INE en ambos casos; y en el cuarto detallaremos las transformaciones realizadas y las variables construidas a partir de la muestra inicial, comparando la muestra final con las anteriores con el objeto de señalar las diferencias existentes entre sí.

Por último, debemos señalar que todos los datos, tablas, cuadros, y estimaciones son de elaboración propia a partir de los datos de la EES95 y EES02, motivo por el que no se repite la fuente en cada uno de ellos para no resultar reiterativos. Sólo en aquellos casos en los que la fuente difiere de la mencionada se hará constar explícitamente en el texto.

A.1.2 La Encuesta de Estructura Salarial de 2002

En este epígrafe abordaremos las principales características técnicas de la EES, describiendo los conceptos y métodos utilizados para su elaboración. Como se mencionó anteriormente el objetivo de la presente encuesta era suministrar información individualizada sobre los salarios de los trabajadores/as y sobre una serie de variables, tanto individuales como de la empresa, relevantes para su formación. Las principales características son:

- **Ámbito geográfico:** todo el territorio nacional, con datos conjuntos para Ceuta y Melilla.
- **Ámbito poblacional:** está formado por todos los trabajadores/as por cuenta ajena que presten sus servicios en centros de cotización de 10 o más trabajadores/as y hayan estado de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre.
- **Cobertura sectorial:** se investigan los centros de cotización cuya actividad económica esté encuadrada en los tres grandes sectores: la Industria, la Construcción y los Servicios; en concreto, aquellos centros con actividades económicas comprendidas en las secciones de la C a la K y de la M a la O de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993 (CNAE-93), recogida en el anexo I. Quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, personal doméstico y organismos extraterritoriales.

- **Periodo de referencia:** existen dos períodos de referencia que son el mes de octubre y todo el año. Esto significa que los datos salariales se obtienen para octubre y para el conjunto del año. La elección de este mes se debe a que se suele considerar como normal, ya que no está afectado por variaciones estacionales o por pagos de vencimiento superior al mes como las pagas extras.
- **Ocupación:** para la clasificación de las ocupaciones se utilizó la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94), que es una adaptación española de la clasificación utilizada por la UE (ISCO-98 COM).
- **Titulación:** esta variable permite obtener datos sobre la titulación obtenida por los individuos en el sistema educativo. Para su codificación se ha contado con la Clasificación Nacional de Educación 2000 (CNED 2000) adaptada a la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE-97) que exige el Reglamento y que no existía en la edición de 1995.
- **Tipo de jornada:** se consideran dos tipos de jornada, tiempo completo y tiempo parcial. A efectos de la encuesta, el tipo de jornada figura en el contrato de trabajo y eso es lo que se ha solicitado a los informantes.
- **Tipo de contrato:** se agrupan en tres grandes categorías: indefinidos, temporales y de aprendizaje, los aprendices fueron encuestados separadamente, es decir, las tablas no recogen las remuneraciones de aprendices. Estos trabajadores/as forman un colectivo de características particulares dentro del mercado de trabajo.
- **Tamaño de la empresa:** las empresas se clasifican en cinco estratos que comprenden el siguiente número de trabajadores/as: 10 a 19, 20 a 49, 50 a 99, 100 a 199 y 200 o más.
- **Propiedad:** se clasifican en empresas públicas y privadas.
- **Mercado:** atendiendo al mercado principal las empresas se dividen en aquellas que se dedican al mercado local o regional, nacional e internacional.

Merecen especial consideración dos elementos fundamentales de la encuesta: el salario y el tiempo de trabajo. En cuanto al primero, la encuesta facilita dos clases de mediciones alternativas: el salario del mes de octubre y el salario anual. En ambos casos hablamos de salario, ganancia salarial o simplemente ganancia, que incluye el total de las percepciones salariales en dinero efectivo. Se computan los devengos brutos, es

decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador/a o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

En cambio, no se incluye la remuneración en especie, ni los atrasos que correspondan a años anteriores. Tampoco se incluyen otras percepciones que no son salariales, como las dietas, indemnizaciones o gastos de viaje. Dentro de las percepciones salariales destacan los siguientes conceptos:

- **Salario base**, que es la parte fundamental y fija del salario y que se define como el mínimo de retribución acordado en el convenio colectivo y calculado generalmente en euros/mes o euros/día. Cuando no hay convenio colectivo ni otro acuerdo entre parte empleadora y empleado/a se entiende que es el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- **Pagos por horas extraordinarias**, que corresponde a los pagos por horas extras tanto estructurales como no estructurales a un precio que debe ser al menos el de una hora ordinaria. Remuneran por tanto el mayor esfuerzo que representa el trabajo adicional realizado fuera de la jornada habitual
- **Complementos salariales**, que se definen como el conjunto de retribuciones pagadas por encima de las retribuciones básicas (salario base y pagas extraordinarias) que el empleador/a abona habitualmente previo pacto en convenio colectivo. Pueden ser de varios tipos y no suelen tener una terminología uniforme, por lo que pueden denominarse pluses, primas, complementos o premios. Destacan: los complementos personales, donde se valora la antigüedad o vinculación continuada del trabajador a la empresa, la cualificación individual mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.; los complementos relacionados con el puesto de trabajo, que se concretan en las específicas circunstancias en que se desarrolla el trabajo. Se tienen los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad. Otros pluses son los complementos por calidad y cantidad de trabajo, que remuneran la asistencia y puntualidad, y los incentivos de productividad que premian el rendimiento laboral por encima de unos mínimos, pero que se perciben todos los meses.

- **Pagos extraordinarios**, que recogen todos los pagos de vencimiento superior al período corriente de pago (el mes por regla general) aunque sean de carácter irregular. Se distinguen dos categorías fundamentales:
 - **Pagos extraordinarios fijos**: Básicamente lo forman las gratificaciones extraordinarias o pagas de Navidad y de verano (reguladas por ley) y las gratificaciones por beneficios.
 - **Pagos extraordinarios variables**: Pagos por incentivos o resultados, son pagos que están ligados a resultados individuales o de la empresa. Su cuantía no se conoce de antemano sino que depende del rendimiento obtenido, objetivos conseguidos, nivel de producción alcanzado, etc. No hay que confundir estos pagos con algunos complementos fijos o con las pagas extraordinarias pues en estos casos las cuantías se conocen previamente.

En cuanto al tiempo de trabajo la encuesta ofrece distintas variables relevantes. En primer lugar suministra información sobre las vacaciones y puentes no recuperables lo que permite obtener una idea del número de días realmente trabajados. Por otro lado, la encuesta suministra información sobre la jornada anual pactada, la jornada semanal normal en octubre y las horas extras realizadas por el trabajador/a. De esta forma, se pueden obtener fácilmente salarios por hora trabajada, siendo ésta la tercera forma de presentar los salarios que permite la encuesta.

Por último, la encuesta también recoge información sobre si los salarios se han visto afectados por incapacidad temporal o maternidad, permitiendo identificar a aquellos trabajadores/as que no han sufrido irregularidades en sus salarios por estas causas.

A.I.3 Cambios metodológicos respecto a la EES de 1995

Como señala el INE en la nota metodológica de la EES de 2002, el diseño y desarrollo de la misma ha sido muy similar a la que se realizó en el año 1995. Sin embargo se han introducido mejoras y ciertas diferencias metodológicas importantes, entre las que cabe mencionar como más importantes las siguientes:

1. Aumento del ámbito investigado incluyendo las unidades cuya actividad principal sea la incluida en las siguientes secciones de la CNAE-93: M, Educación; N, Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales; O, Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales.
2. Incremento de las preguntas incluidas en el cuestionario: se han añadido preguntas como la nacionalidad del trabajador/a, si tiene tareas de supervisión, si el contrato está acogido a un Programa de Fomento del Empleo, los complementos salariales variables, las pagas extraordinarias de periodicidad fija y de periodicidad variable.
3. Las preguntas referidas a las cotizaciones sociales a cargo del trabajador/a y las retenciones a cuenta del IRPF se solicitan con referencia al mes de octubre de 2002 mientras que en el año 1995 se solicitó la cantidad anual.

Por otro lado, aunque los estimadores utilizados han sido los mismos que en el año 1995, el cálculo de las diferentes ganancias salariales y las horas de trabajo son diferentes por lo que las comparaciones entre ambas encuestas no son directas:

- Ganancia anual: En el año 1995 no se tuvo en cuenta el periodo de tiempo trabajado al que se referían dichas ganancias, de tal forma que los resultados obtenidos no eran fácilmente interpretables puesto que junto a salarios referidos a todo un año de trabajo se tenían salarios de trabajadores/as temporales que sólo incluían unos pocos meses trabajados. En los resultados de 2002 los salarios anuales de aquellos trabajadores/as que no estuvieron trabajando durante todo el año se han ajustado asignando un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones.
- Ganancia mensual: En el año 1995 al igual que ocurre con la ganancia anual no se ajustaron los periodos de ausencia de aquellos trabajadores/as que no trabajaron el mes de octubre completo.

Estas circunstancias introducen modificaciones metodológicas de cierta importancia que nos han obligado a tomar ciertas decisiones para poder homogeneizar los salarios horas de ambas muestras, tal como veremos en el apartado de filtros y creación de variables.

A.I.4 La muestra diseñada, recogida y la suministrada por el INE

A la hora de diseñar la muestra el INE utiliza como punto de partida el Registro General de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, remitido por la Tesorería General de la Seguridad Social y actualizado a 31 de octubre de 2002, ya que éste tiene la ventaja de su continua actualización, además de que su unidad es la propia unidad de la encuesta. Del registro se obtiene el Directorio de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social con 10 ó más trabajadores clasificados en las divisiones de actividades económicas objeto de estudio, del cual se obtiene la muestra de cuentas de cotización.

El procedimiento de selección aleatoria de unidades corresponde a un muestreo bietápico estratificado, donde las unidades de primera etapa son las cuentas de cotización a la Seguridad Social, mientras que las de segunda etapa son los trabajadores. Cada actividad se estratifica por comunidades autónomas (18 en total, considerando el conjunto formado por Ceuta y Melilla) y por seis intervalos de tamaño:

1. De 10 a 19 trabajadores
2. De 20 a 49 trabajadores
3. De 50 a 99 trabajadores
4. De 100 a 199 trabajadores
5. De 200 a 499 trabajadores
6. Más de 500 trabajadores

El tamaño muestral definitivo fue de 23.156 cuentas de cotización a la Seguridad Social y 231.401 trabajadores/as. La selección de trabajadores/as se realizó por medio de un muestreo sistemático, dentro de cada estrato en el primer caso, y dentro de cada cuenta de cotización en el segundo, con las listas de trabajadores/as previamente ordenadas por

grupo de cotización a la Seguridad Social primero y dentro de cada grupo de cotización por sexo, de modo que se asegurara la representatividad de la muestra.

Tabla 88. Muestra diseñada y recogida por comunidades autónomas

	Unidades			Trabajadores		
	Muestra diseñada	Muestra recogida	Tasa	Muestra diseñada	Muestra recogida	Tasa
Total Nacional	22.788	21.621	94,88	229.866	215.697	93,84
Andalucía	1.965	1.864	94,86	20.483	19.143	93,46
Aragón	1.170	1.132	96,75	11.082	10.600	95,65
Asturias (Prin. de)	938	910	97,01	8.823	8.464	95,93
Baleares (Islas)	927	863	93,10	8.231	7.692	93,45
Canarias	1.142	1.070	93,70	11.263	10.407	92,40
Cantabria	708	675	95,34	6.372	6.046	94,88
Castilla y León	1.349	1.295	96,00	13.146	12.447	94,68
Castilla-La Mancha	1.167	1.124	96,32	10.799	10.302	95,40
Cataluña	2.650	2.520	95,09	30.817	29.000	94,10
Comunidad Valenciana	1.992	1.912	95,98	20.225	19.186	94,86
Extremadura	738	715	96,88	6.302	6.088	96,60
Galicia	1.401	1.354	96,65	13.667	13.155	96,25
Madrid (Com. de)	2.315	2.187	94,47	28.012	26.394	94,22
Murcia (Región de)	1.060	1.006	94,91	9.566	9.017	94,26
Navarra (C. Foral)	889	813	91,45	8.457	7.533	89,07
País Vasco	1.536	1.368	89,06	16.042	13.903	86,67
Rioja (La)	658	645	98,02	5.197	5.049	97,15
Ceuta y Melilla	183	168	91,80	1.382	1.271	91,97

En la Tabla 88 se recoge la distribución de la muestra diseñada y recogida por comunidades autónomas. El primer aspecto destacable es la alta tasa de respuesta, ya que la muestra recogida representa el 94,88% de la diseñada. En el caso de Castilla-La Mancha la tasa es superior a la media, 96,32%. En el extremo opuesto se sitúan el País Vasco y la Comunidad de Navarra que son las comunidades que obtienen una peor tasa de respuesta, ambas inferiores al 90 %.

Tabla 89. Muestra diseñada y recogida por divisiones de actividad

		Unidades			Trabajadores		
		Muestra diseñada	Muestra recogida	Tasa	Muestra diseñada	Muestra recogida	Tasa
		22.788	21.621	94,88	229.866	215.697	93,84
C	Industrias extractivas	442	426	96,38	3.583	3.365	93,92
D	Industria manufacturera	9.230	8.873	96,13	87.955	83.694	95,16
DA	Industria de la alimentación, bebida y tabaco	1.119	1.064	95,08	11.315	10.584	93,54
DB	Industria textil y de la confección	710	672	94,65	6.255	5.845	93,45
DC	Industria del cuero y del calzado	367	350	95,37	2.771	2.618	94,48
DD	Industria de la madera y el corcho	611	596	97,55	4.709	4.579	97,24
DE	Industria del papel; edición y artes gráficas	716	690	96,37	6.771	6.467	95,51
DF	Refino de petróleo y tratamiento de combustibles	43	43	100,00	758	741	97,76
DG	Industria química	594	579	97,47	6.278	6.039	96,19
DH	Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	534	509	95,32	5.263	5.019	95,36
DI	Industrias de otros productos minerales no metálicos	806	783	97,15	7.399	7.130	96,36
DJ	Metalurgia y fabricación de productos metálicos	1.091	1.055	96,70	10.322	9.857	95,50
DK	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	691	669	96,82	6.365	6.093	95,73
DL	Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	648	619	95,52	6.788	6.459	95,15
DM	Fabricación de material de transporte	577	552	95,67	7.205	6.813	94,56
DN	Industrias manufactureras diversas	723	692	95,71	5.756	5.450	94,68
E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	437	416	95,19	4.829	4.632	95,92
F	Construcción	1.940	1.748	90,10	17.316	15.527	89,67
G	Comercio	1.942	1.850	95,26	20.181	18.947	93,89
H	Hostelería	1.372	1.287	93,80	12.492	11.560	92,54
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.334	1.250	93,70	13.653	12.545	91,88
J	Intermediación financiera	817	796	97,43	10.768	10.437	96,93
K	Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios	1.799	1.655	92,00	21.103	19.057	90,30
M	Educación	1.172	1.138	97,10	11.498	11.115	96,67
N	Actividades sanitarias y veterinarias	1.117	1.065	95,34	15.371	14.462	94,09
O	Otras actividades y servicios sociales	1.186	1.117	94,18	11.117	10.356	93,15

En la Tabla 90 se muestra la distribución por ramas de actividad. El total de trabajadores/as de la muestra recogida es de 215.697, lo que supone un incremento del 21,75 por ciento respecto a los 177.168 trabajadores/as de la EES de 1995. Este aumento se debe en gran medida a cerca de los 36.000 trabajadores/as de las nuevas

ramas de actividad incluidas en la EES de 2002: educación, sanidad y otros servicios sociales. Esta ampliación de la cobertura de las ramas de actividad ha implicado que el peso porcentual de cada una de las divisiones de la CNAE en la muestra de 2002 sea diferente al que presentaban en la EES de 1995 tal como recogemos en la Tabla 90.

Tabla 90 Porcentaje de las distintas ramas de actividad en la muestra recogida

División	Texto CNAE-93	2002	1995	Diferencia
C	Industrias extractivas	1.56	1.9	-0.34
D	Industria manufacturera	38.80	52.9	-14.10
DA	Industria de la alimentación, bebida y tabaco	4.91	7.06	-2.15
DB	Industria textil y de la confección	2.71	4.22	-1.51
DC	Industria del cuero y del calzado	1.21	1.89	-0.68
DD	Industria de la madera y el corcho	2.12	2.45	-0.33
DE	Industria del papel; edición y artes gráficas	3.00	4.19	-1.19
DF	Refino de petróleo y tratamiento de combustibles	0.34	0.58	-0.24
DG	Industria química	2.80	4.44	-1.64
DH	Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	2.33	2.65	-0.32
DI	Industrias de otros productos minerales no metálicos	3.31	4.65	-1.34
DJ	Metalurgia y fabricación de productos metálicos	4.57	5.4	-0.83
DK	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	2.82	3.52	-0.70
DL	Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	2.99	4.14	-1.15
DM	Fabricación de material de transporte	3.16	4.27	-1.11
DN	Industrias manufactureras diversas	2.53	3.43	-0.90
E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	2.15	3.06	-0.91
F	Construcción	7.20	7.26	-0.06
G	Comercio	8.78	9.58	-0.80
H	Hostelería	5.36	5.61	-0.25
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.82	6.65	-0.83
J	Intermediación financiera	4.84	7.48	-2.64
K	Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios	8.84	5.57	3.27
M	Educación	5.15		5.15
N	Actividades sanitarias y veterinarias	6.70		6.70
O	Otras actividades y servicios sociales	4.80		4.80
	Total de trabajadores	215.697	177.168	

De todas las ramas, los mayores porcentajes en 2002 se concentran en las actividades inmobiliarias y otros servicios a empresas (8,84%), en el comercio (8,78%), la construcción (7,20%) y las actividades sanitarias y veterinarias (6,70%); mientras que, por el contrario, en 1995 las ramas más representadas eran el comercio (9,58%), la

intermediación financiera (7,48%), la construcción (7,26%) y la industria de la alimentación (7,06%). Si observamos los tres sectores básicos de actividad, la industria acapara el 42,51% de la muestra, la construcción el 7,20% y los servicios el 50,29%.

Tabla 91 Porcentaje de las distintas ramas de actividad con muestras homogéneas

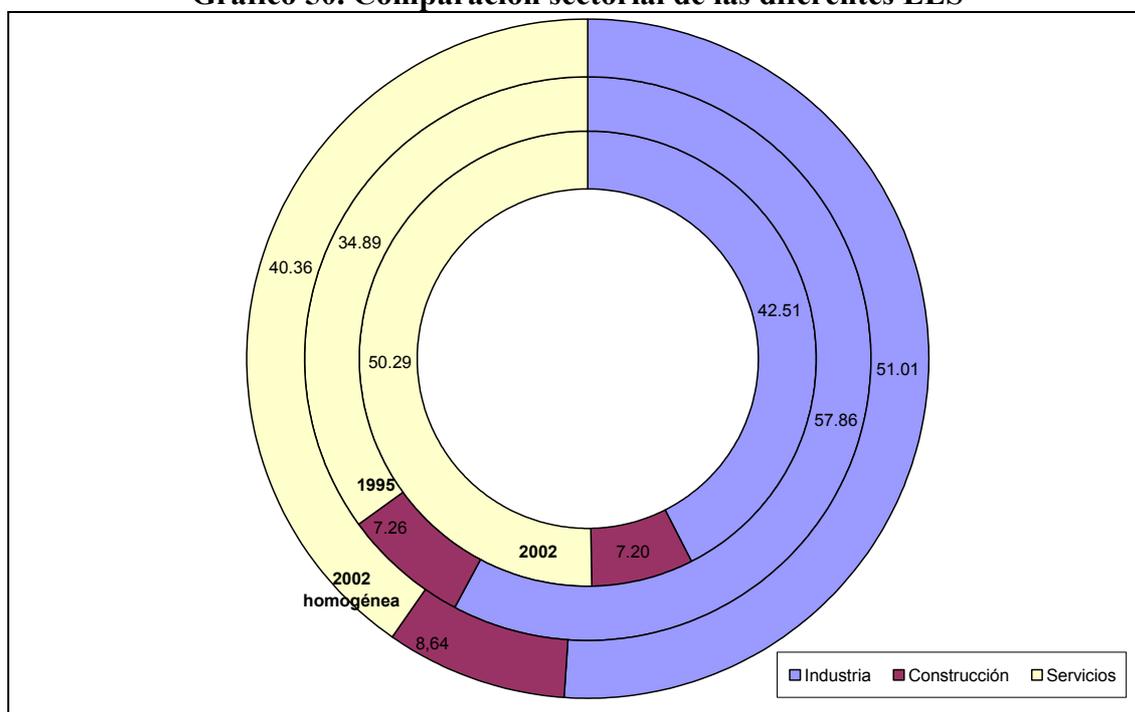
División	Texto CNAE-93	2002	1995	Diferencia
C	Industrias extractivas	1,87	1,9	-0,03
D	Industria manufacturera	46,56	52,9	-6,34
DA	Industria de la alimentación, bebida y tabaco	5,89	7,06	-1,17
DB	Industria textil y de la confección	3,25	4,22	-0,97
DC	Industria del cuero y del calzado	1,46	1,89	-0,43
DD	Industria de la madera y el corcho	2,55	2,45	0,10
DE	Industria del papel; edición y artes gráficas	3,60	4,19	-0,59
DF	Refino de petróleo y tratamiento de combustibles	0,41	0,58	-0,17
DG	Industria química	3,36	4,44	-1,08
DH	Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	2,79	2,65	0,14
DI	Industrias de otros productos minerales no metálicos	3,97	4,65	-0,68
DJ	Metalurgia y fabricación de productos metálicos	5,48	5,4	0,08
DK	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	3,39	3,52	-0,13
DL	Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	3,59	4,14	-0,55
DM	Fabricación de material de transporte	3,79	4,27	-0,48
DN	Industrias manufactureras diversas	3,03	3,43	-0,40
E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	2,58	3,06	-0,48
F	Construcción	8,64	7,26	1,38
G	Comercio	10,54	9,58	0,96
H	Hostelería	6,43	5,61	0,82
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,98	6,65	0,33
J	Intermediación financiera	5,81	7,48	-1,67
K	Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios	10,60	5,57	5,03
M	Educación			
N	Actividades sanitarias y veterinarias			
O	Otras actividades y servicios sociales			
	Total de trabajadores	179.764	177.168	

Sin embargo en 1995 estos porcentajes eran del 57,86% para la industria, el 7,26% para la construcción y el 34,88% para los servicios. Resulta evidente que la ampliación de la cobertura a los servicios de educación, sanidad y otros servicios sociales ha supuesto un acercamiento a la realidad de la economía española y una terciarización de la muestra. Por tanto, la distribución sectorial en 2002 y 1995 no es comparable por la inclusión de estas nuevas ramas, motivo por el que hemos analizado la composición de la muestra si

excluimos del año 2002 las nuevas ramas de actividad, de esta forma, podemos comparar ambas muestras con criterios homogéneos.

A partir de los resultados de la Tabla 91 podemos observar cómo, una vez eliminados de la EES de 2002 los trabajadores/as de las divisiones M, N, y O, las muestras son mucho más comparables entre sí. El primer aspecto destacable sería que en este caso el incremento en la muestra es únicamente de 2.596 trabajadores/as, lo que supone un incremento del 1,4%. De esta manera, los porcentajes por ramas son más similares, aunque siguen existiendo diferencias debidas básicamente al cambio en el tejido productivo experimentado en España a lo largo de estos últimos años. En el caso de la muestra homogénea la industria representa el 51,01%, los servicios 40,36% y la construcción el 8,34% tal como se representa en el Gráfico 50. Por tanto, incluso eliminando de la muestra del año 2002 los servicios de educación, sanidad y otros servicios sociales podemos constatar como la industria ha perdido peso, mientras que los servicios lo han incrementado.

Gráfico 50. Comparación sectorial de las diferentes EES



Comparando la muestra recogida con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2002, para las mismas ramas de actividad, comprobamos que la industria representa el 20,35%, la construcción el 12,57% y los servicios el 67,07%. Por tanto,

parece que la población está más concentrada en los servicios, mientras que la muestra lo está en la industria. Esta aparente divergencia se puede explicar por el número de cotizantes exigidos en la EES por empresa, como mínimo diez, ya que en el sector servicios el número de empresas con menos de 10 trabajadores/as es muy superior al sector industrial, lo que explicaría este cambio en la ponderación de las ramas.

Ahora bien, hay que señalar que la muestra objeto de nuestro estudio es una parte de la EES. El secreto estadístico no permite recabar toda la información obtenida por el INE, ya que se eliminan aquellos individuos susceptibles de ser identificados por tener unas características muy concretas. Por este motivo, a la hora de solicitar la información al INE, hubo que elegir entre renunciar a variables (o a un mayor nivel de desagregación) o renunciar a individuos (aceptando el sesgo muestral derivado de ello). Aunque la elección no fue sencilla, el gran número de cruces entre variables que deberíamos realizar aconsejó renunciar a alguna variable, agregar los valores resultantes de otras y aceptar una cierta reducción del conjunto de la muestra.

Con este propósito y analizando la extensa publicación del INE decidimos prescindir del tipo de convenio colectivo, ya que nuestras investigaciones anteriores nos señalaban que su efecto sobre el salario no era importante y nos permitía obtener un mayor número de trabajadores/as. Las otras modificaciones respecto a los datos originales se encuentra en el mercado y en el tamaño del establecimiento. Respecto al primero, se han agrupado las empresas con mercado comunitario y extracomunitario en una sola categoría a la que denominamos mercado de ámbito internacional. Respecto al tamaño, en la EES las empresas se agrupan en cinco clases según su tamaño. Las diferencias entre la EES y la muestra suministrada por el INE se detallan en la Tabla 92, en la que se aprecia cómo en nuestra muestra sólo tenemos tres agrupaciones de tamaño.

En el resto de variables la muestra suministrada por el INE era idéntica a la que el propio INE había elaborado. De esta forma la muestra utilizada comprendía para el año 2002, 162.380 individuos lo que suponía un 75,28% sobre la recogida. Como es normal, nuestra primera investigación se encaminó hacia los 53.317 trabajadores/as que perdimos con relación a la muestra recogida por el INE.

Tabla 92 Cambios en la variable tamaño en la muestra suministrada

Grupos	EES	Muestra suministrada
Grupo I	10-19	10 a 49
Grupo II	20-49	50 a 199
Grupo III	50-99	200 y más
Grupo IV	100-199	
Grupo V	200 y más	

Más concretamente, debíamos identificar si existía alguna comunidad o rama de actividad especialmente afectada por la pérdida o se distribuía uniformemente por todas ellas. En la Tabla 93 se puede apreciar el porcentaje que representa por CC.AA. la muestra suministrada sobre la recogida.

Tabla 93 Las CC.AA. en la muestra suministrada versus la muestra recogida

	Muestra recogida	Muestra suministrada	% sobre muestra recogida
España	215.697	162.380	75,28
Andalucía	19.143	15220	79,51
Aragón	10.600	7.828	73,85
Asturias (Principado de)	8.464	5.479	64,73
Balears (Illes)	7.692	5.452	70,88
Canarias	10.407	7.895	75,86
Cantabria	6.046	3617	59,82
Castilla-La Mancha	10.302	7.370	71,54
Castilla y León	12.447	9.353	75,14
Cataluña	29.000	24.969	86,10
Comunidad Valenciana	19.186	15.048	78,43
Extremadura	6.088	4.197	68,94
Galicia	13.155	9.546	72,57
Madrid (Comunidad de)	26.394	21.013	79,61
Murcia (Región de)	9.017	6.473	71,79
Navarra (Comunidad Foral de)	7.533	4.644	61,65
País Vasco	13.903	10.460	75,24
Rioja (La)	5.049	3.168	62,75
Ceuta y Melilla	1.271	648	50,98

En la Tabla 94 se puede apreciar la composición de la muestra suministrada y su comparación con las muestras recogida por ramas de actividad. Sólo existen seis ramas de actividad dónde la representatividad sea inferior al 60 % sobre la muestra recogida: industrias extractivas (59,94%); industria de material eléctrico, electrónico y óptico (59,48%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (54,07%); otros servicios sociales y servicios personales (50,87%); producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (40,88%); y refino de petróleo y tratamiento de combustibles (3,24%).

Tabla 94 Ramas de actividad en la muestra suministrada y la muestra recogida

División	Texto CNAE-93	Muestra suministrada	muestra recogida	% sobre muestra recogida
C	Industrias extractivas	2.017	3.365	59,94
D	Industria manufacturera	62.353	83.694	74,50
DA	Industria de la alimentación, bebida y tabaco	8.896	10.584	84,05
DB	Industria textil y de la confección	4.343	5.845	74,30
DC	Industria del cuero y del calzado	1.935	2.618	73,91
DD	Industria de la madera y el corcho	3.674	4.579	80,24
DE	Industria del papel; edición y artes gráficas	4.062	6.467	62,81
DF	Refino de petróleo y tratamiento de combustibles	24	741	3,24
DG	Industria química	5.121	6.039	84,80
DH	Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	3.777	5.019	75,25
DI	Industrias de otros productos minerales no metálicos	5.898	7.130	82,72
DJ	Metalurgia y fabricación de productos metálicos	7.120	9.857	72,23
DK	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	4.826	6.093	79,21
DL	Industria de material eléctrico, electrónico y óptico	3.842	6.459	59,48
DM	Fabricación de material de transporte	4.614	6.813	67,72
DN	Industrias manufactureras diversas	4.221	5.450	77,45
E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	1.986	4.632	42,88
F	Construcción	14.252	15.527	91,79
G	Comercio	15.112	18.947	79,76
H	Hostelería	10.138	11.560	87,70
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6.783	12.545	54,07
J	Intermediación financiera	6.628	10.437	63,50
K	Servicios empresariales	16.097	19.057	84,47
M	Educación	8.940	11.115	80,43
N	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	12.806	14.462	88,55
O	Otros servicios sociales y servicios personales	5.268	10.356	50,87
	Total	162.380	215.697	75,28

Una vez identificadas las diferencias debemos averiguar si los salarios en Castilla-la Mancha y en estas ramas son superiores o inferiores a la media, para intentar explicar los posibles sesgos existentes en nuestra muestra. Por ello, en la Tabla 95 representamos las diferencias de salario entre ambas muestras para nuestra comunidad y el total nacional, mientras que en la Tabla 96 recogemos los salarios de las ramas de actividad menos representadas en la muestra suministrada por el INE.

Como se aprecia en la Tabla 95 el salario medio anual en el caso de la muestra suministrada es de 17.770,39 € frente a los 19.802,45€ de la muestra recogida por el INE, lo que implica que nuestro salario medio representa el 90% del estimado por la EEE de 2002. Este resultado supone que en nuestra muestra existe un leve sesgo a la baja de los salarios, debido a que, por motivos de secreto estadístico, los trabajadores/as que han sido eliminados por el INE de la muestra se han concentrado en un mayor porcentaje en aquellos con salarios por encima de la media.

Tabla 95 Diferencias muestrales de salario medio anual en España y CLM

	Muestra recogida	Muestra suministrada	% sobre muestra recogida
Ambos sexos	19.802,45	17.770,39	89,74
Hombres	22.169,16	20.029,18	90,35
Mujeres	15.767,56	14.146,42	89,72

Con respecto a las actividades podemos constatar que en términos generales la pérdida de trabajadores/as se ha distribuido homogéneamente entre ellas, estando el salario medio en cada una de ellas en torno al 90% del salario estimado en la EES de 2002. En el caso de aquellas ramas con mayor pérdida de trabajadores, la Tabla 96 demuestra que la mayoría las ramas de actividad tienen un salario superior al medio de la encuesta lo que se traduce en posible sesgo a la baja en la muestra suministrada. Sin embargo, el peso de las ramas en las que la pérdida es mayor, industrias extractivas y refino de petróleo, es muy pequeño en el conjunto de la encuesta, lo que implica que la incidencia del sesgo es reducida. Por consiguiente, podemos concluir que aún existiendo diferencias entra ambas muestras, la muestra suministrada es similar a la original, con un leve sesgo a la baja de los salarios distribuido uniformemente entre comunidades autónomas y ramas de actividad, lo que permite la generalización de nuestros resultados.

Tabla 96 Diferencias muestrales de salario medio anual por ramas de actividad

Ramas de actividad	Salario muestra recogida	Peso muestra recogida	Salario muestra suministrada	Peso muestra suministrada	% salario MS/MR
Industrias extractivas	24.401,76	1,56	17.613,73	1,24	72,18
Refino de petróleo y tratamiento de combustibles	40.804,27	0,34	30.115,98	0,01	73,81
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	22.418,68	2,99	19.795,12	2,37	88,30
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	34.414,02	2,15	33.605,30	1,22	97,65
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	23.692,15	5,82	23.939,64	4,18	101,04
Otros servicios sociales y servicios personales	18.326,22	4,80	14.368,28	3,24	78,40
Total encuesta	19.802,45		17.770,39		

A.I.5 La muestra utilizada en el estudio

Sin embargo, dado que una parte importante de la información que precisábamos no estaba presente de forma directa en las dos EES de 1995 y 2002, el siguiente paso de este estudio fue la preparación de una muestra que, a partir de la suministrada por el INE, permitiese homogeneizar ambas encuestas. Nuestro trabajo en esta etapa puede dividirse en 4 fases: adaptación de la EES de 1995 a las definiciones de 2002; elaboración de nuevas variables para medir el tiempo de trabajo; creación de nuevas variables para cuantificar el salario; definición de otras variables; y filtrado de la encuesta para evitar incongruencias y errores de tabulación.

A.I.5.1 La medición del tiempo de trabajo

Una de las principales ventajas de la EES es que dispone de información sobre el tiempo de trabajo, la jornada laboral y las vacaciones o días festivos de los que disponen los trabajadores/as.

En cuanto a los días trabajados la muestra inicial permite averiguar qué trabajadores/as se han visto afectados por incapacidad laboral transitoria (ILT) y/o baja maternal tanto en octubre como en todo el año. Por otra parte, existe una parte de los trabajadores/as que llevan trabajando en la empresa menos de un año, lo que implica que han podido entrar en la misma después de enero. En cualquiera de estas circunstancias el tiempo trabajado será inferior al año lo que repercutirá en los salarios obtenidos. En la Tabla 97 se muestra el porcentaje de trabajadores/as en cada una de estas situaciones.

Tabla 97 Trabajadores/as afectados por ILT/Maternidad o antigüedad menor a 1 año

Trabajadores Afectados	ILT/maternidad en octubre	ILT/maternidad u otras causas en el año	Antigüedad menor a 1 año
EES 2002			
Número	5.052	47.342	21.103
Porcentaje	3,11	29,16	13,00
EES 1995			
Número	3.399	34.430	15.678
Porcentaje	2,16	21,90	9,97

La incidencia de los salarios afectados en el mes de octubre es muy reducida, mientras que a lo largo del año ésta es ya más importante, siendo ambos valores superiores en 2002. La divergencia se debe tanto a la diferencia meramente temporal como a la distinta definición de la variable salario afectado para octubre y el año. En el primer caso sólo se tienen en cuenta a los trabajadores y trabajadoras afectados por incapacidad temporal o por maternidad en octubre cuya ausencia afectase a su salario. En el segundo se incluyen, además de los trabajadores y trabajadoras afectados por incapacidad transitoria o maternidad en el año, a todos aquellos que no hubieran trabajado todo el año por diversas causas, tales como absentismo, reducción de jornada, regulación de empleo, suspensión de la relación laboral o comienzo o finalización de la relación laboral en el año. Teniendo todo esto en consideración, es lógico que la diferencia entre las dos variables sea bastante alta. Además, los trabajadores/as con antigüedad inferior a 1 año deben estar incluidos en su inmensa mayoría en la columna segunda de la tabla.

Por otra parte, la encuesta suministra información sobre los días pagados a los trabajadores y trabajadoras afectados por las causas anteriores. En el caso del mes de octubre se presentan los días pagados durante dicho mes, mientras que para todo el año se obtienen los meses y los días pagados para todo el año. Para el año 2002, hay que señalar que de los 47.342 trabajadores/as con los salarios afectados 15.444 han trabajado 11 meses o más, lo que supone el 32,6 % del total de trabajadores y trabajadoras afectados durante todo el año. Por este motivo, creemos que los datos del mes de octubre muestran mejor la incidencia de las bajas temporales que los datos anuales afectados por otras circunstancias como son la salida y la entrada de trabajadores/as.

Algo parecido ocurre con la jornada de trabajo. La EES suministra información sobre la jornada pactada anualmente y sobre la jornada normal trabajada en octubre. De nuevo la diferencia en la definición de la variable es muy importante, ya que en el caso del mes de octubre se obtienen datos reales sobre el trabajo realizado, mientras que para la jornada anual se refleja únicamente lo estipulado en el convenio sin que esto suponga el verdadero tiempo de trabajo. Nuevamente pensamos que la información recogida para octubre es más fiable que la obtenida para el conjunto del año.

Una vez tenido esto en cuenta hay que señalar que los datos de jornadas mensuales y anuales de los trabajadores/as con el salario afectado no muestran el verdadero tiempo de trabajo. Por este motivo, construimos una serie de variables auxiliares con el fin de obtener una información precisa sobre la jornada mensual y la jornada anual a efectos de calcular el salario hora. Las variables iniciales eran las siguientes:

- *Diaspag* = días pagados en octubre. Si el trabajador no tuvo afectado el salario su valor es 31, en caso contrario refleja los días pagados no afectados por ILT o maternidad.
- *Mes* = número de meses pagados en el año.
- *Día* = número de días pagados en el año.
- *Jornanuh* = jornada anual pactada en número de horas.
- *Jorsema* = jornada semanal en número de horas.

El primer cálculo realizado fue convertir los datos referidos al tiempo de trabajo anual (de meses y días) en días únicamente. Con este fin definimos una nueva variable (*diaspganu*) con los días trabajados en el año. El resultado es:

$$\text{diaspganu} = \text{mes} * 30,5 + \text{días} \quad (\text{A.I.1})$$

Posteriormente, calculamos dos variables que reflejasen el número de horas efectivamente pagadas al trabajador. Estas variables se denominan *horasaño* para las horas anuales y *horasmes* para las horas mensuales.

$$\text{horasaño} = \text{jornanuh} * \frac{\text{diaspganu}}{365} \quad (\text{A.I.2})$$

$$\text{horasmes} = \text{jorsema} * 4,2 * \frac{\text{diaspag}}{31} \quad (\text{A.I.3})$$

En la expresión (A.I.2) se observa que si el trabajador/a no tiene el salario afectado durante el año la jornada anual pactada coincide con el valor de la variable *horas año*, mientras que si éste se encuentra afectado se reducirá la jornada pactada proporcionalmente al número de días efectivamente pagados. En cuanto a la jornada mensual, lo primero es multiplicar la jornada semanal por el número de semanas que tiene el mes de octubre (4,2) y posteriormente utilizar el mismo método empleado con la jornada anual, para que la jornada semanal refleje efectivamente los días pagados en octubre.

Tabla 98 Distintos datos sobre la jornada de trabajo

	Media	Horas semanales	Diferencia sobre jornada semanal
1995			
Jornada semanal en horas	38,89	38,89	
Jornada anual pactada en número de horas	1.707,20	38,71	99,55
Horas mensuales efectivamente trabajadas	157,37	37,47	96,35
2002			
Jornada semanal en horas	36,60	38,89	
Jornada anual pactada en número de horas	1.632,47	37,02	95,19
Horas mensuales efectivamente trabajadas	148,69	35,40	91,04

Para pasar las horas anuales a horas mensuales se han dividido éstas por 10,5 meses de trabajo -ya que la media de la muestra refleja que la inmensa mayoría de los trabajadores/as tiene un mes de vacaciones a los que hay que añadir los días festivos a lo largo del año- y dividido la cifra resultante por 4,2. Como se observa en el cuadro, la incidencia de las bajas laborales es mínima en la jornada semanal en 1995, mientras que existen diferencias significativas en los datos de 2002.

Por último, la EES suministra información sobre los días de vacaciones y puentes. El problema de estas variables es que los puentes (*puentes*) están expresados en días laborables, mientras que las vacaciones lo están tanto en días naturales (*vacanatu*) como en días laborables (*vacalabo*), dependiendo de la empresa. Por esta causa, se han elaborado dos variables que resumen en días naturales (*vacaton*) y en días laborables (*vacatol*) las vacaciones totales pagadas que obtienen los trabajadores:

$$vacaton = puentes + vacanatu + 1,3636 * vacalabo \quad (A.I.4)$$

$$vacatol = puentes + vacalabo + 0,7333 * vacanatu \quad (A.I.5)$$

Para pasar de días laborables a días naturales, hemos utilizado lo que usualmente viene a ser la media de las empresas españolas en las que 22 días laborables corresponden a 30 días naturales. De esta forma, para convertir días naturales en días laborables multiplicamos por 0,73 (22/30), mientras que para pasar de días laborables a naturales multiplicamos por 1,36 (30/22).

A.I.5.2 La medición del salario.

En este apartado se explican las variables utilizadas para el estudio de los salarios, aspecto central de este informe. La EES presenta información sobre el salario mensual de octubre y sobre el salario anual. En el primer caso se podía obtener la composición del salario bruto mensual (*wbm*es), mientras que en el segundo el salario bruto (*salbru*) está formado por la suma de los pagos ordinarios (*pagordinario*) y los pagos extraordinarios (*pextranual*). Por tanto, las variables salariales originales son:

$$wbmes = salabase + paghorasext + complsal + pagextro \quad (A.I.6)$$

$$Salbru = pagordinario + pextranual \quad (A.I.7)$$

Es decir, el salario bruto mensual es la suma del salario base (*salabase*), los pagos por horas extras percibidos en octubre (*paghorasext*), los complementos salariales (*complsal*) y los pagos extraordinarios recibidos en octubre (*pagextro*). A su vez, el salario bruto anual es la suma de los pagos ordinarios (*pagordinario*) y los pagos extraordinarios (*pextranual*).

A partir de estas variables se han construido los salarios hora. Como vimos en el apartado anterior la medición del tiempo de trabajo difiere al considerar la semana o el año. Por esta causa, nos vimos obligados a construir dos tipos de salarios hora a partir de los salarios anuales y de los mensuales. Sin embargo, hay que tener en cuenta que en el año 1995 no se tuvo en cuenta el periodo de tiempo trabajado al que se referían los salarios anuales, por lo que los resultados obtenidos no eran fácilmente interpretables puesto que junto a salarios referidos a todo un año de trabajo se tenían salarios de trabajadores/as temporales que solo incluían unos pocos meses trabajados. Por el contrario en los resultados de 2002, los salarios anuales de aquellos trabajadores/as que no estuvieron trabajando durante todo el año se han ajustado asignando un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones. Es decir, el salario se ha elevado proporcionalmente según el tiempo trabajado. Por este cambio metodológico los salarios anuales de los trabajadores/as afectados por baja o con un periodo de antigüedad inferior al año no son comparables entre 1995 y 2002, motivo por el que hemos decidido eliminarlos de la muestra para poder estimar modelos homogéneos.

Para el cálculo de los salarios hora anuales utilizamos el salario bruto y las horas trabajadas en el año:

$$wbhoraañ = \frac{salbru}{horaañ} \quad (A.I.8)$$

En el caso del salario mensual la construcción de un salario hora fue más compleja. Los datos referidos a las horas mensuales nos ofrecían más seguridad al tratarse de horas

trabajadas y no pactadas. Sin embargo, el numerador ofrecía más dificultades. El salario del mes de octubre recoge los ingresos normales, incluidos los pagos extraordinarios del mes de octubre. Sin embargo, dado que las empresas no tienen un número de pagas común y que, en muchos casos, los pagos extraordinarios son una parte importante de los ingresos totales, se ha calculado una variable que prorratease los pagos extraordinarios del año en 12 meses (*proratpextra*), obteniendo así el salario mensual (*wbmes*) y sustituyendo en la expresión A.I.6 la variable *pagextro* por la nueva *proratpextra*:

$$\text{proratpextra} = \frac{\text{pextranual}}{12} \quad (\text{A.I. 9})$$

$$\text{wbmespexp} = \text{salabase} + \text{pagorext} + \text{complsal} + \text{proratpextra} \quad (\text{A.I.10})$$

De esta forma el salario mensual se aproximaba mejor a la ganancia del trabajador/a, ya que los pagos extraordinarios de todo el año se reparten en cada uno de los meses. Una vez obtenido el salario mensual, se calcula el salario hora dividiendo *wb101* entre las horas mensuales (*horasmes*) y las horas extras realizadas a lo largo de octubre (*horextra*), ya que uno de los componentes del salario mensual son los pagos por horas extras (*paghorasext*):

$$\text{wbhorapexpro} = \frac{\text{wbmespexpro}}{\text{horasmes} + \text{horextra}} \quad (\text{A.I.11})$$

Como ya sucedía en el caso del salario anual, en el año 1995 no se ajustaron los periodos de ausencia de aquellos trabajadores/as que no trabajaron el mes de octubre completo, motivo por el que de nuevo los salarios mensuales de los trabajadores/as afectados por baja no son comparables entre 1995 y 2002.

Por último, calculamos la diferencia para cada individuo entre el salario hora anual y el salario hora mensual, de esta forma intentamos averiguar si existían divergencias importantes debidas a un cambio en los ingresos o en el número de horas realizadas o pactadas. Esta variable se denomina *dfwb*:

$$\text{dfwb} = \text{wbhorames} - \text{wbhorapexpro} \quad (\text{A.I.12})$$

A.I.5.3 Creación de nuevas variables

En este apartado comentaremos brevemente las variables elaboradas a partir de las originales. En primer lugar, recalculamos nuevas variables constituidas por el logaritmo neperiano de todas las variables salariales con el fin de ser utilizadas como variables dependientes en los distintos modelos econométricos.

Por otro lado, se obtuvieron los porcentajes de cada uno de los componentes del salario anual y del salario mensual. Se calculó el cuadrado de la edad y antigüedad. Se construyeron varias variables que agrupaban las titulaciones, la ocupación y la actividad. También se elaboraron variables dicotómicas para estudiar la contribución de las ramas de actividad, la educación y la ocupación sobre el salario.

A.I.5.4 Los filtros realizados

Una vez construidas todas las variables pasamos a filtrar la muestra. Este trabajo era necesario para evitar trabajar con datos erróneos o poco fiables. Nuestra preocupación principal era trabajar con una muestra amplia, pero con datos lo más fiables posibles. En este sentido, hay que recordar que las principales variables salariales no han sido las originales, sino construidas para este trabajo. Para ello, elaboramos los cuadros de frecuencias de las principales variables de la muestra para identificar datos atípicos o anómalos. Entre estos cabe citar la existencia de salarios brutos anuales por debajo de los 50 euros. Por tanto, el primer filtro que aplicamos fue eliminar los individuos que presentaban salarios brutos anuales por debajo de 51 euros. El número de individuos eliminados ascendió a 2.

Otra de las discrepancias importantes que detectamos fueron las diferencias entre los salarios hora anuales y los salarios hora mensuales. Como se mencionó en el epígrafe A.I.5.2 se construyó una variable, *dfwb*, recogida en la expresión A.I.12 que representaba la diferencia entre ambos salarios hora. Dicha variable mostraba una serie de datos atípicos que pueden deberse a una diferencia importante entre la jornada pactada y la efectivamente trabajada o por pagos muy diferentes entre el mes de octubre y el resto del año. Por estos motivos, decidimos eliminar los individuos que presentasen

diferencias entre sus salarios hora de ± 21 euros. En el caso de valores de *dfwb* superiores a 21 euros quedaron fuera de la muestra 39 personas, mientras que para los valores de *dfwb* inferiores a -21 euros los individuos excluidos fueron 160.

En línea con lo expuesto anteriormente, se observó que muchos individuos presentaban unos salarios anuales compuestos básicamente de pagos extraordinarios. Este hecho puede ser debido a la existencia de una relación contractual donde el salario mensual no tenga mucha importancia o al encubrimiento en dichos pagos de primas e indemnizaciones por diversos motivos. Al no poder identificar el origen de los elevados pagos extraordinarios decidimos eliminar de la muestra aquellos casos en los que estos pagos constituyesen la mitad o más del salario anual total. El número de individuos afectados por este filtro fue de 473.

Debido a las atípicas características de los salarios de las personas con edades superiores a la normal de jubilación, decidimos eliminar de la muestra a los individuos con más de 65 años. Esta decisión afectó a 263 personas. Por último, eliminamos de la muestra los individuos que tenían afectados el salario en el mes de octubre por baja, para poder hacer homogéneos los salarios mensuales del mes de octubre de 1995 con los del mismo mes de 2002. Este filtro supuso la pérdida de 5.052 trabajadores.

Una vez realizados todos los filtros la muestra final quedó compuesta por 156.075 individuos, en lugar de los 162.380 que componían la muestra suministrada por el INE. Por tanto, la pérdida total de individuos debida a los filtros realizados fue de 6.305 observaciones lo que representa el 3,88 por ciento de la muestra suministrada.

La muestra final comparada con la muestra suministrada o inicial y la recogida por el INE representa el 96,11% de la primera y el 72,35% de la segunda. Así pues, la merma total de la muestra, originada tanto por la necesidad de preservar el secreto estadístico como por los filtros aplicados en la homogeneización de la muestra, no llega al 30 por ciento de la EES de 1995, lo que estimamos como una pérdida aceptable.

Hay que señalar que las pérdidas de observaciones debidas a los filtros se han repartido uniformemente por todas las ramas de actividad, lo que supone que los pesos

porcentuales de cada una de ellas han permanecido similares a los de la muestra inicial y que la muestra utilizada es representativa de la EES de 2002 y de la EES de 1995.

A.II. Gráficos detallados por comunidad autónoma

A.II.1 Distribución de la población ocupada por ramas de actividad: detalle regional

Gráfico 51. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Andalucía

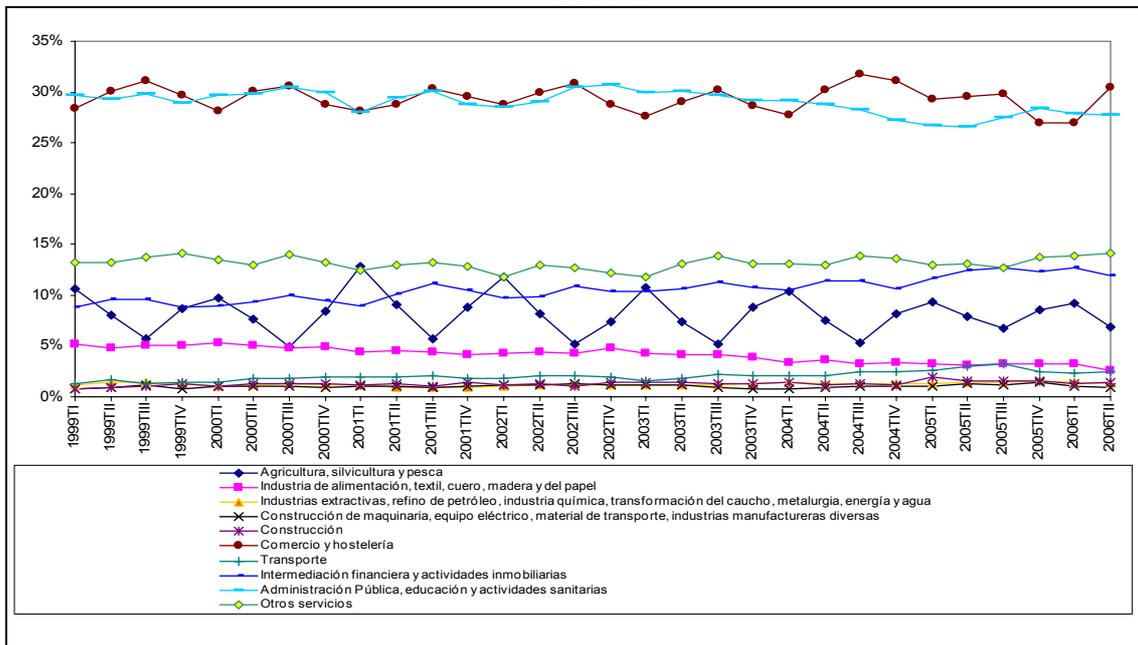


Gráfico 52. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Andalucía

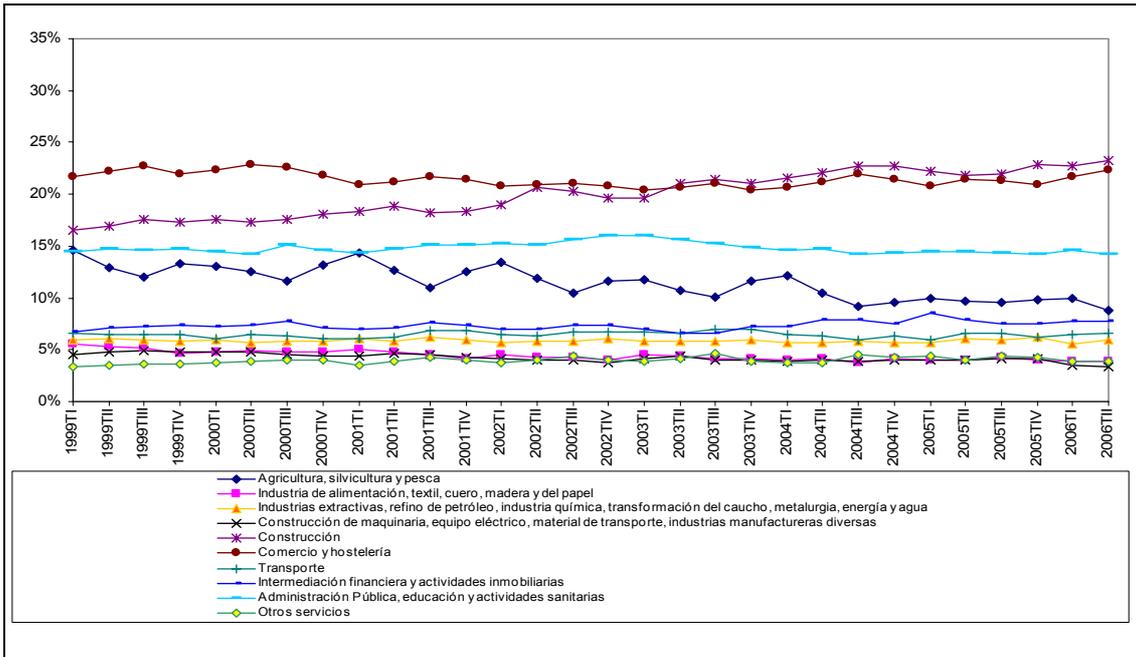


Gráfico 53. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Aragón

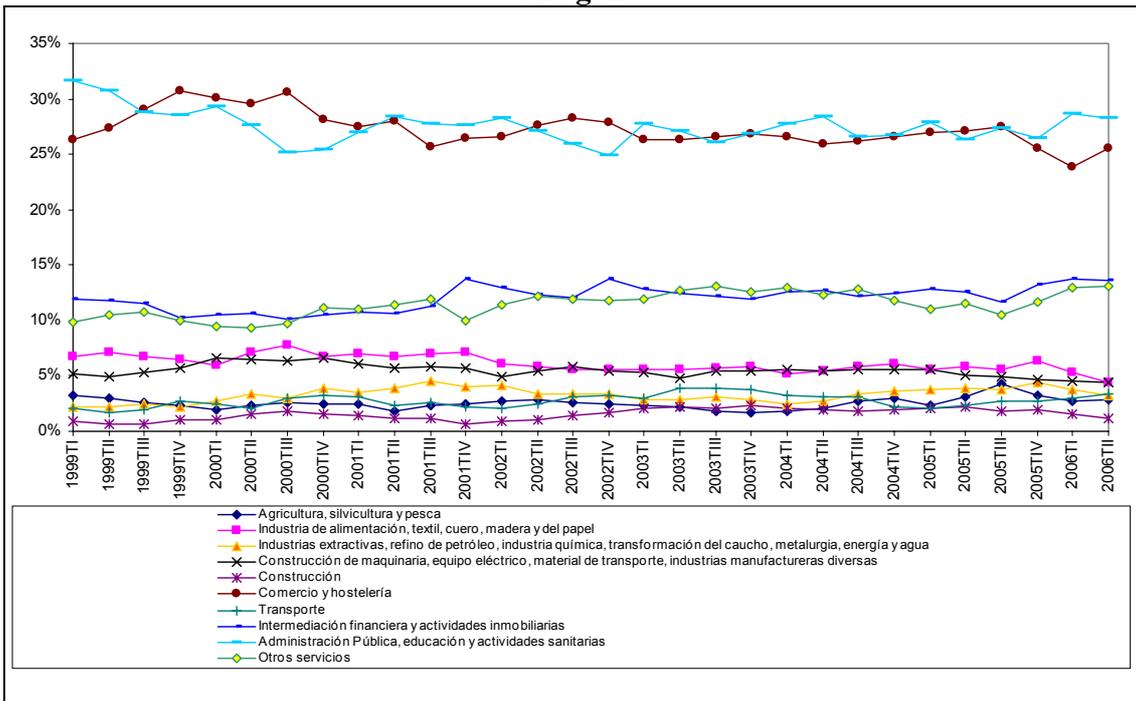


Gráfico 54. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Aragón

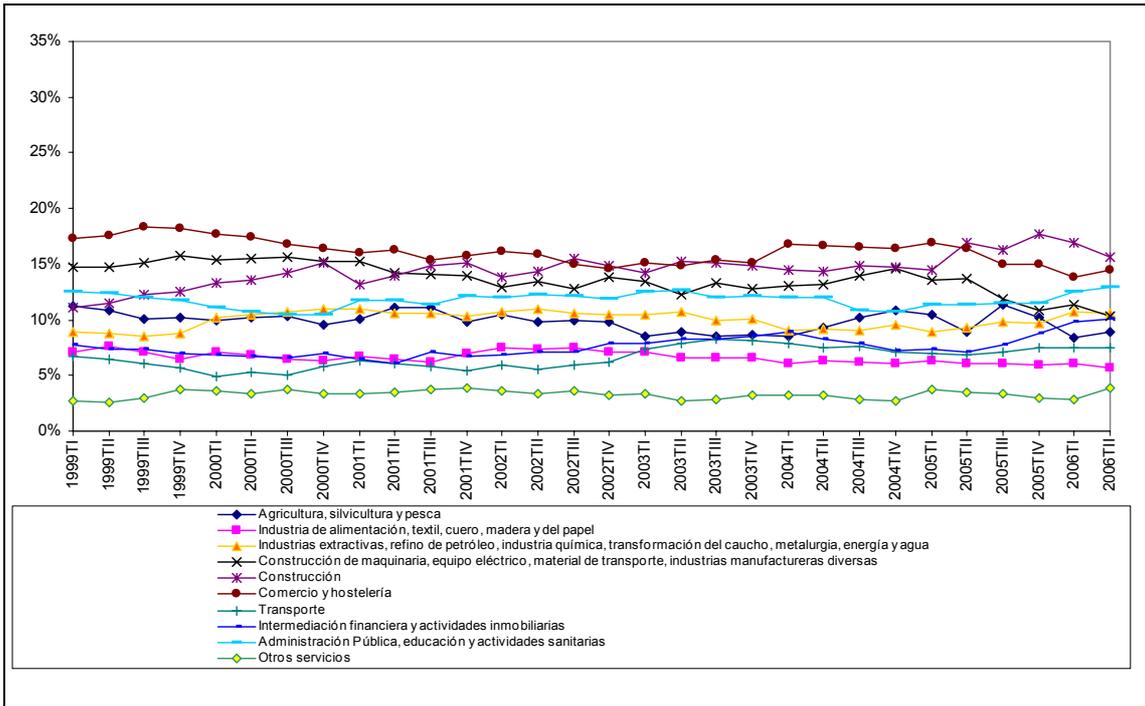


Gráfico 55. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Asturias

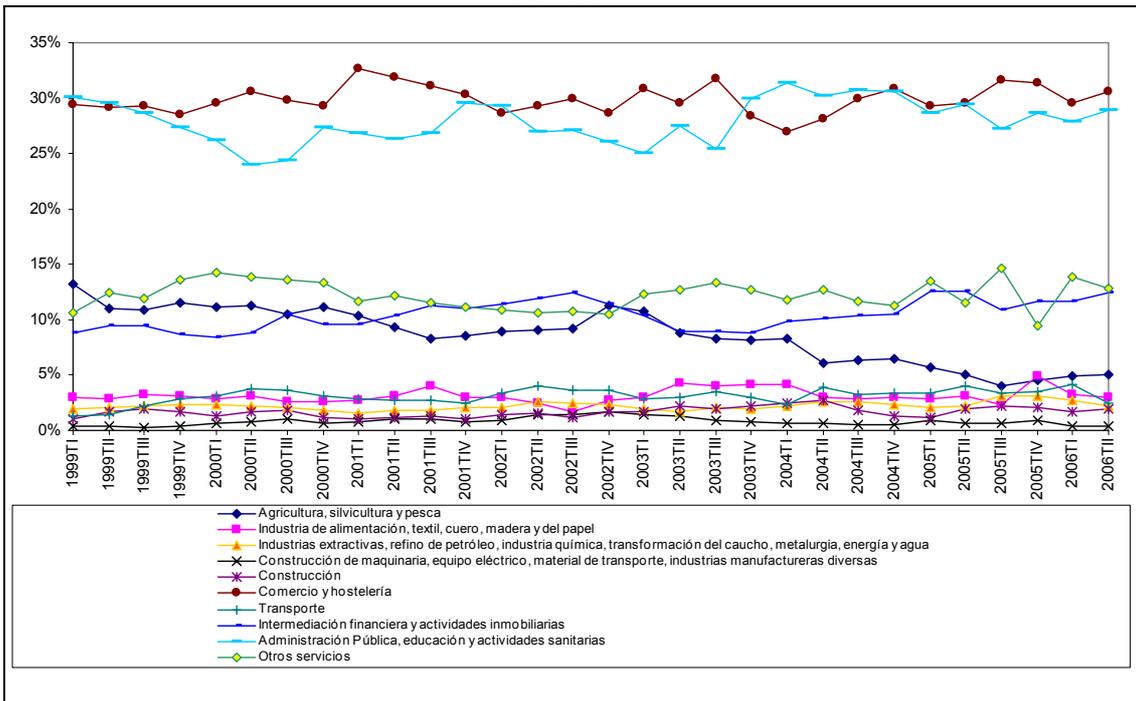


Gráfico 56. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Asturias

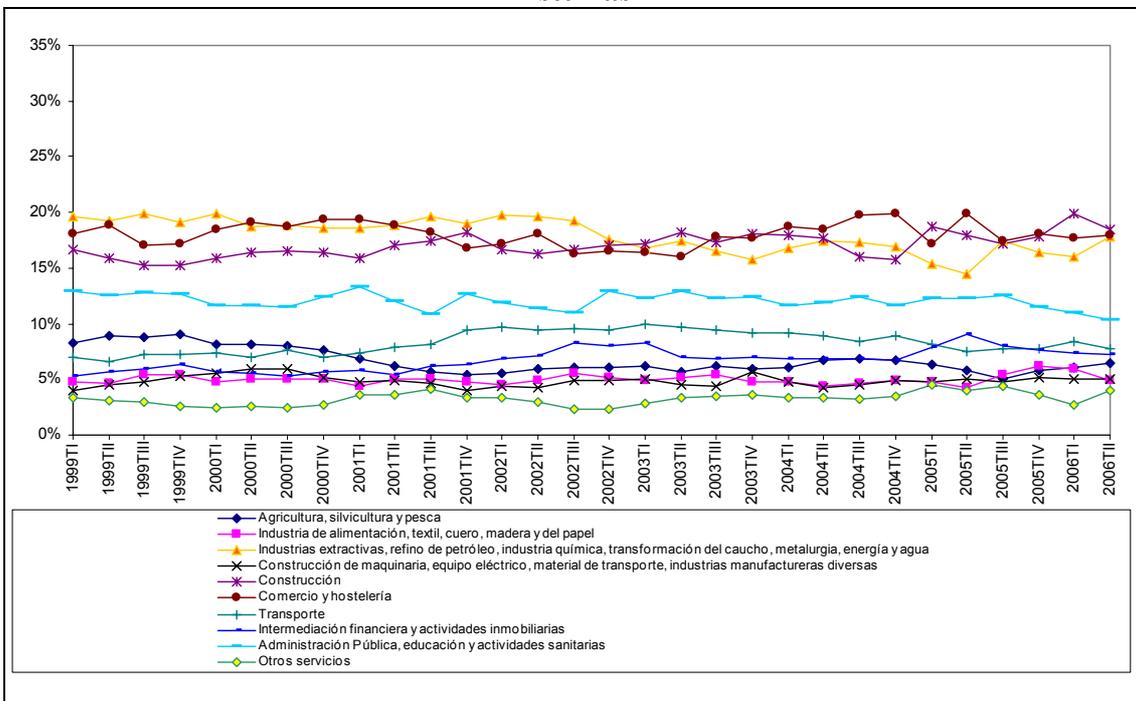


Gráfico 57. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Baleares

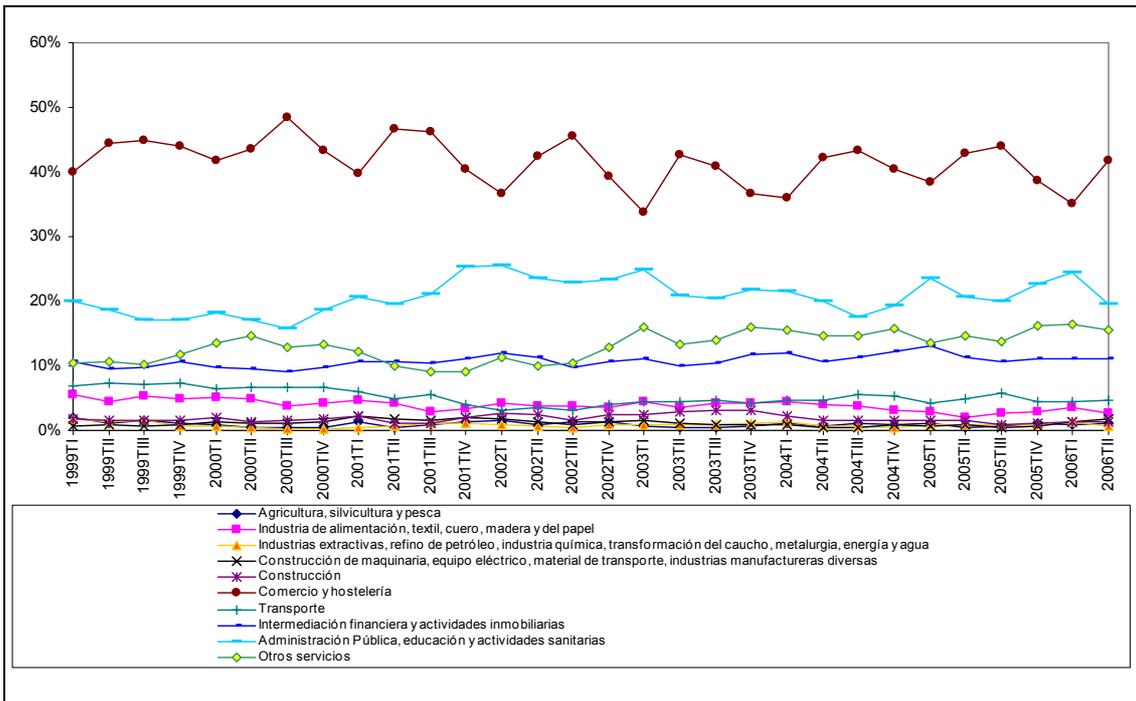


Gráfico 58. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Baleares

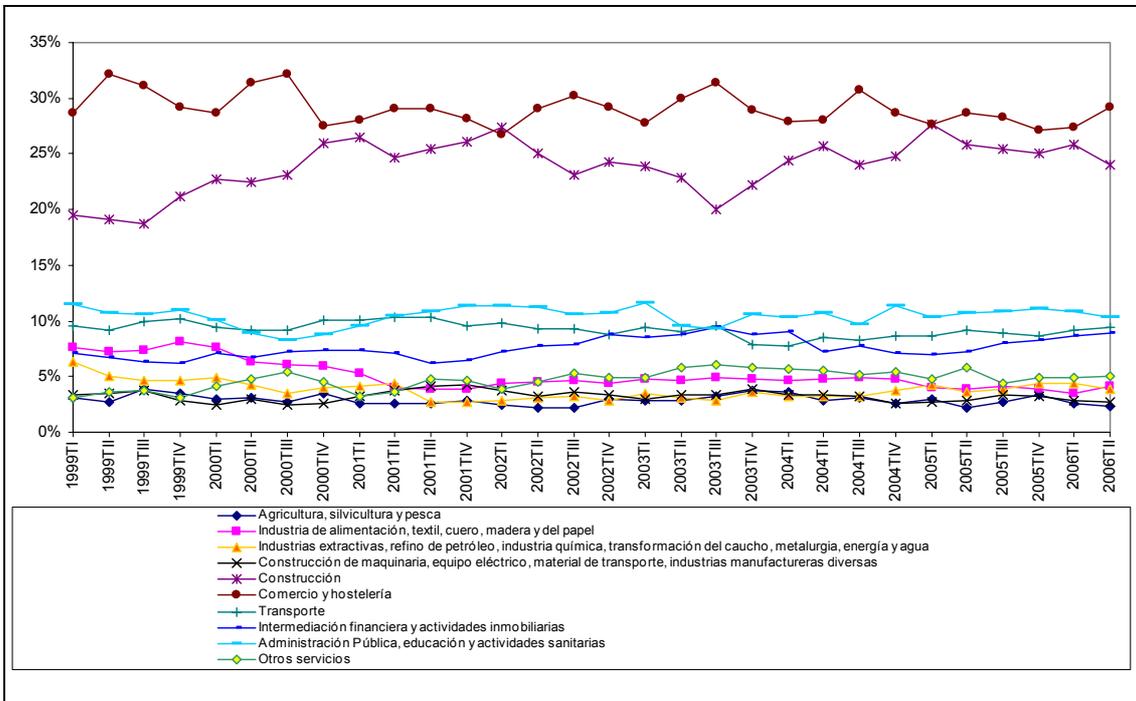


Gráfico 59. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Canarias

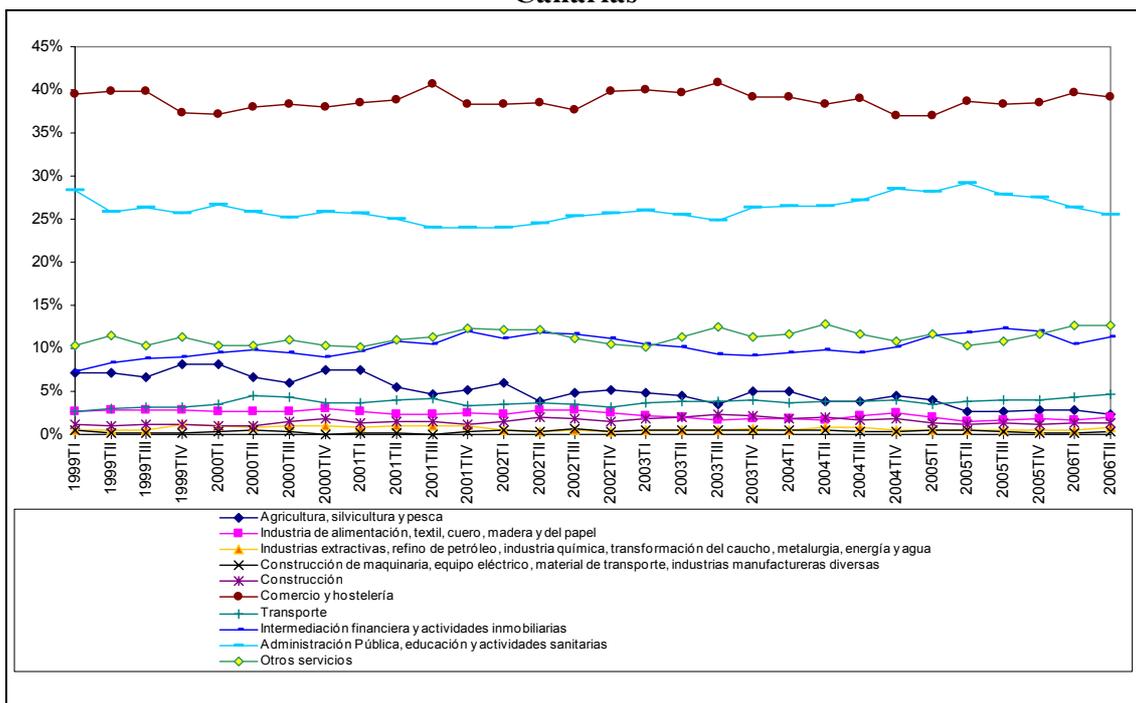


Gráfico 60. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Canarias

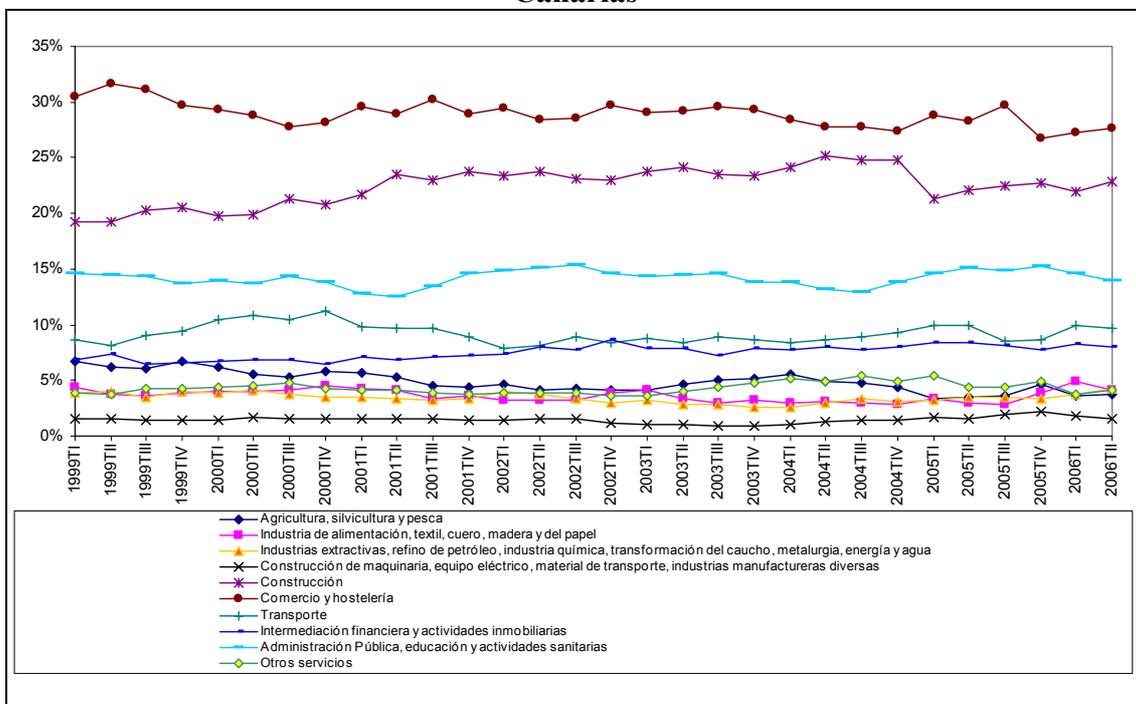


Gráfico 61. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Cantabria

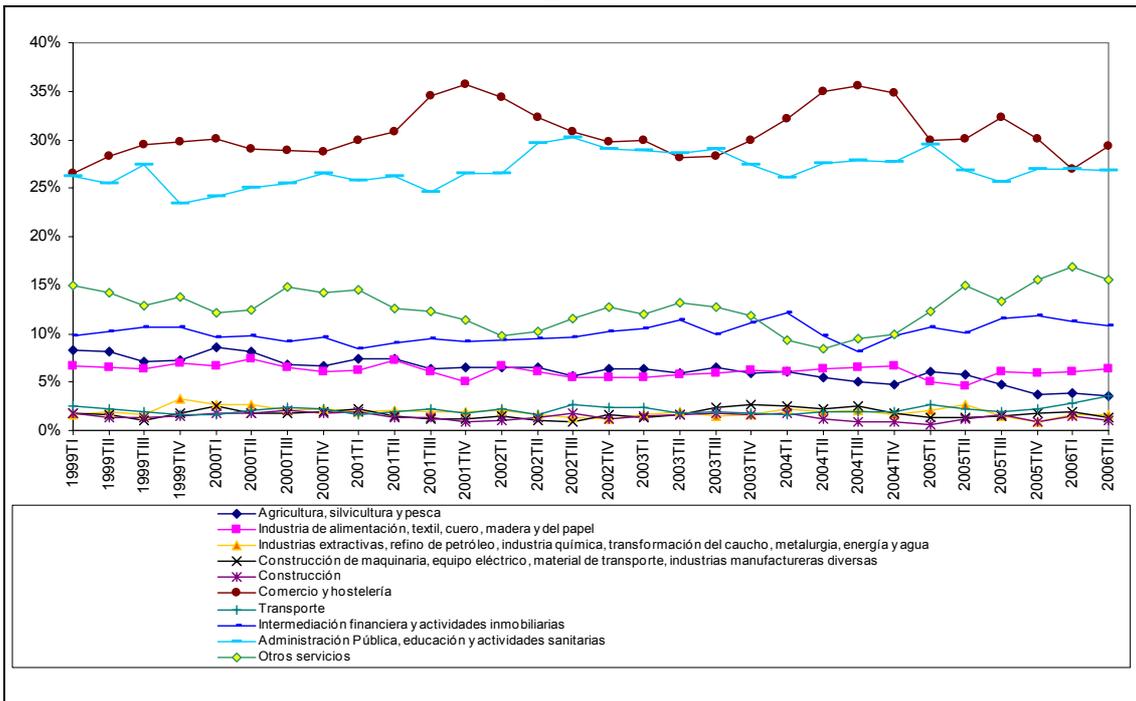


Gráfico 62. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Cantabria

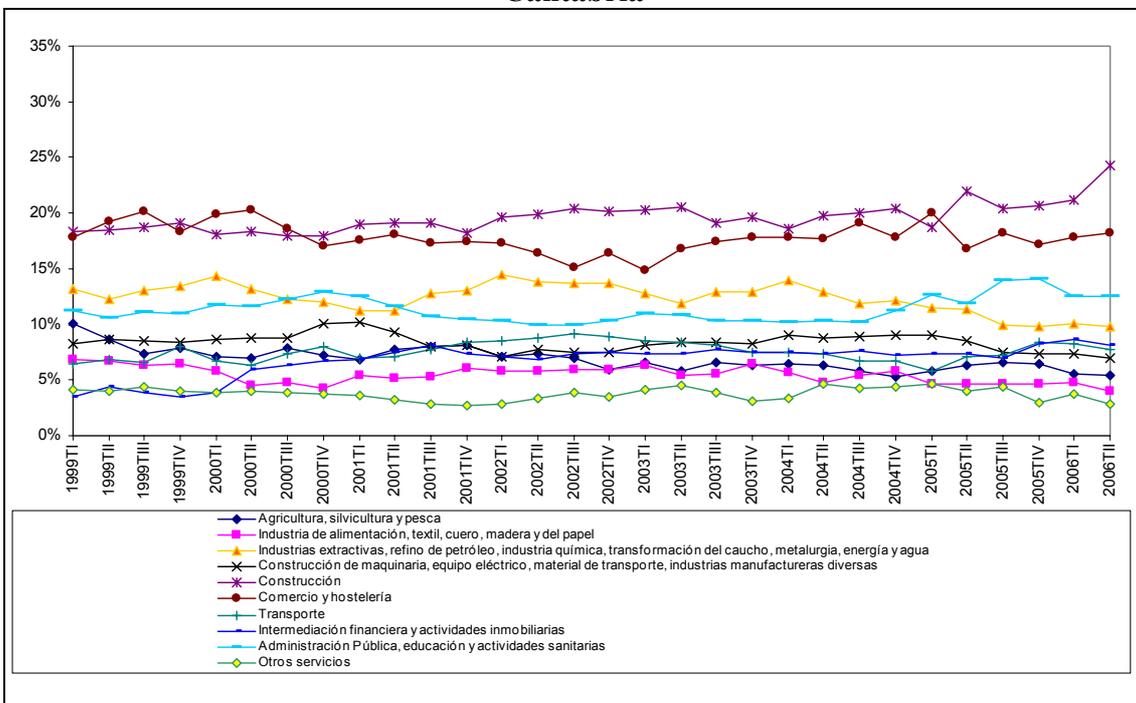


Gráfico 63. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Castilla y León

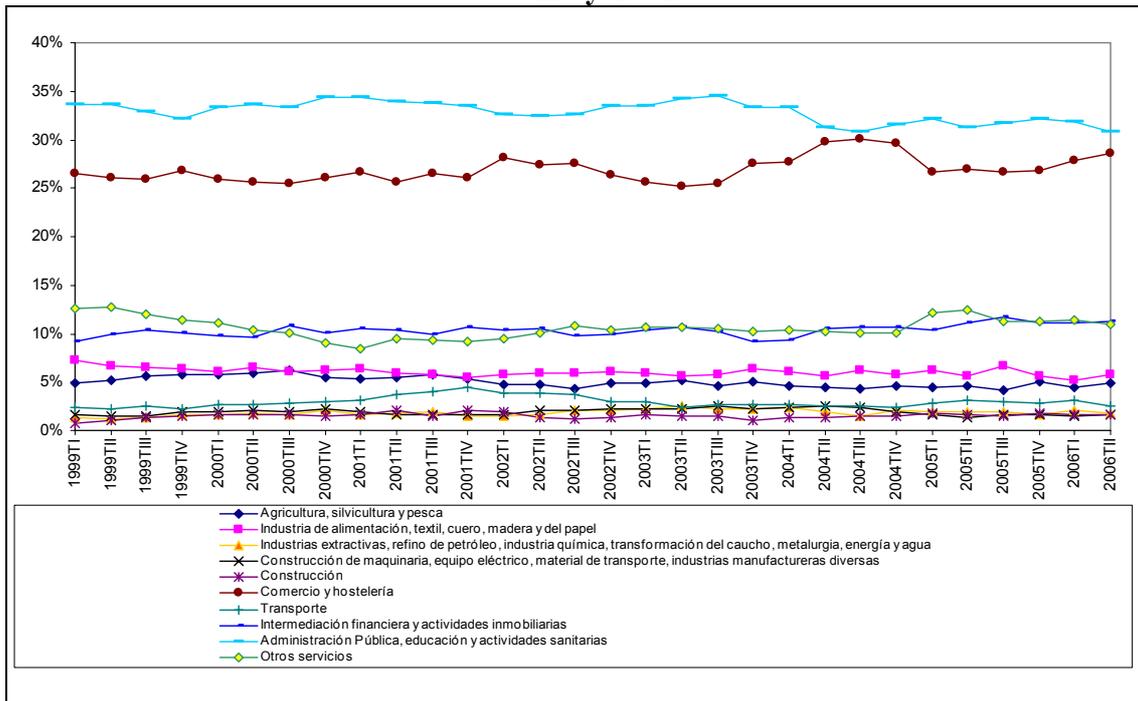


Gráfico 64. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Castilla y León

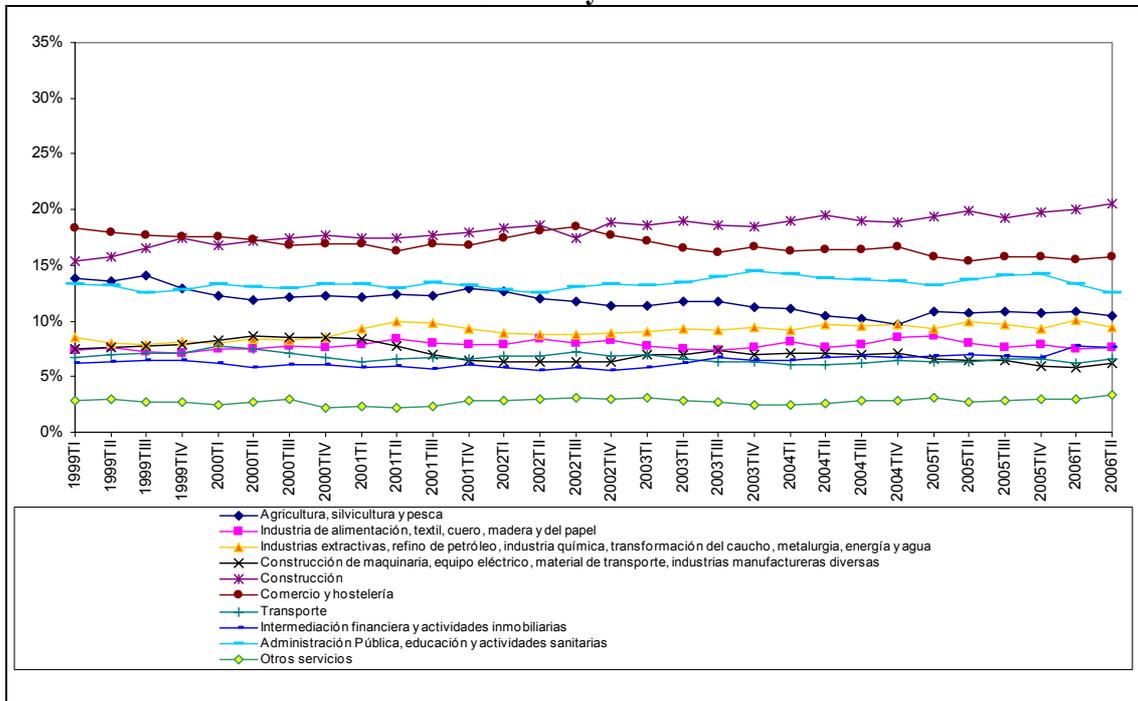


Gráfico 65. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Castilla-La Mancha

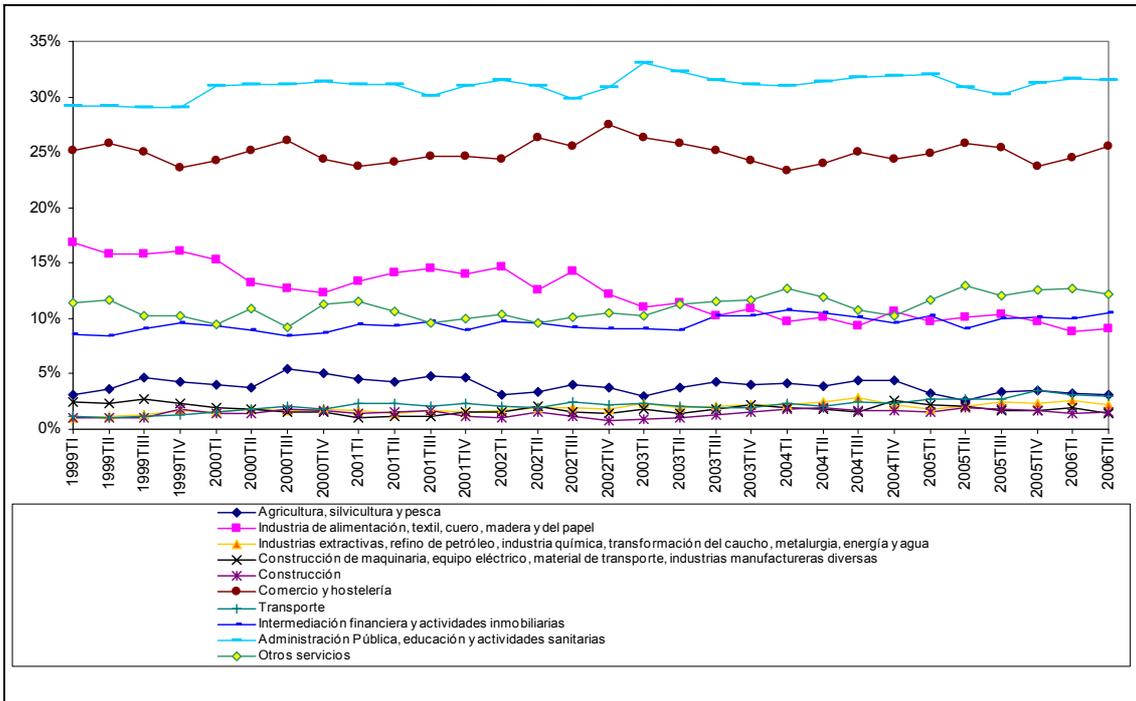


Gráfico 66. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Castilla-La Mancha

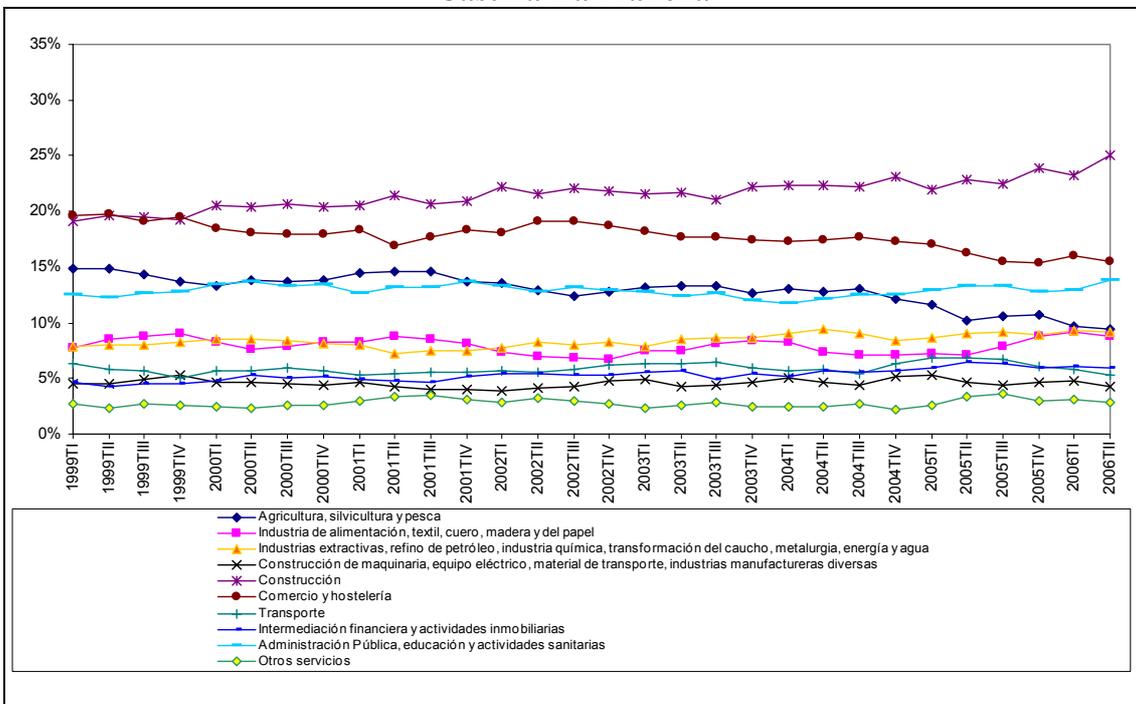


Gráfico 67. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Cataluña

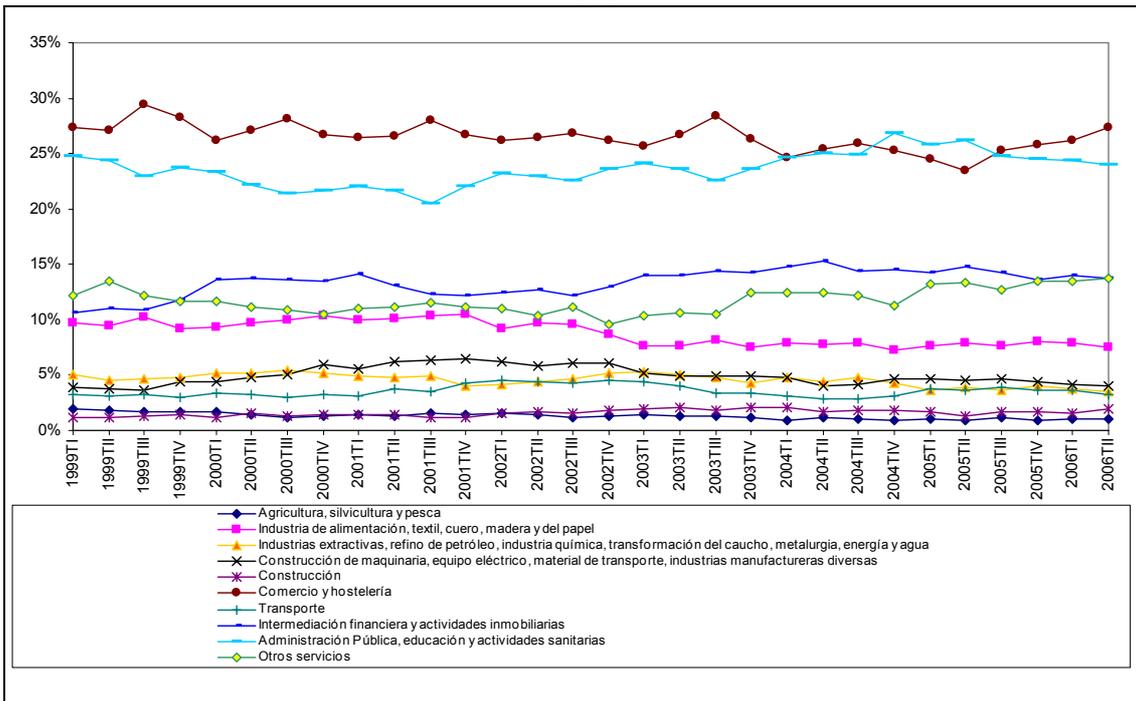


Gráfico 68. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Cataluña

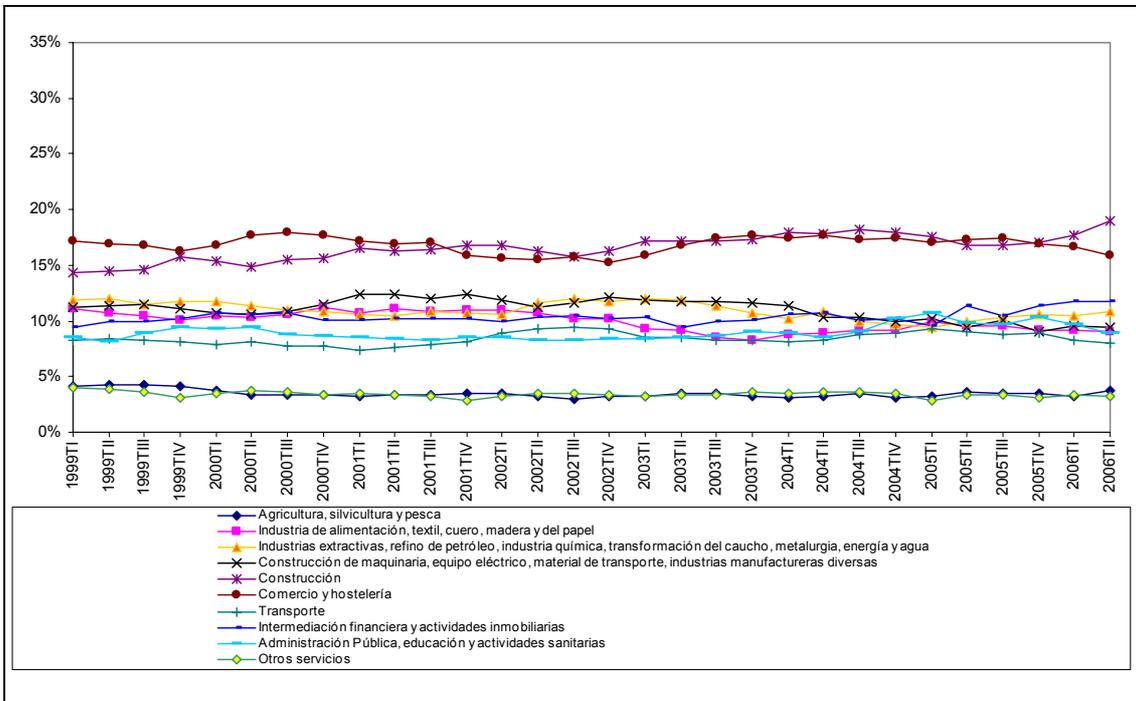


Gráfico 69. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en la Comunidad Valenciana

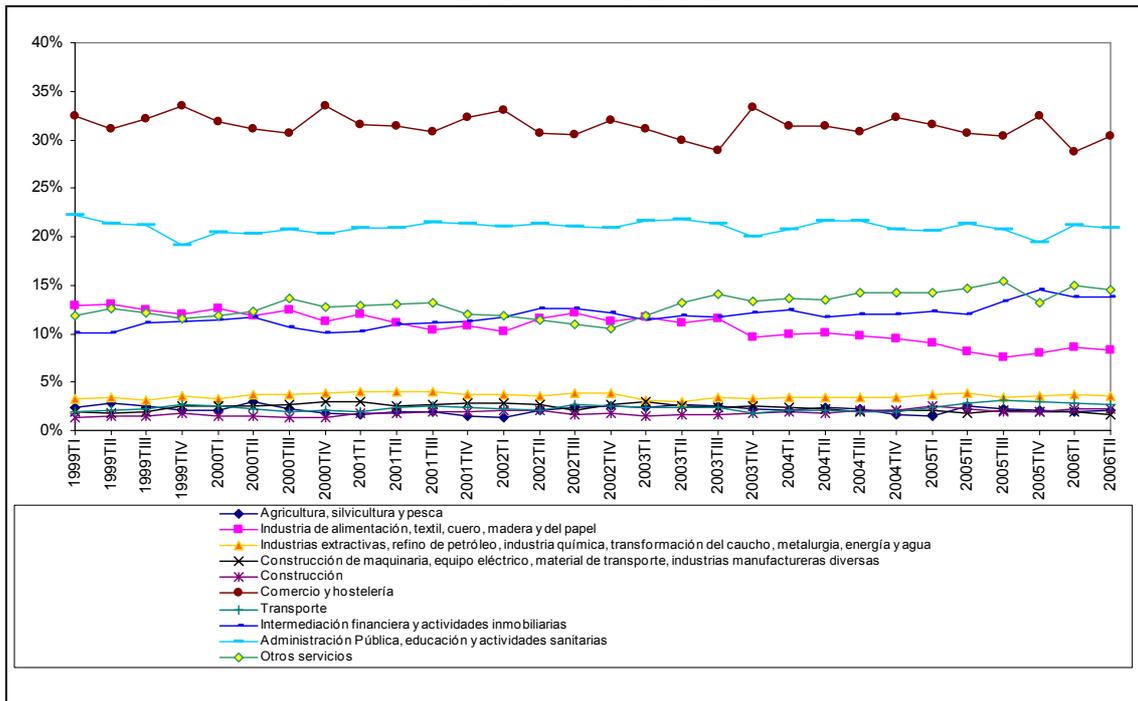


Gráfico 70. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en la Comunidad Valenciana

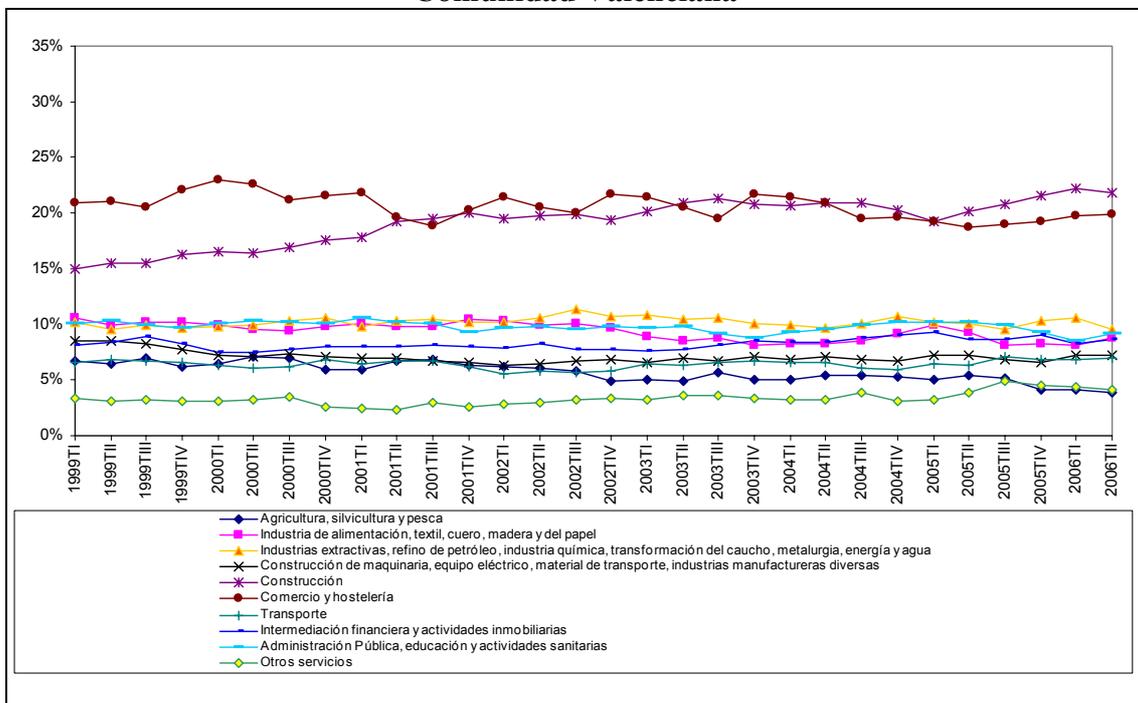


Gráfico 71. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Extremadura

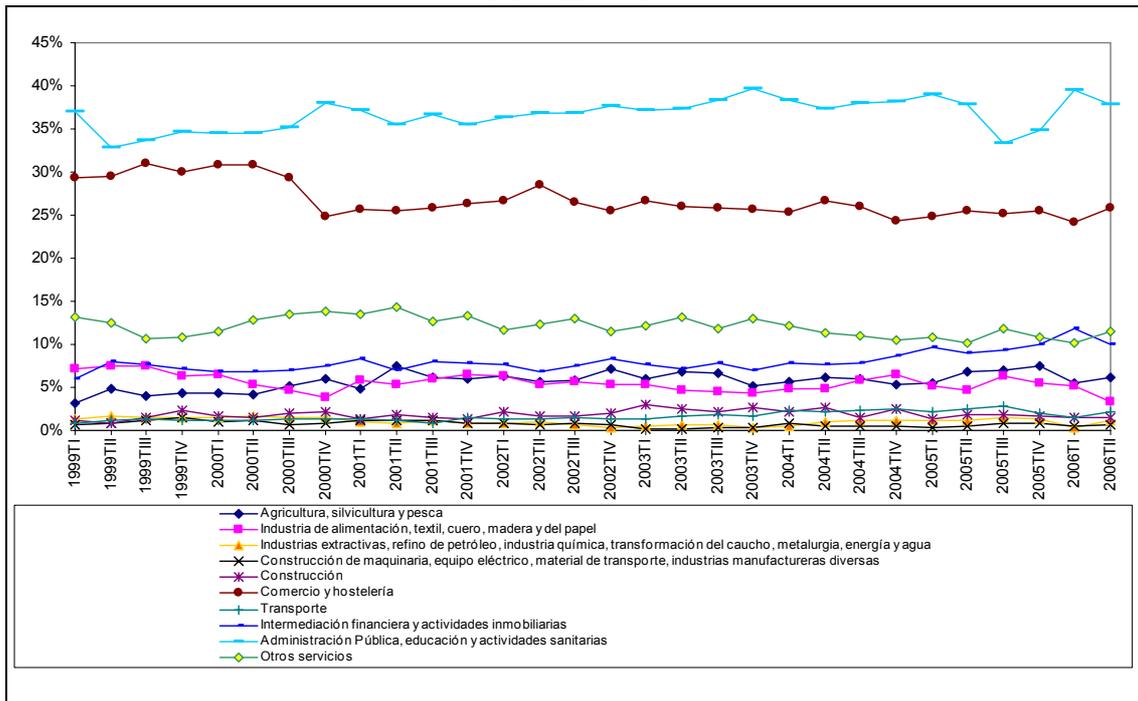


Gráfico 72. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Extremadura

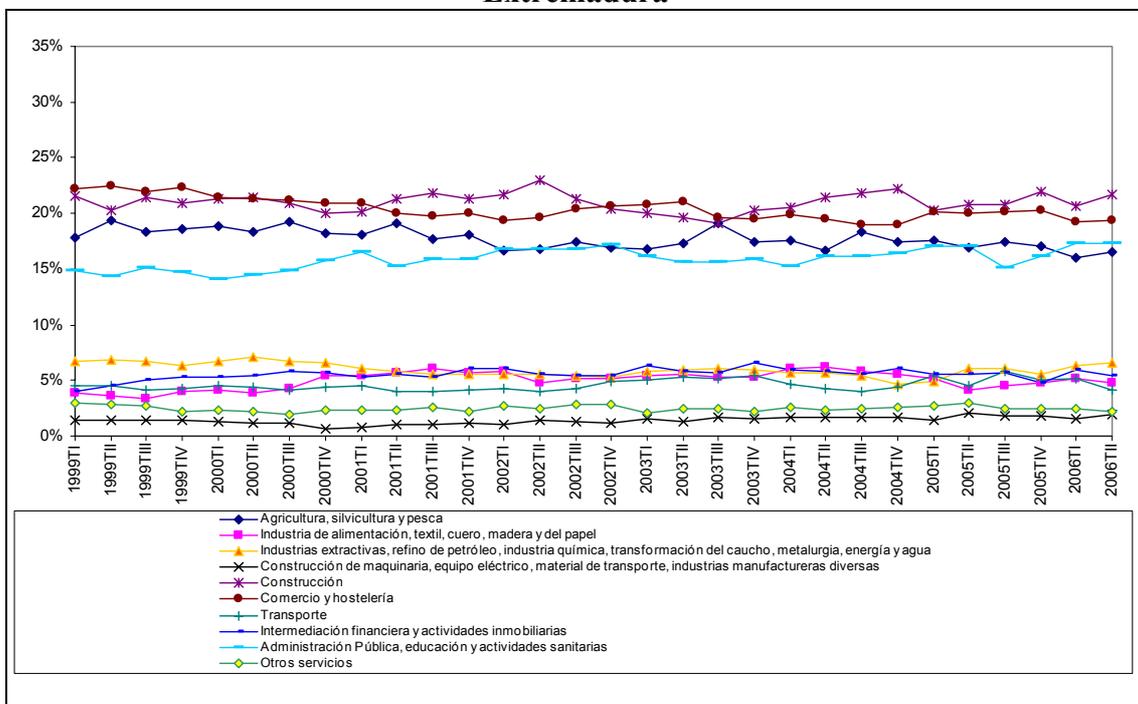


Gráfico 73. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Galicia

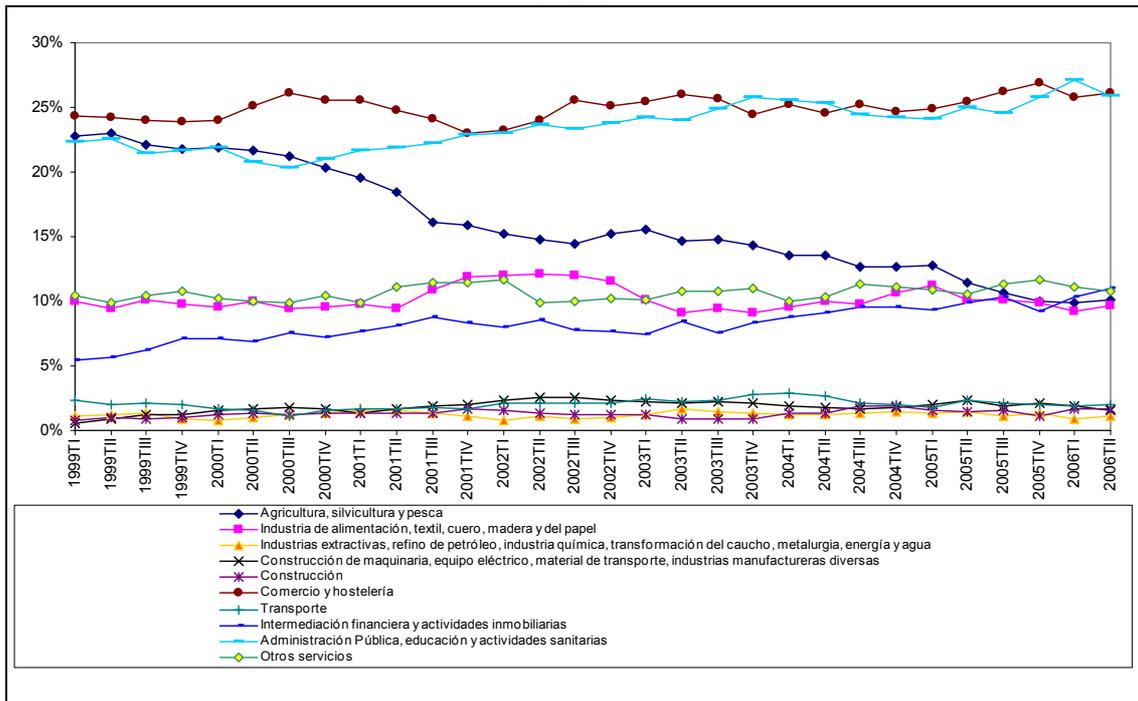


Gráfico 74. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Galicia

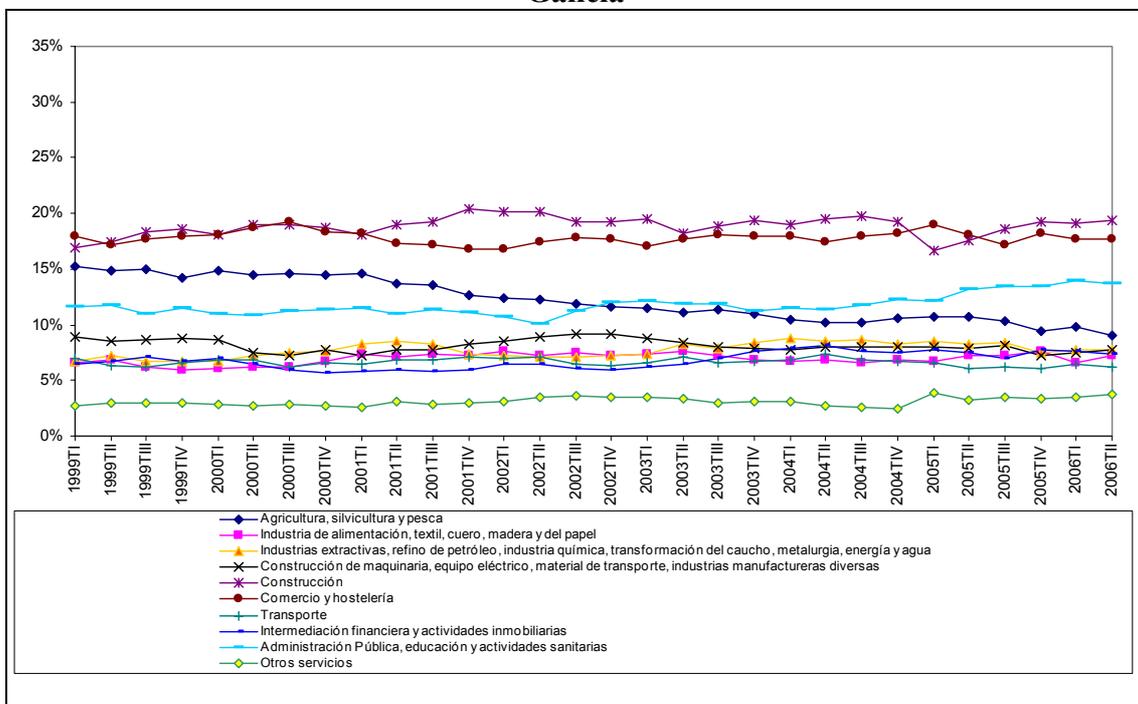


Gráfico 75. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Madrid

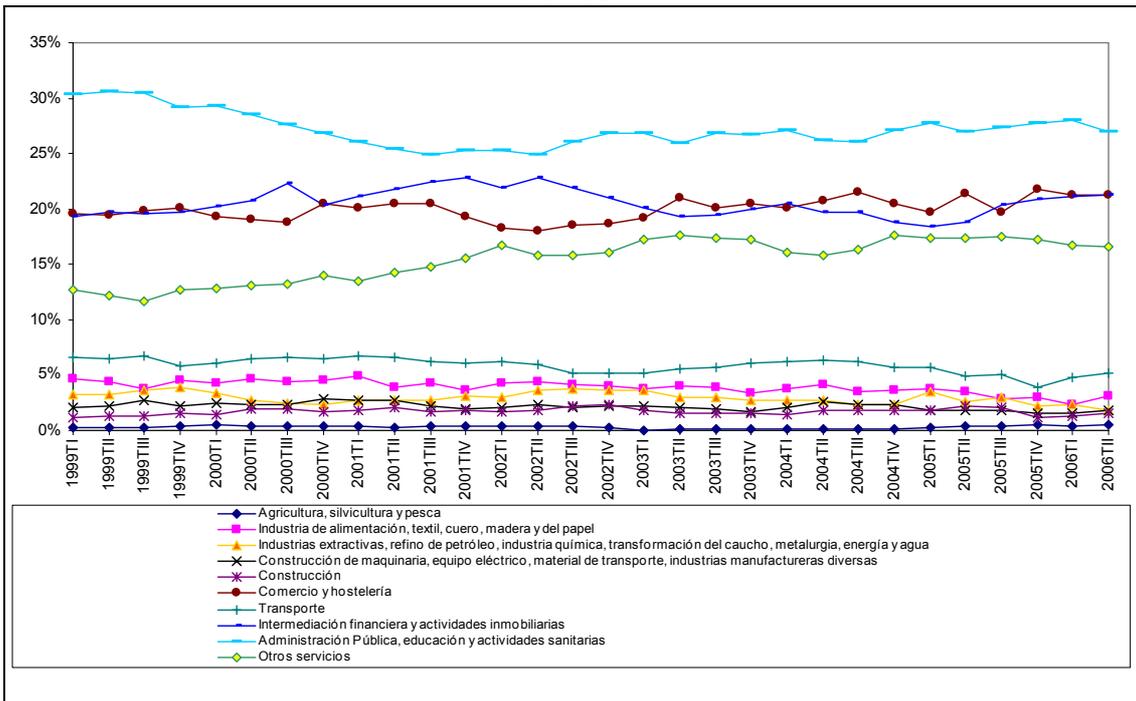


Gráfico 76. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Madrid

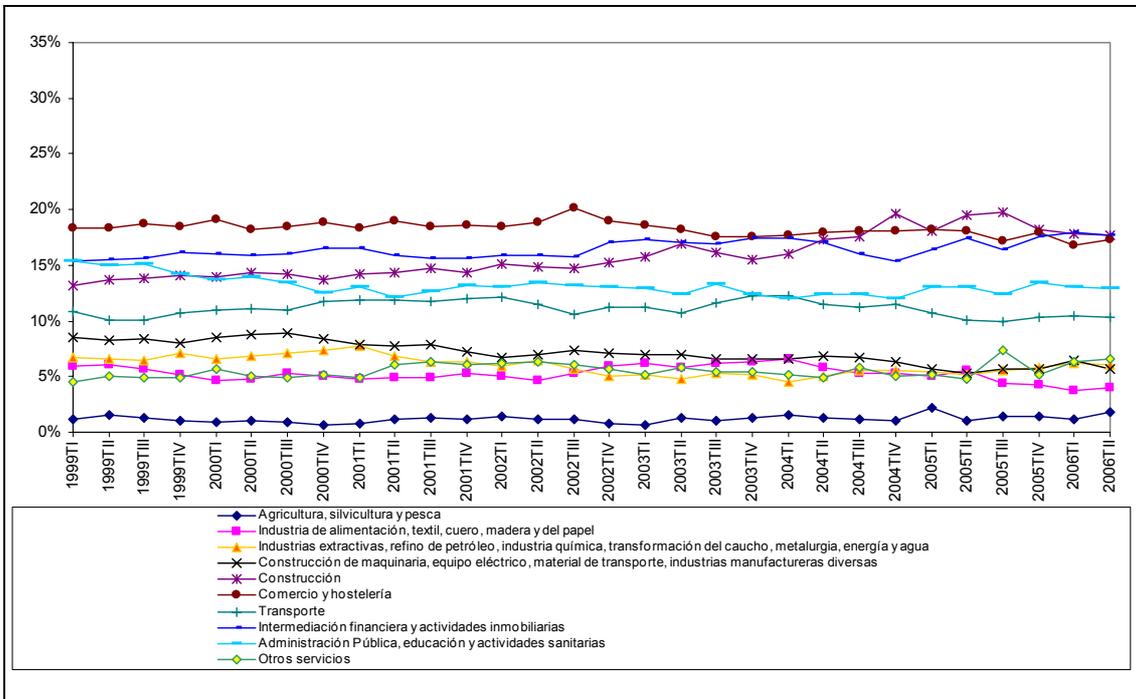


Gráfico 77. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Murcia

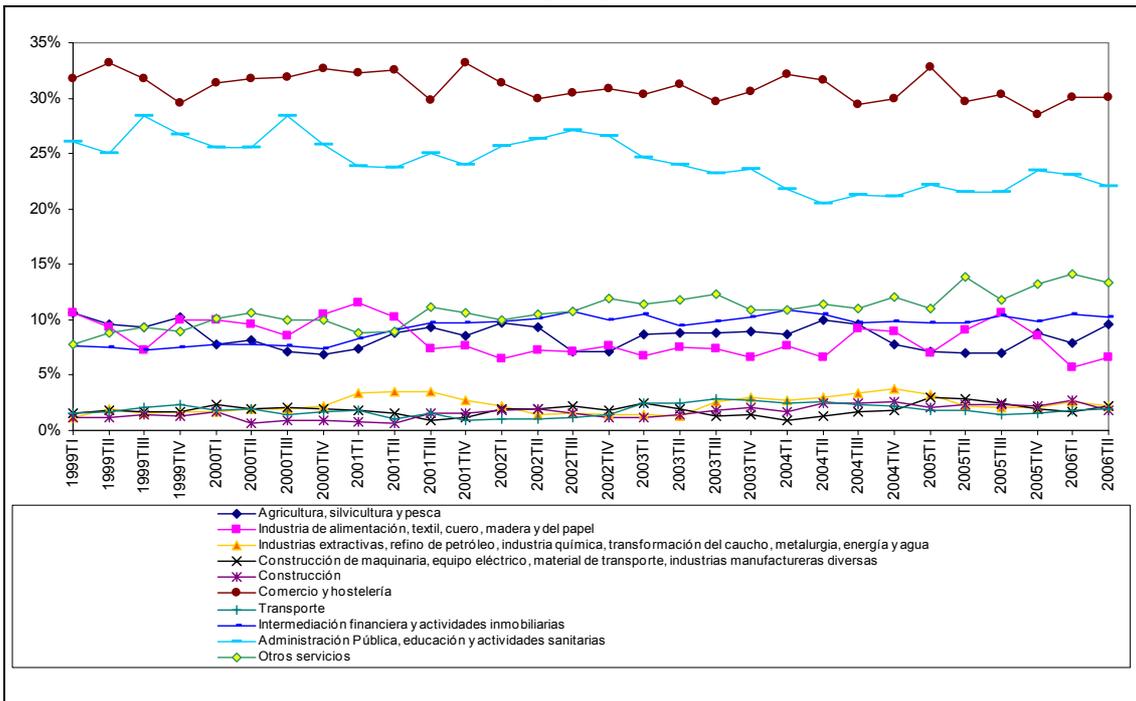


Gráfico 78. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Murcia

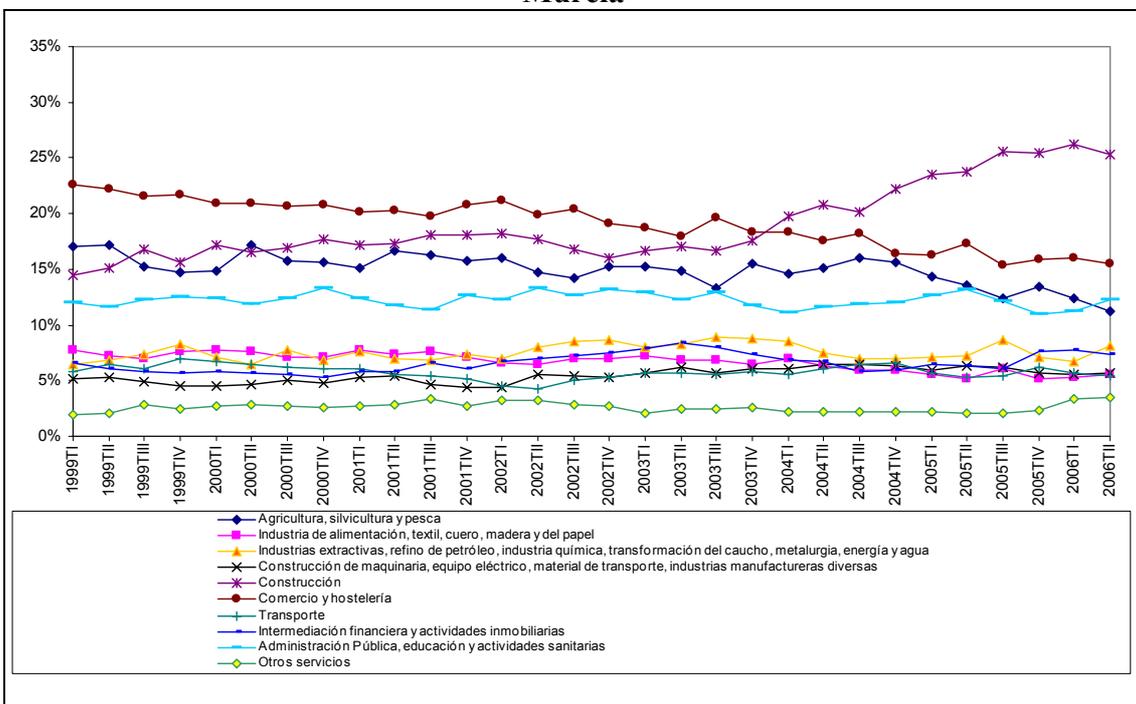


Gráfico 79. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Navarra

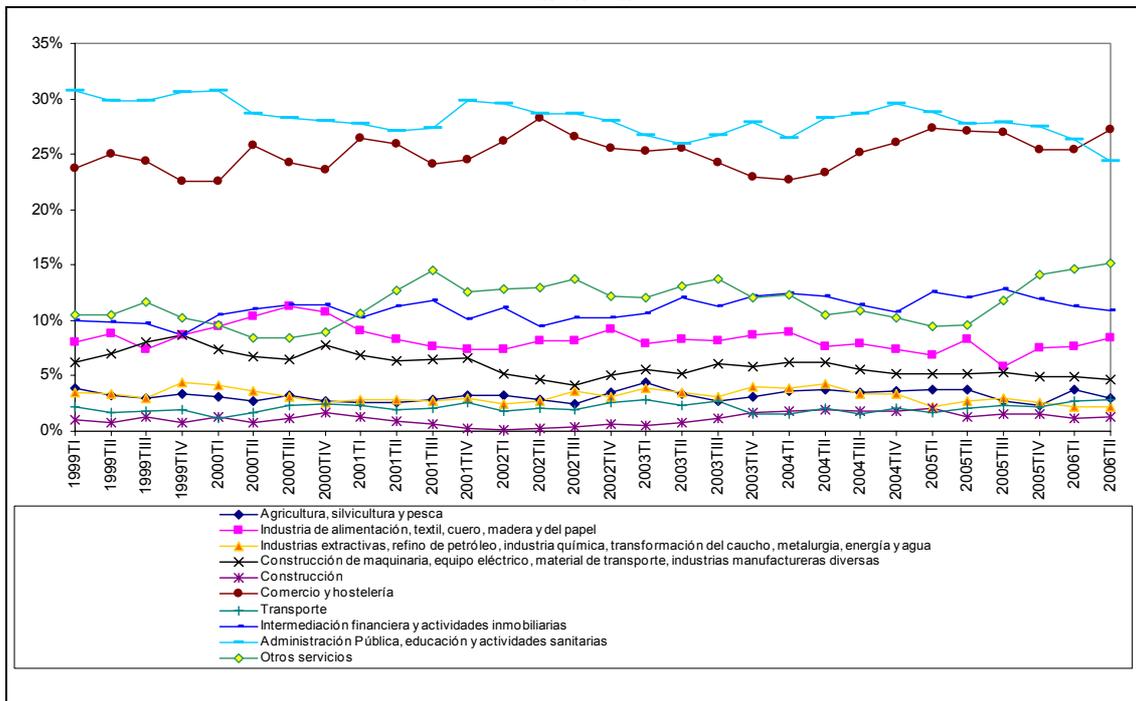


Gráfico 80. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Navarra

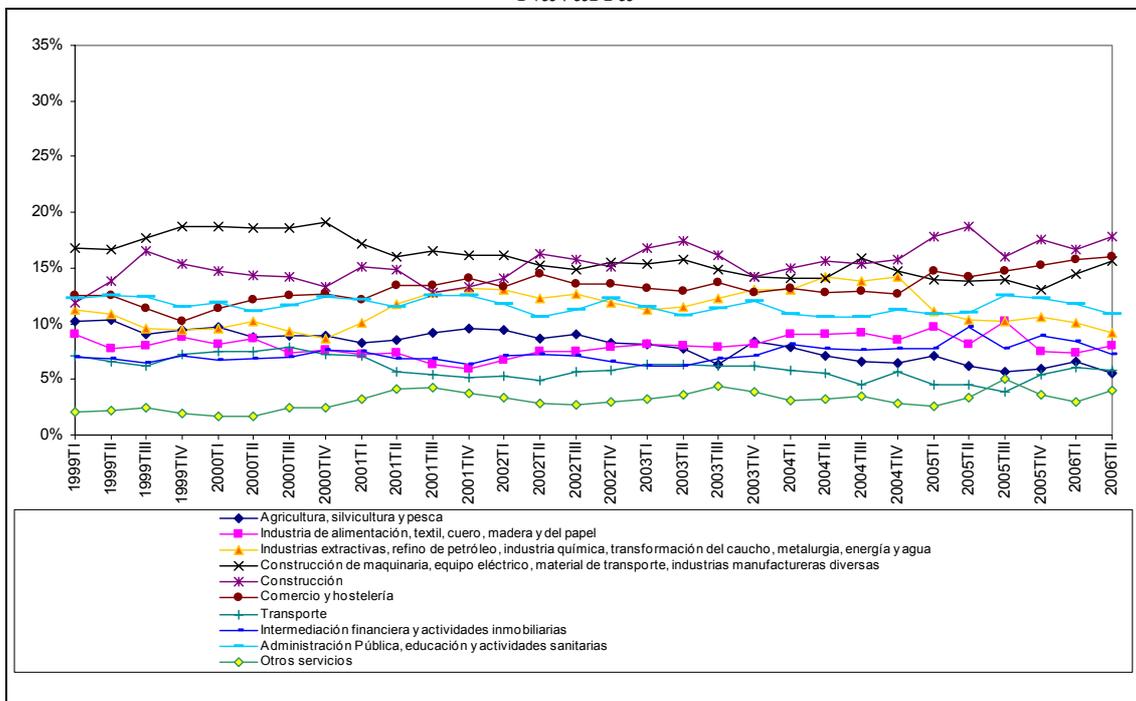


Gráfico 81. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en el País Vasco

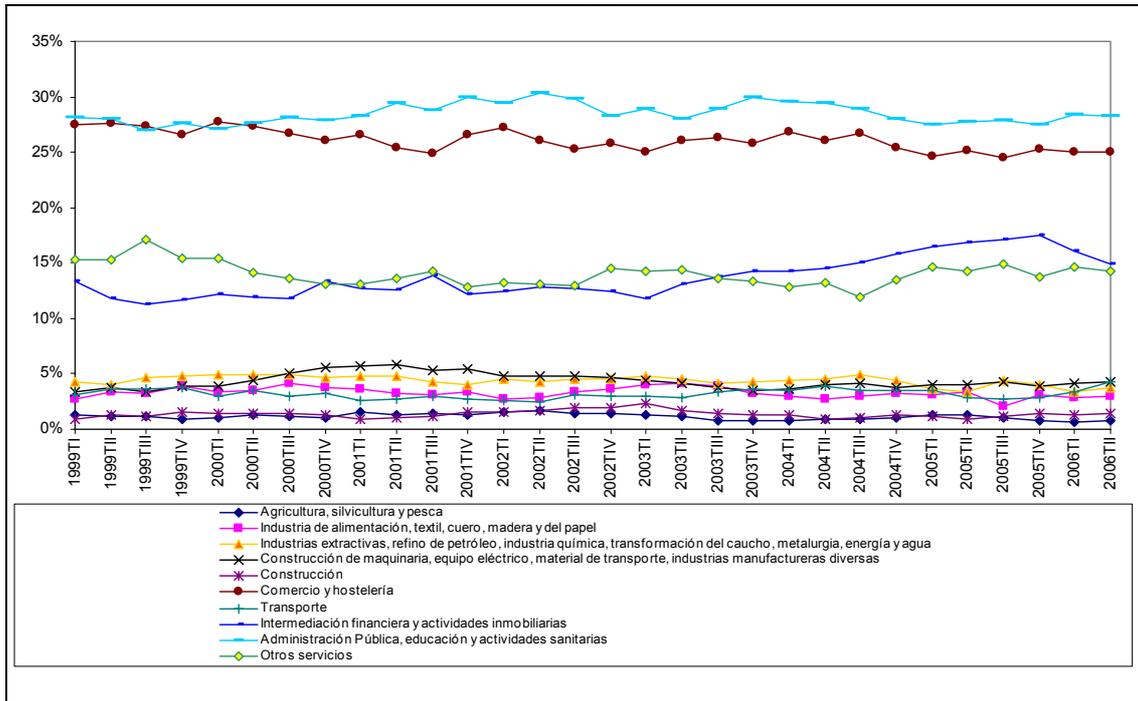


Gráfico 82. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en el País Vasco

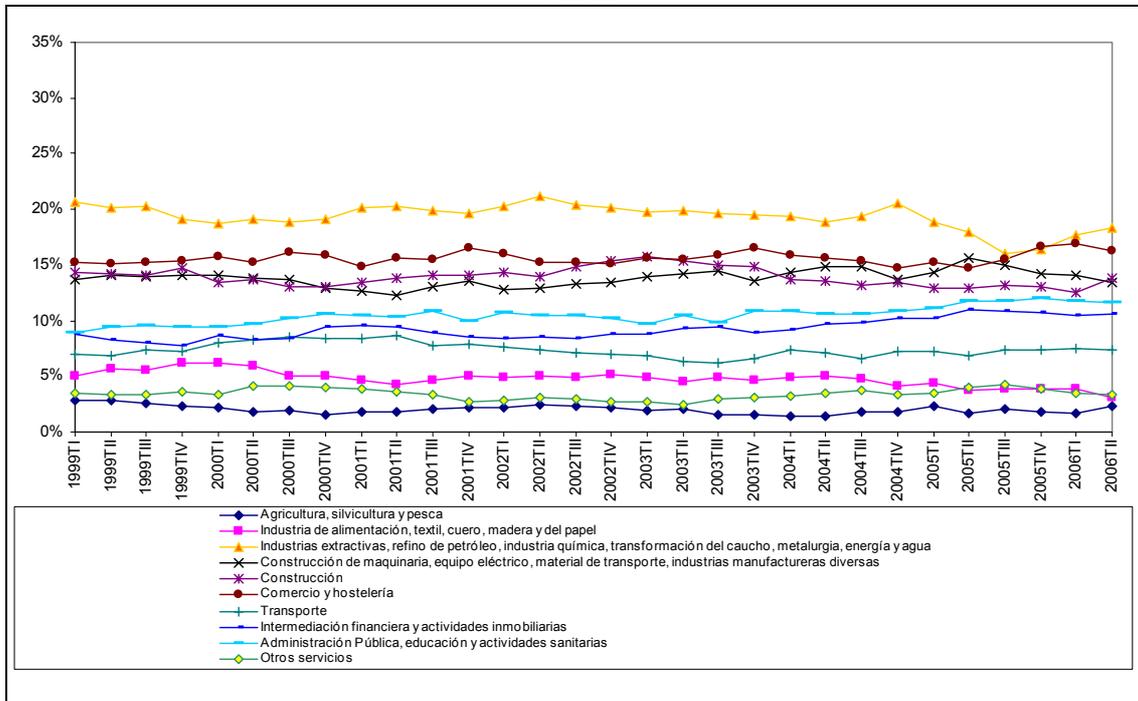


Gráfico 83. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en La Rioja

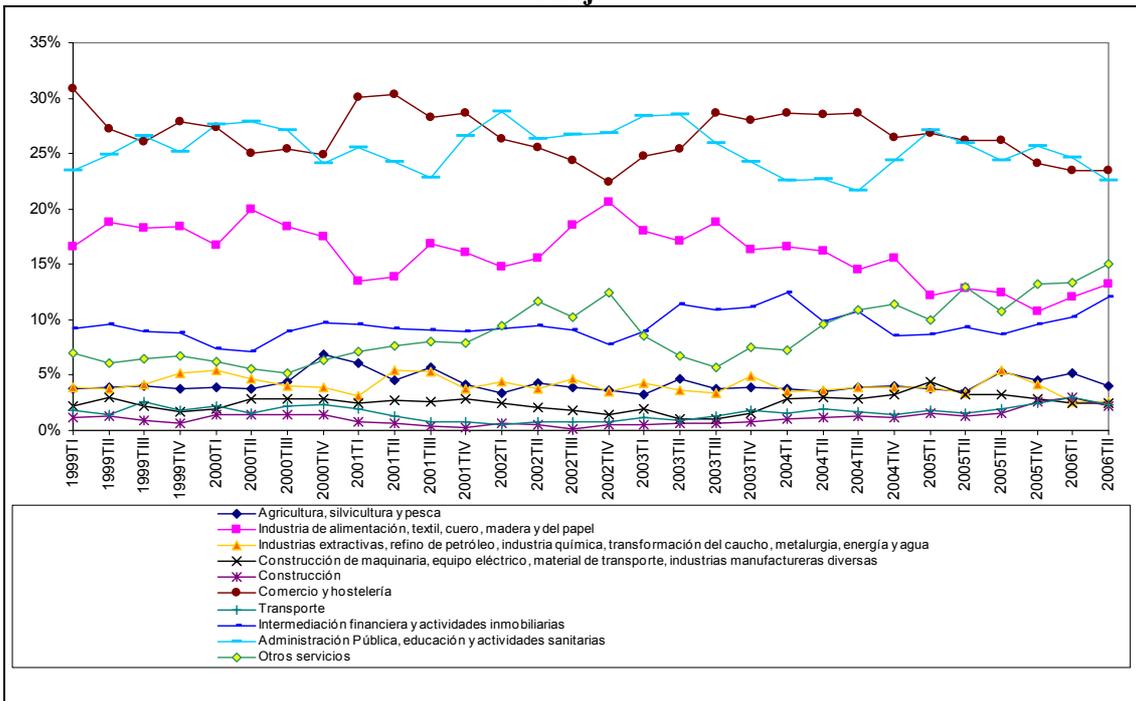
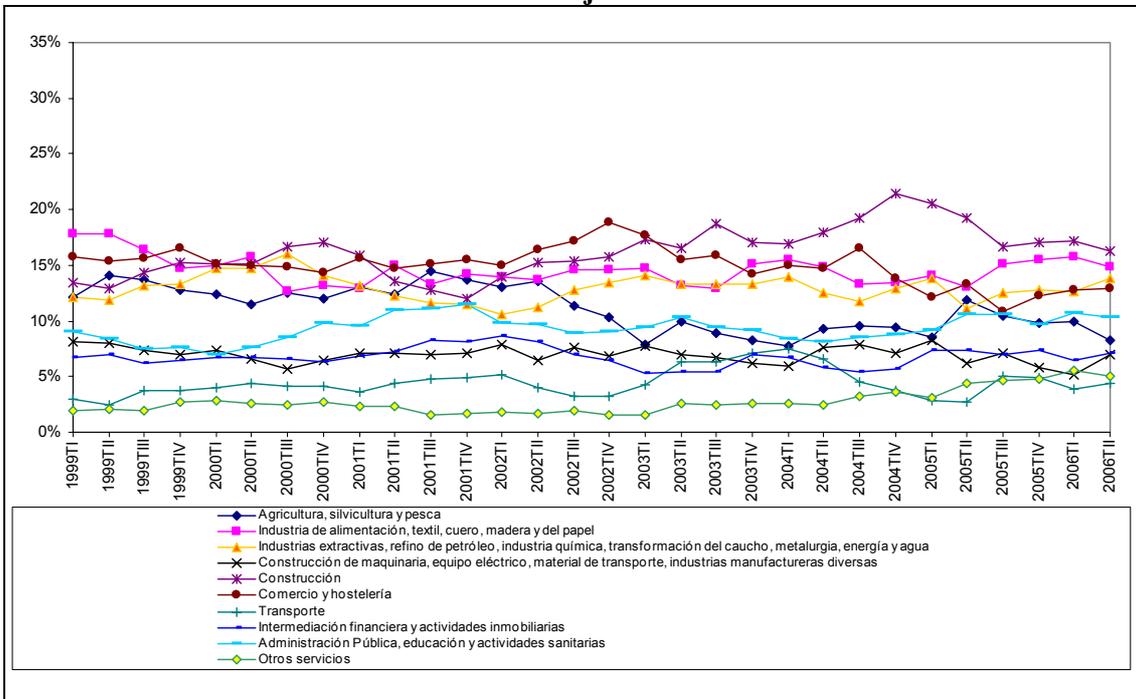


Gráfico 84. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en La Rioja



A.II.2 Distribución de la población ocupada por categorías profesionales: detalle regional

Gráfico 85. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Andalucía

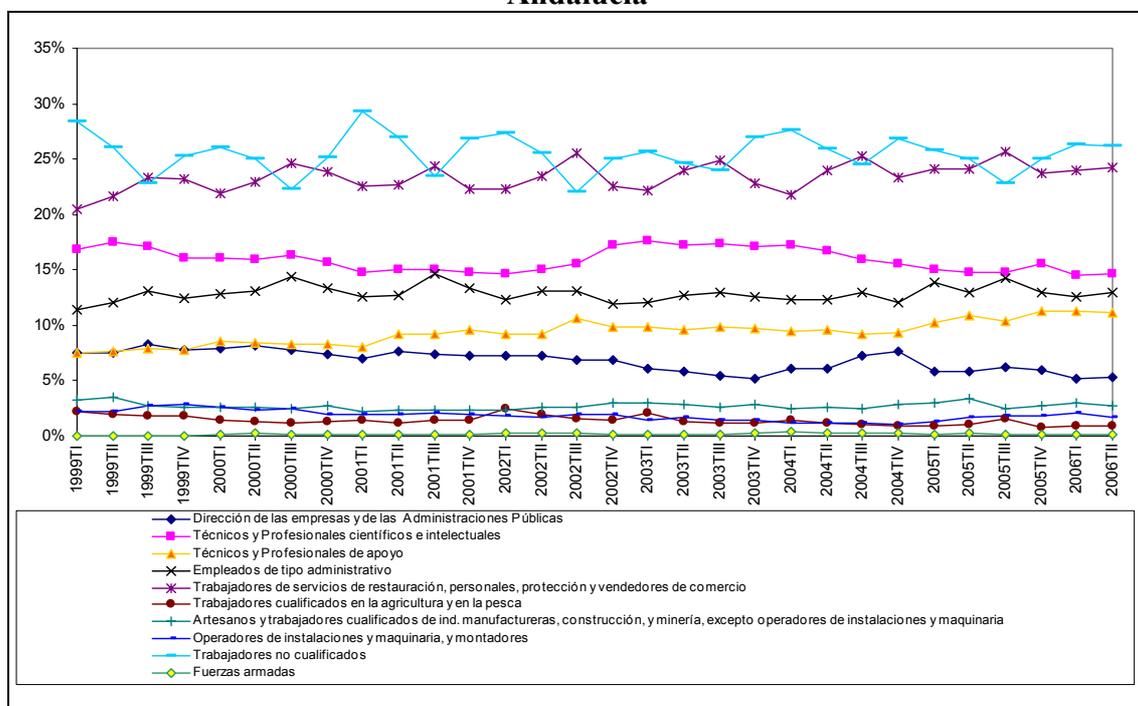


Gráfico 86. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Andalucía

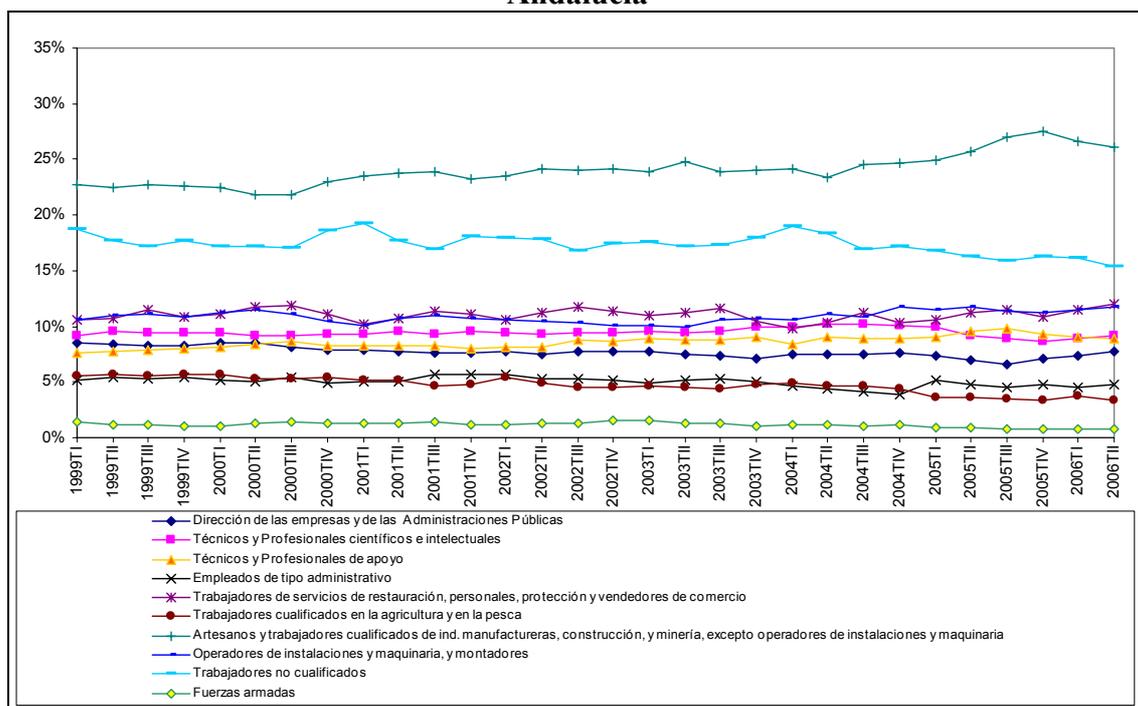


Gráfico 87. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Aragón

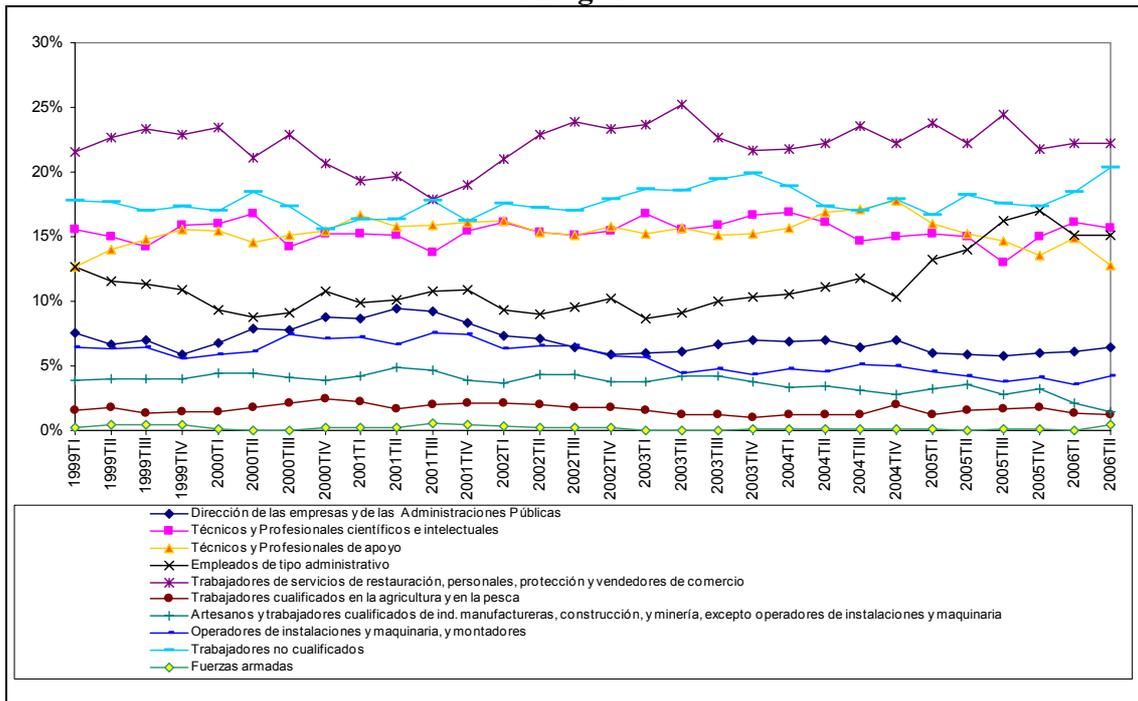


Gráfico 88. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Aragón

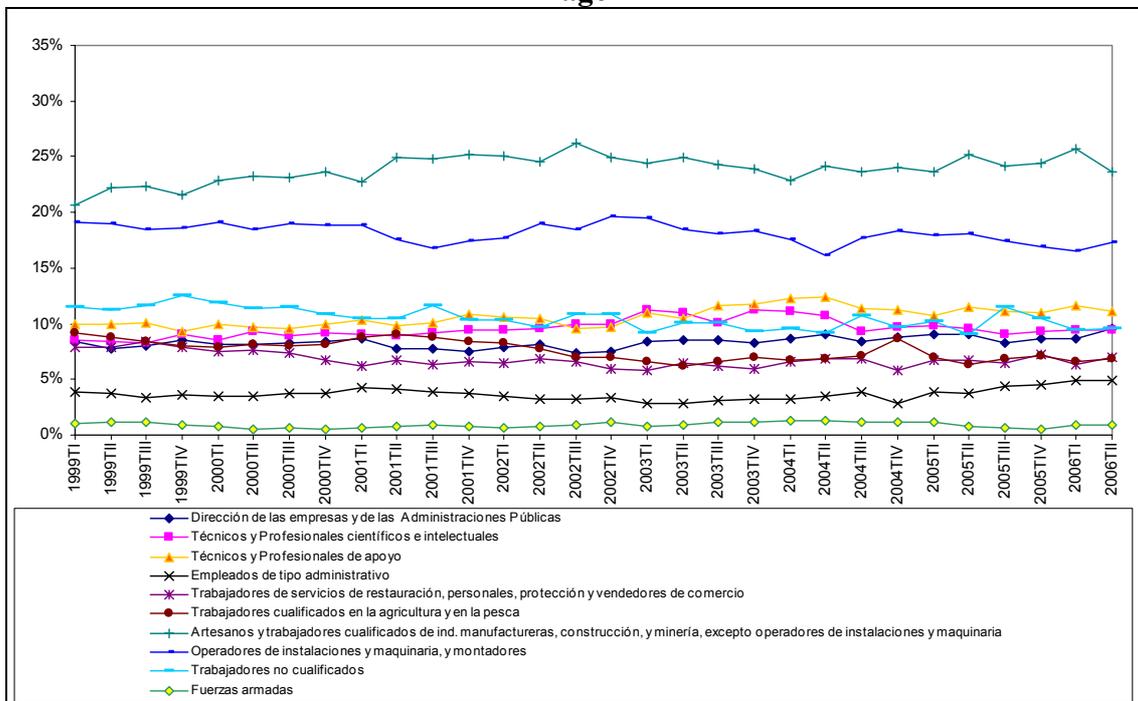


Gráfico 89. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Asturias

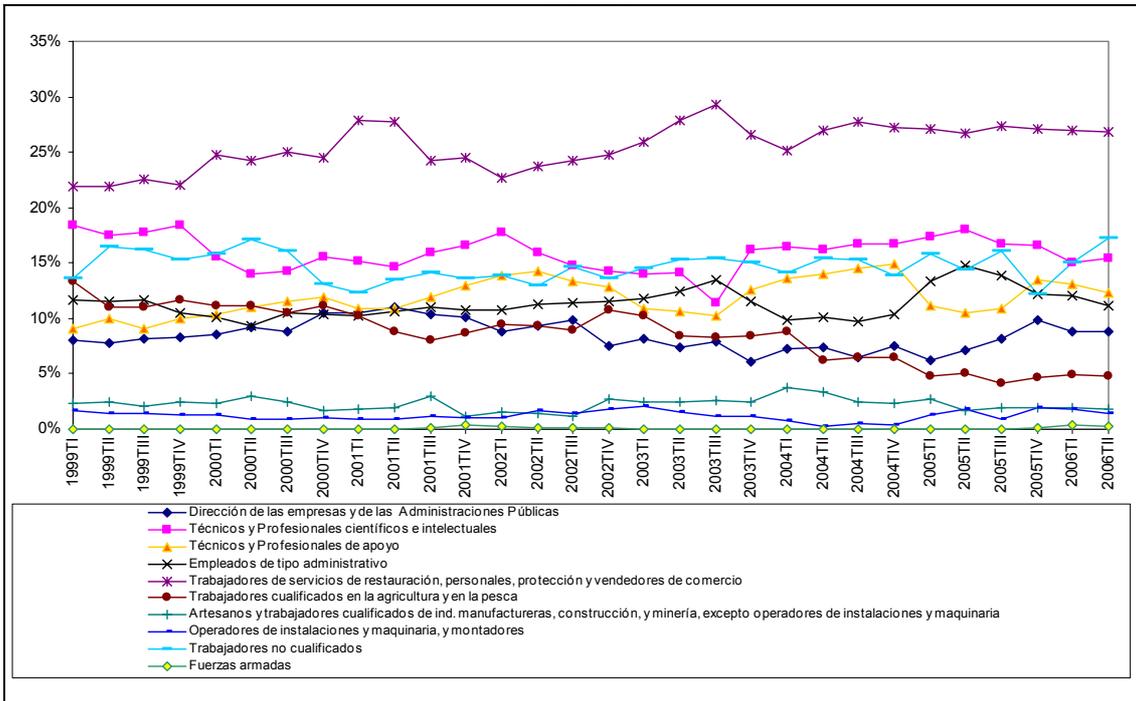


Gráfico 90. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Asturias

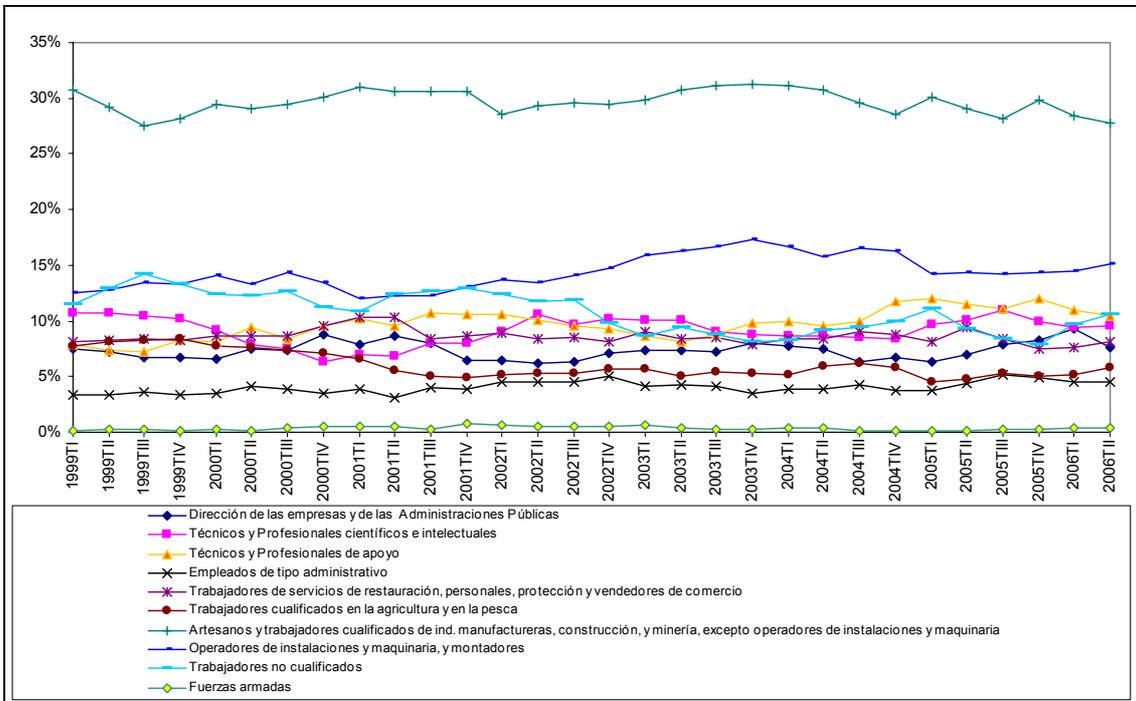


Gráfico 91. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Baleares

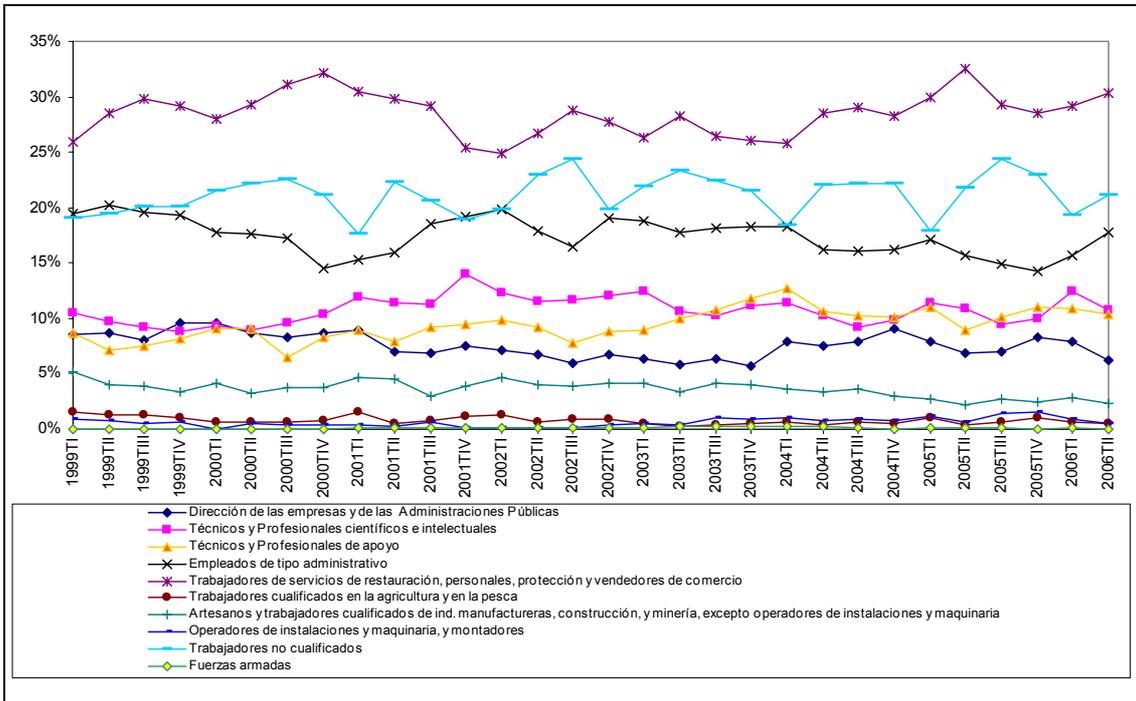


Gráfico 92. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Baleares

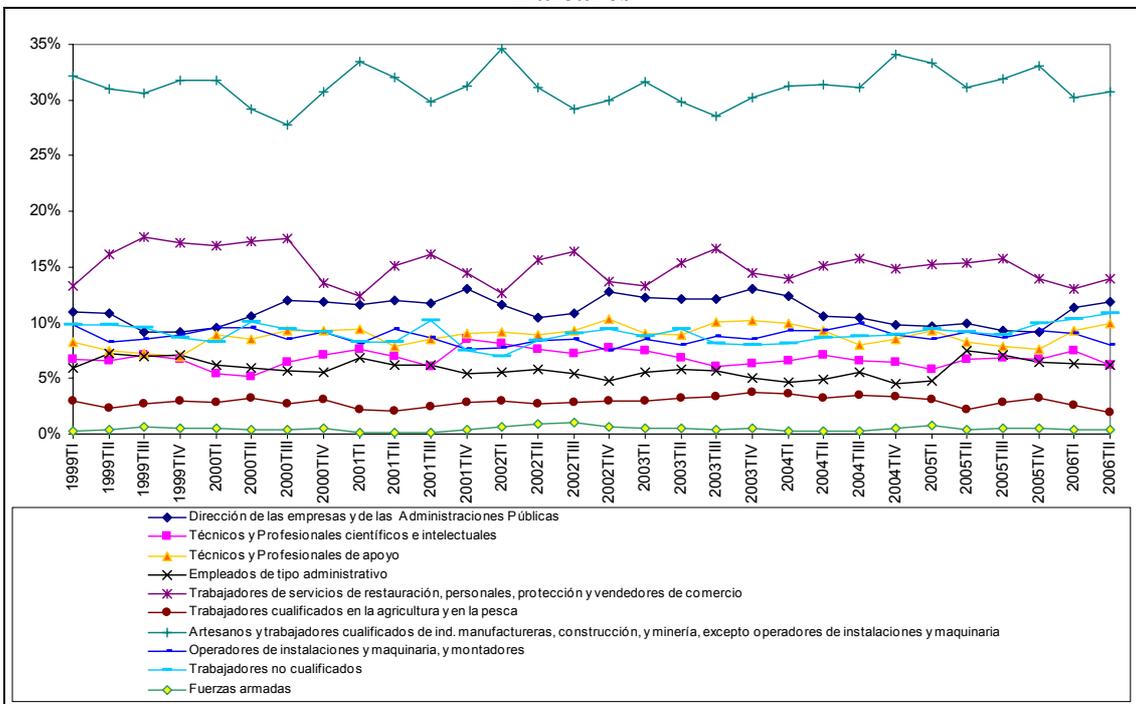


Gráfico 93. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Canarias

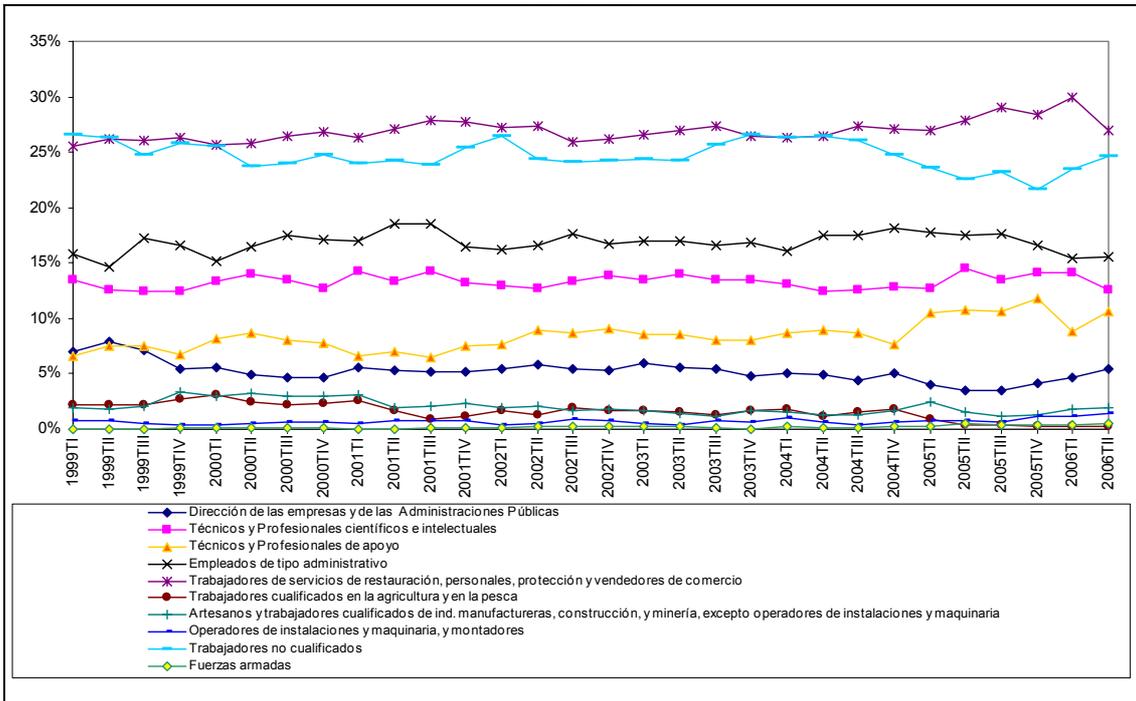


Gráfico 94. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Canarias

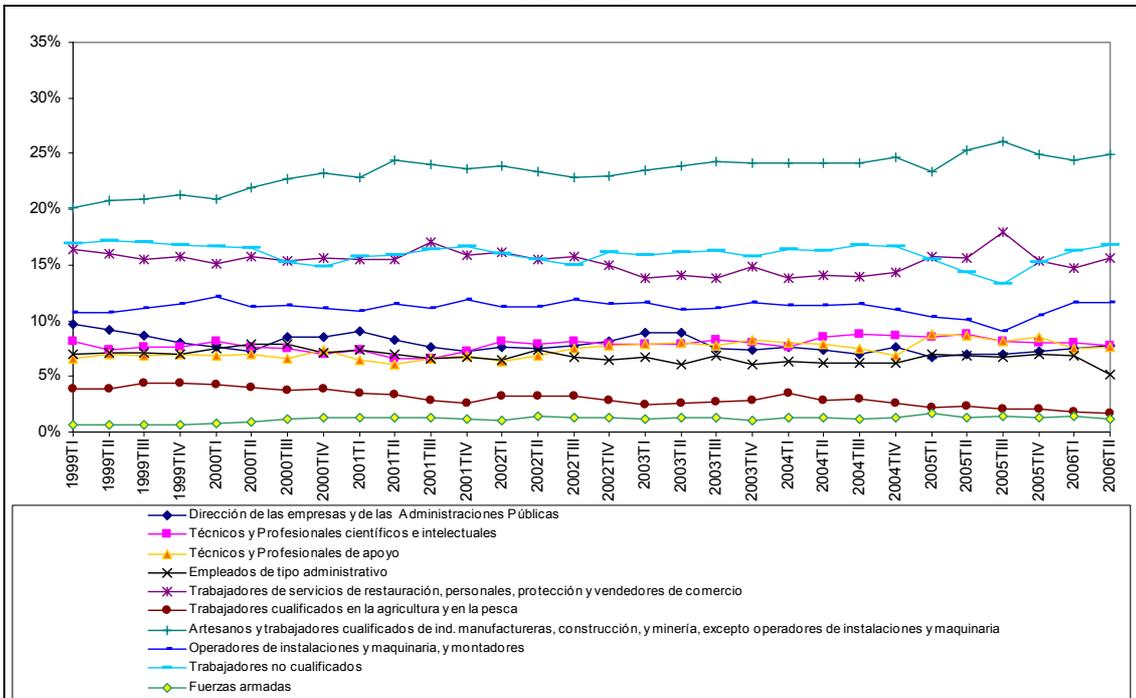


Gráfico 95. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Cantabria

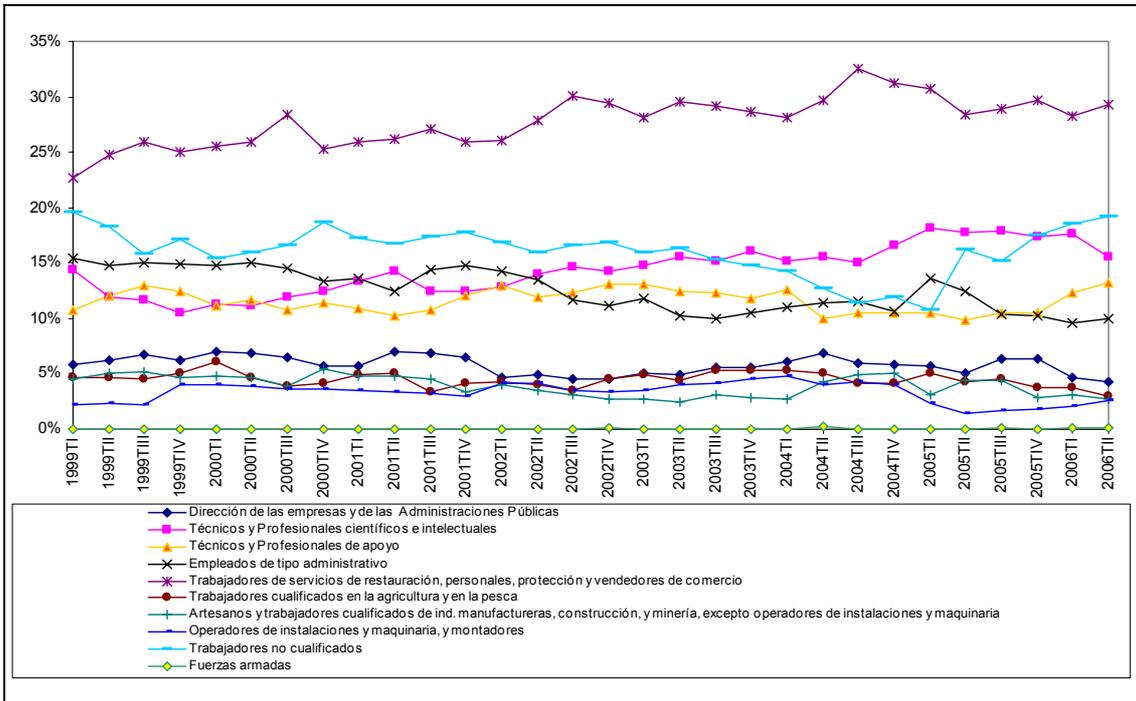


Gráfico 96. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Cantabria

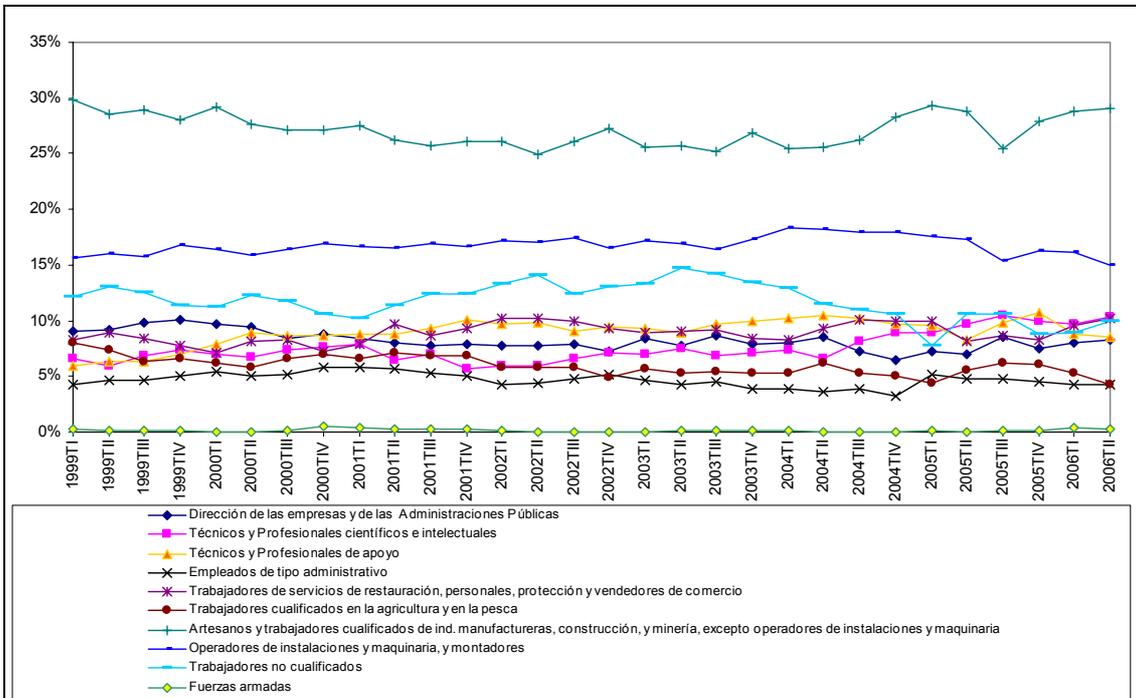


Gráfico 97. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Castilla y León

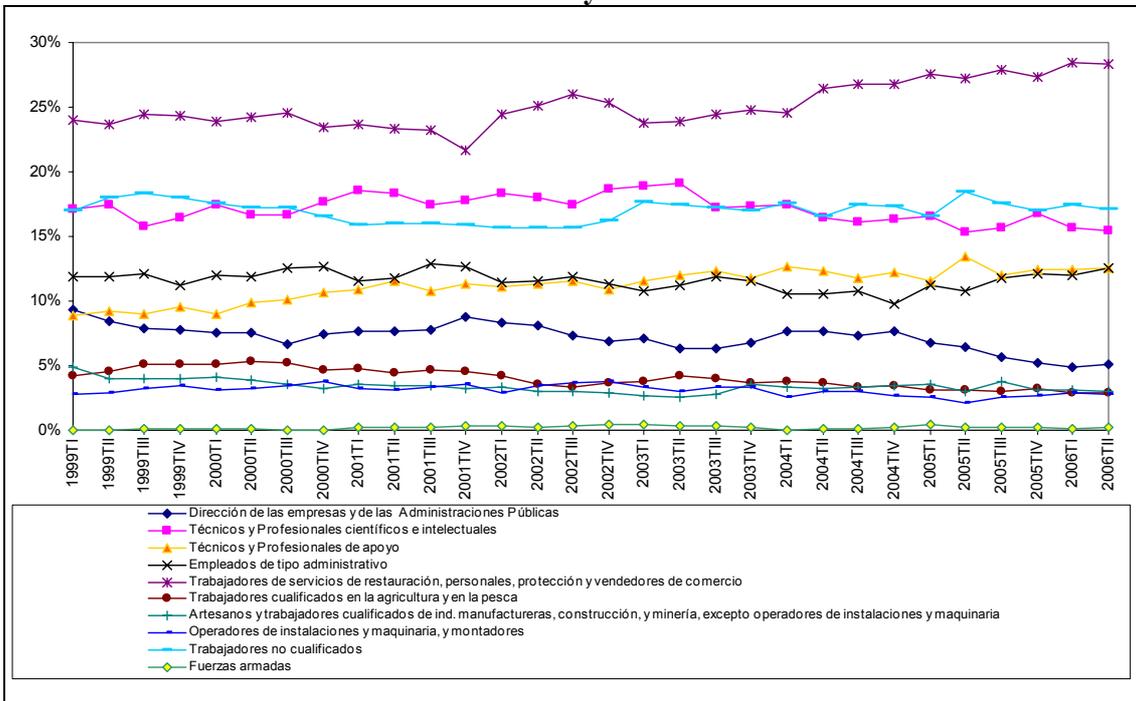


Gráfico 98. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Castilla y León

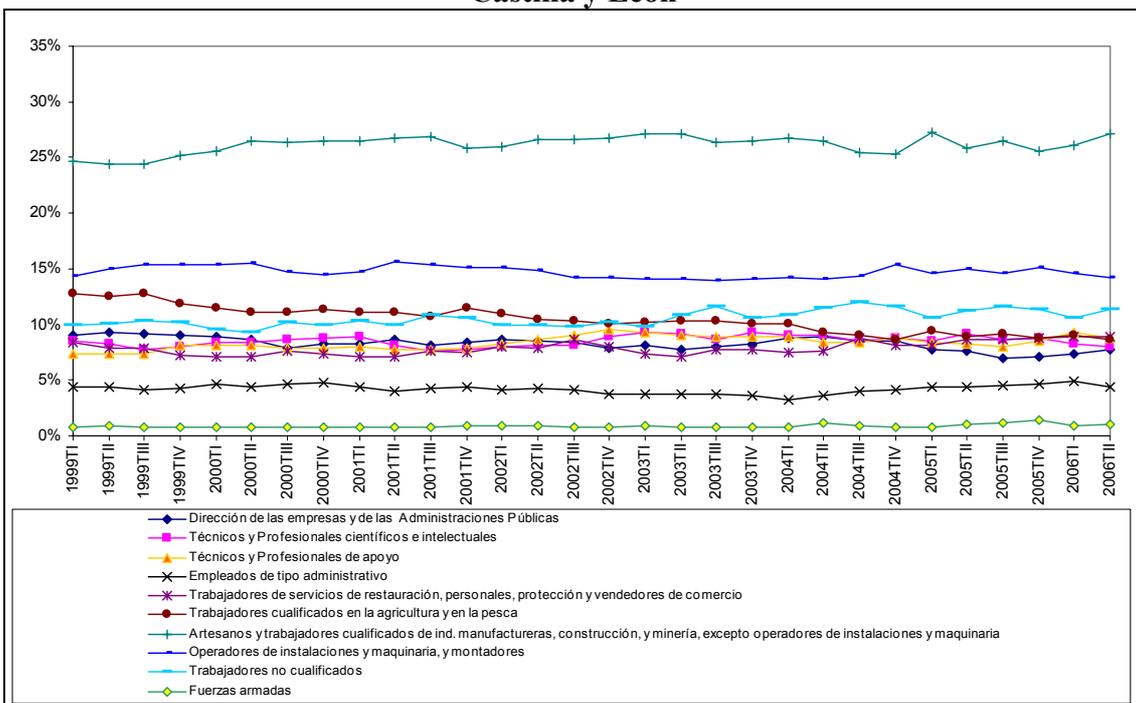


Gráfico 99. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Castilla-La Mancha

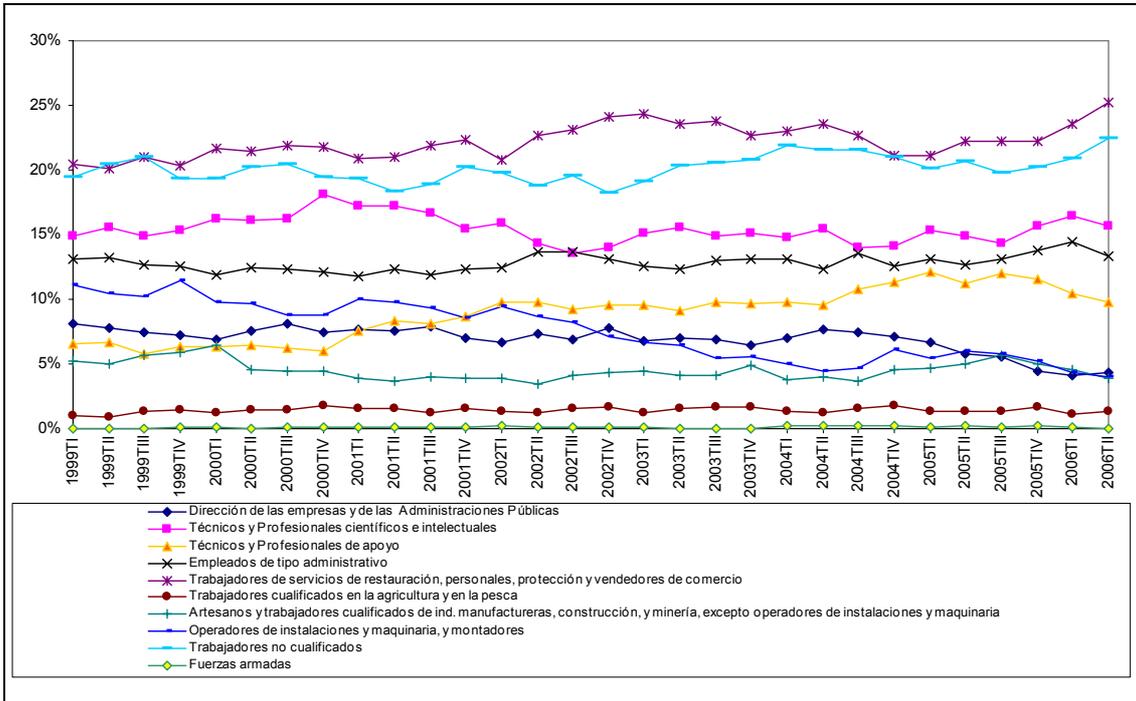


Gráfico 100. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Castilla-La Mancha

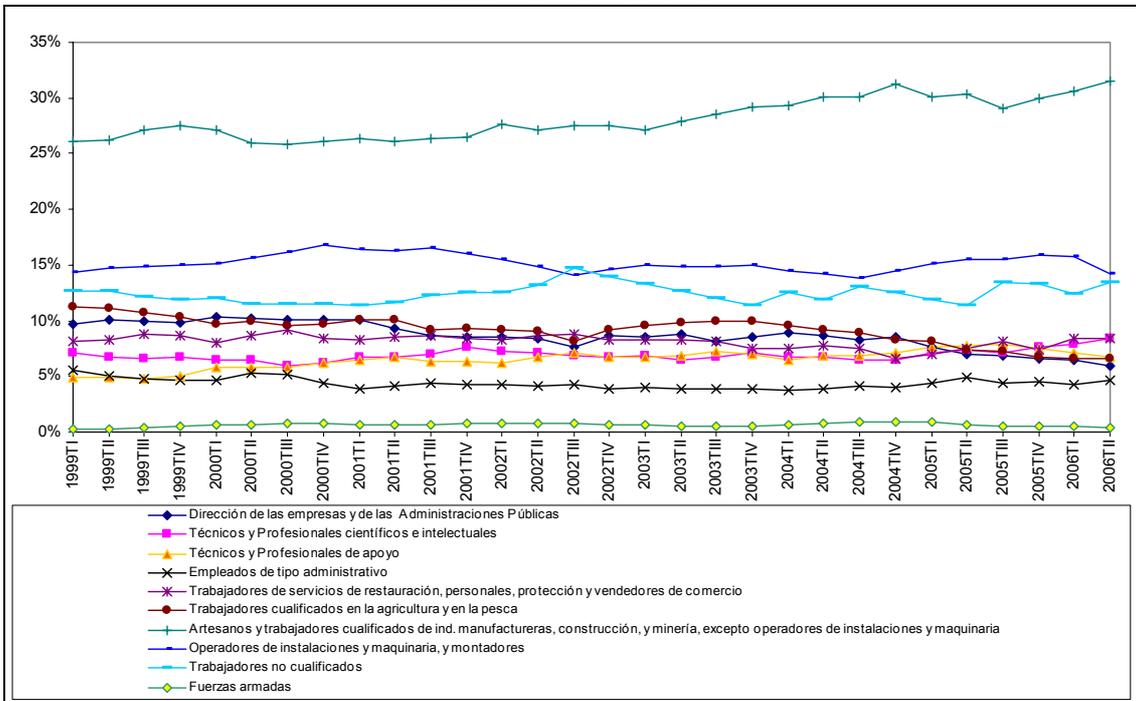


Gráfico 101. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Cataluña

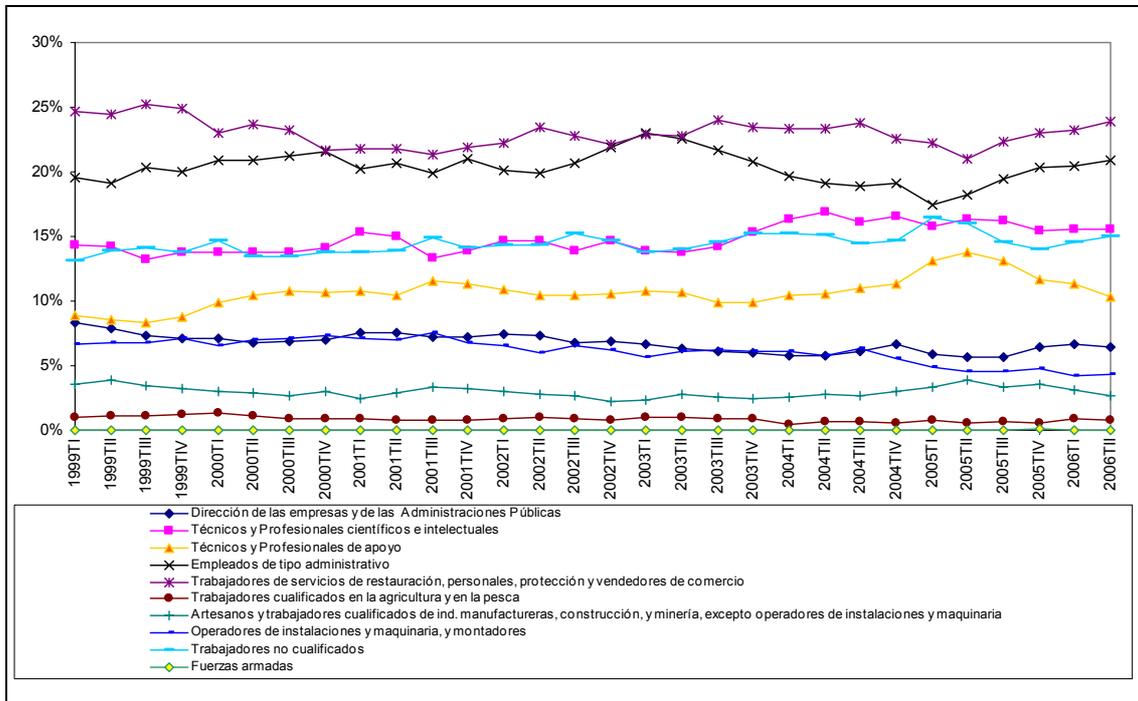


Gráfico 102. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Cataluña

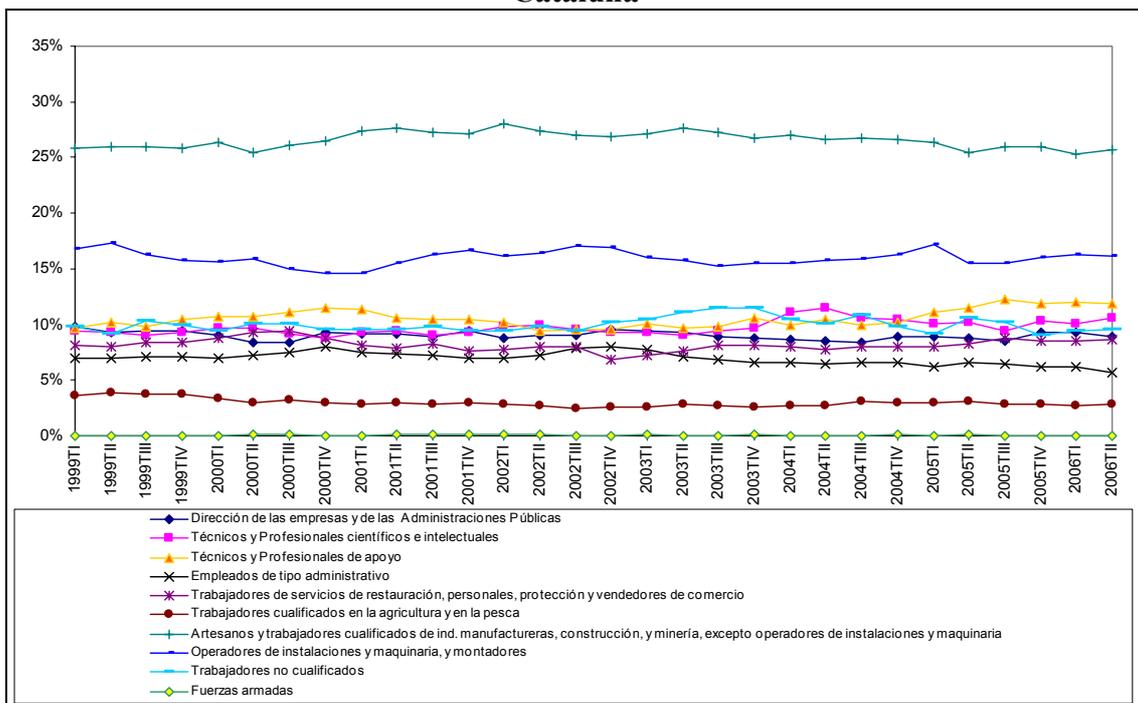


Gráfico 103. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en la Comunidad Valenciana

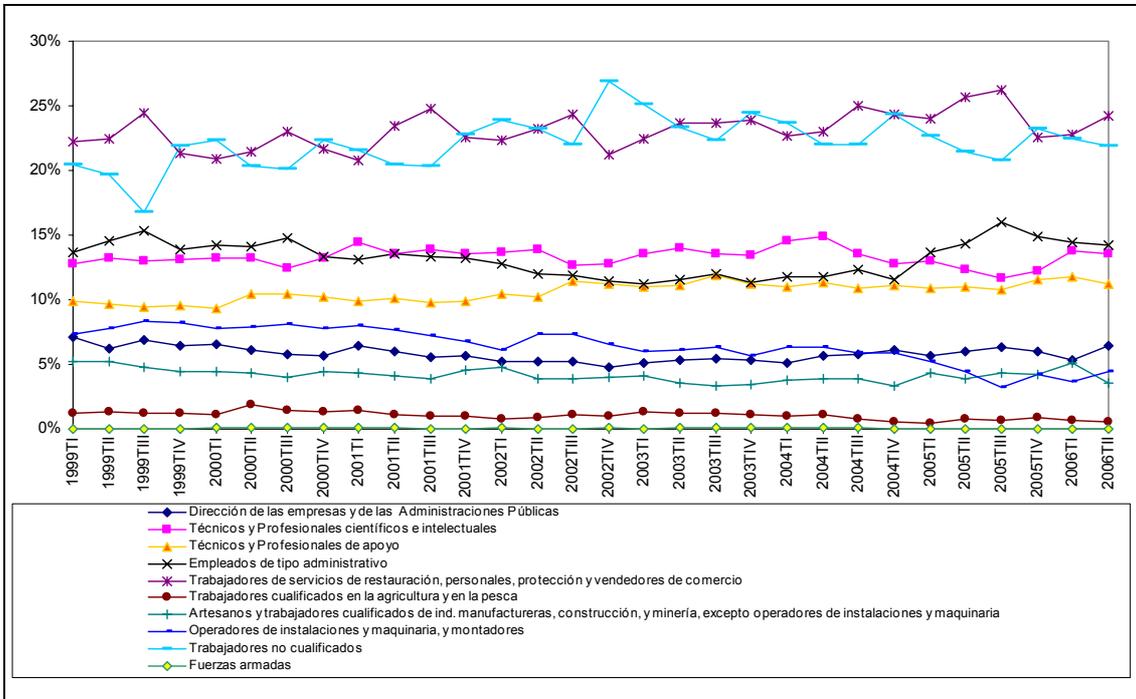


Gráfico 104. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en la Comunidad Valenciana

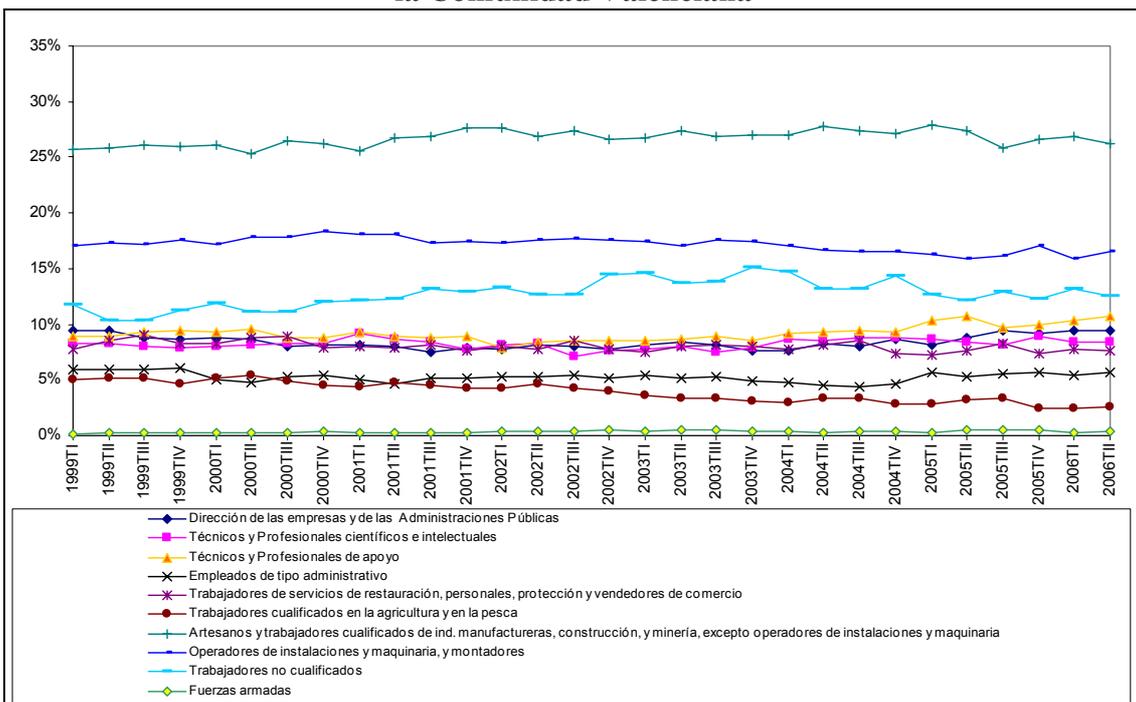


Gráfico 105. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Extremadura

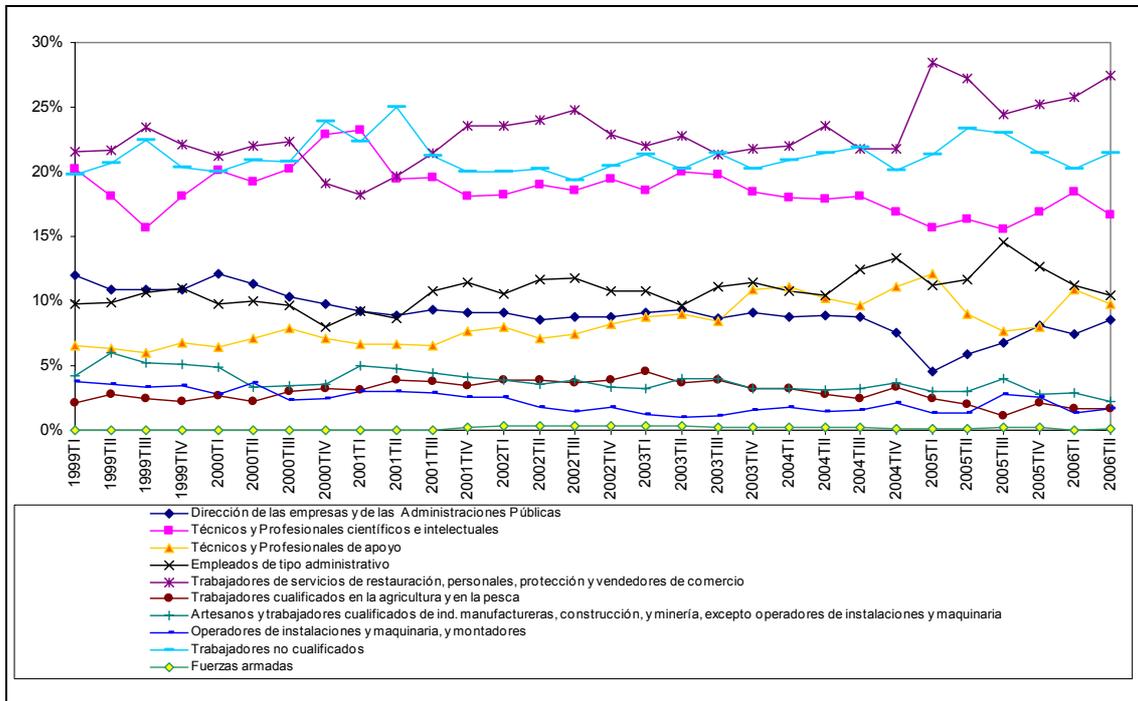


Gráfico 106. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Extremadura

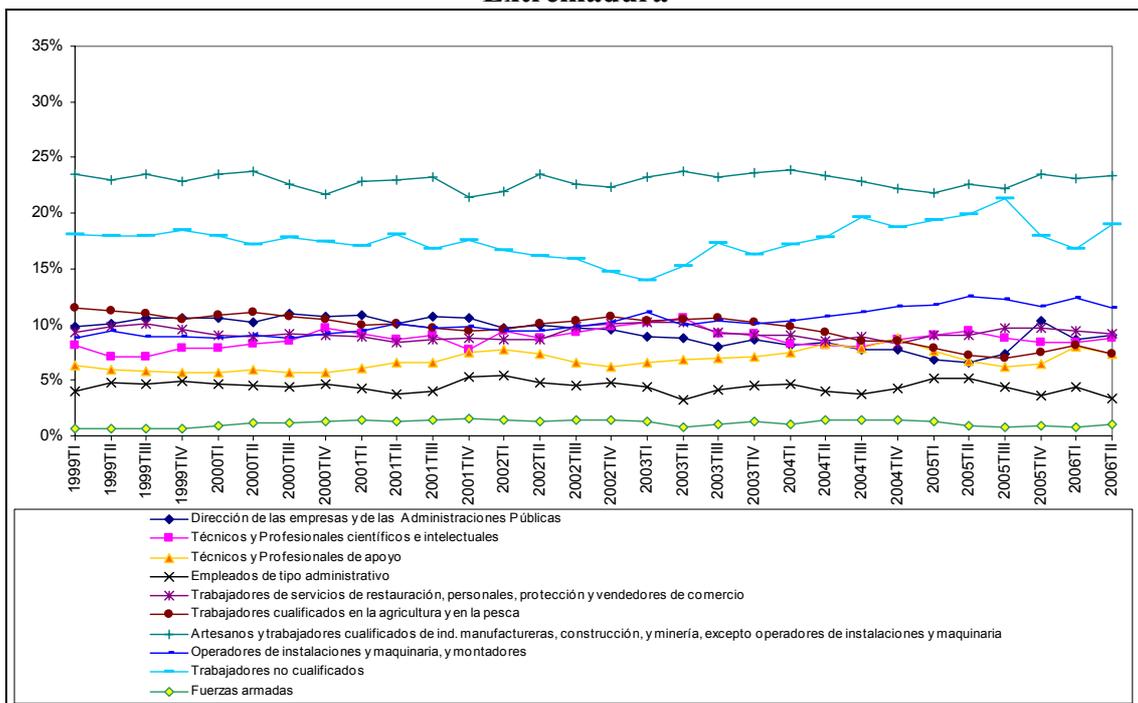


Gráfico 107. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Galicia

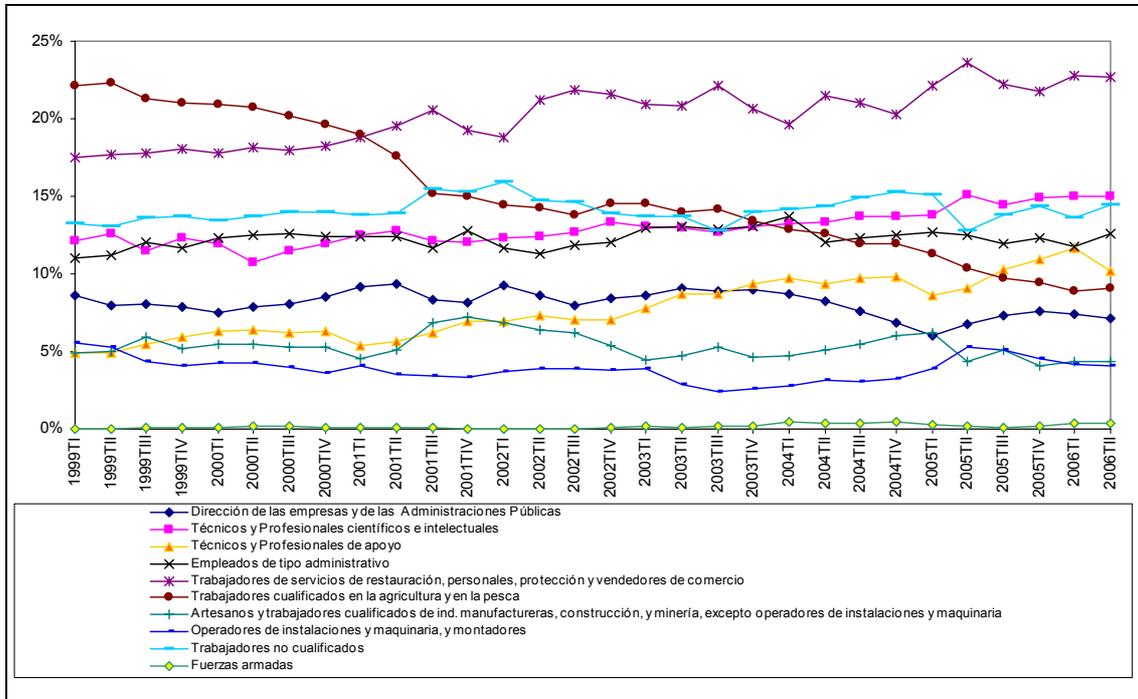


Gráfico 102. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Galicia

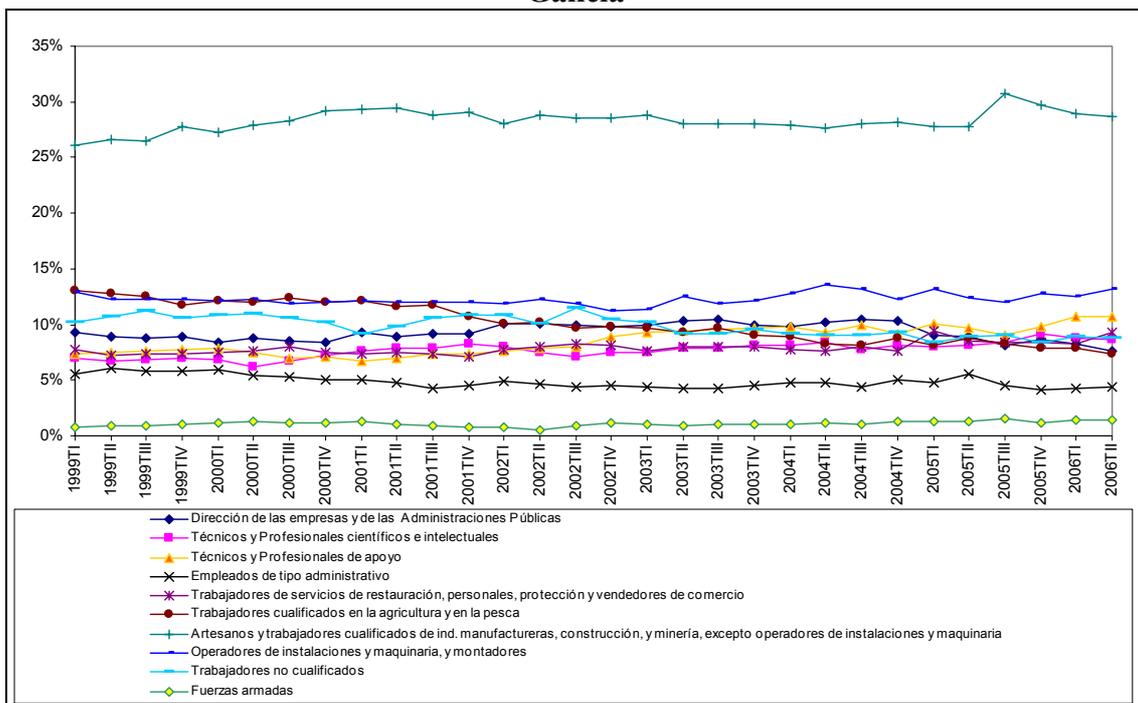


Gráfico 108. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Madrid

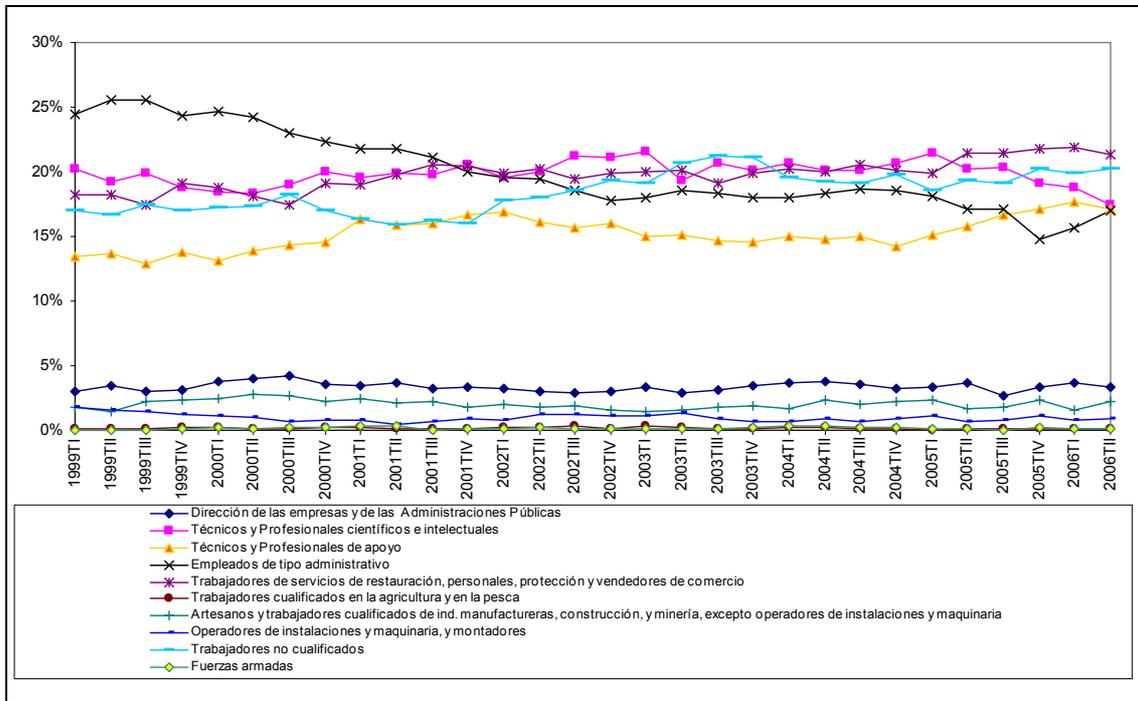


Gráfico 109. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Madrid

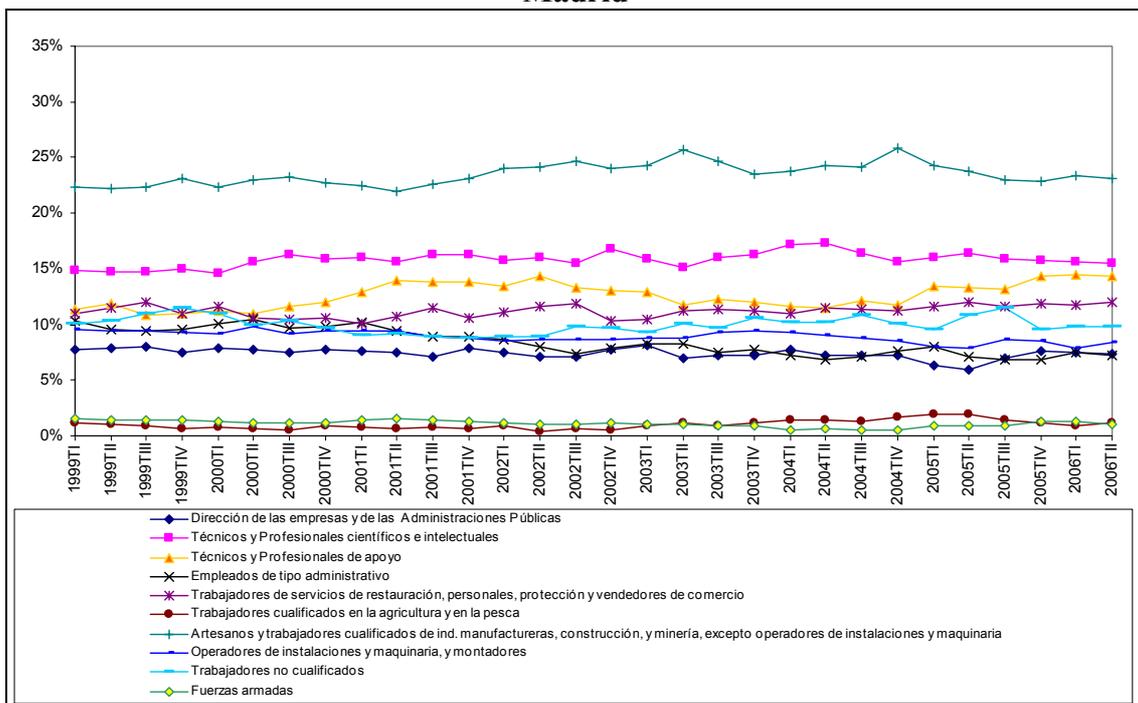


Gráfico 110. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Murcia

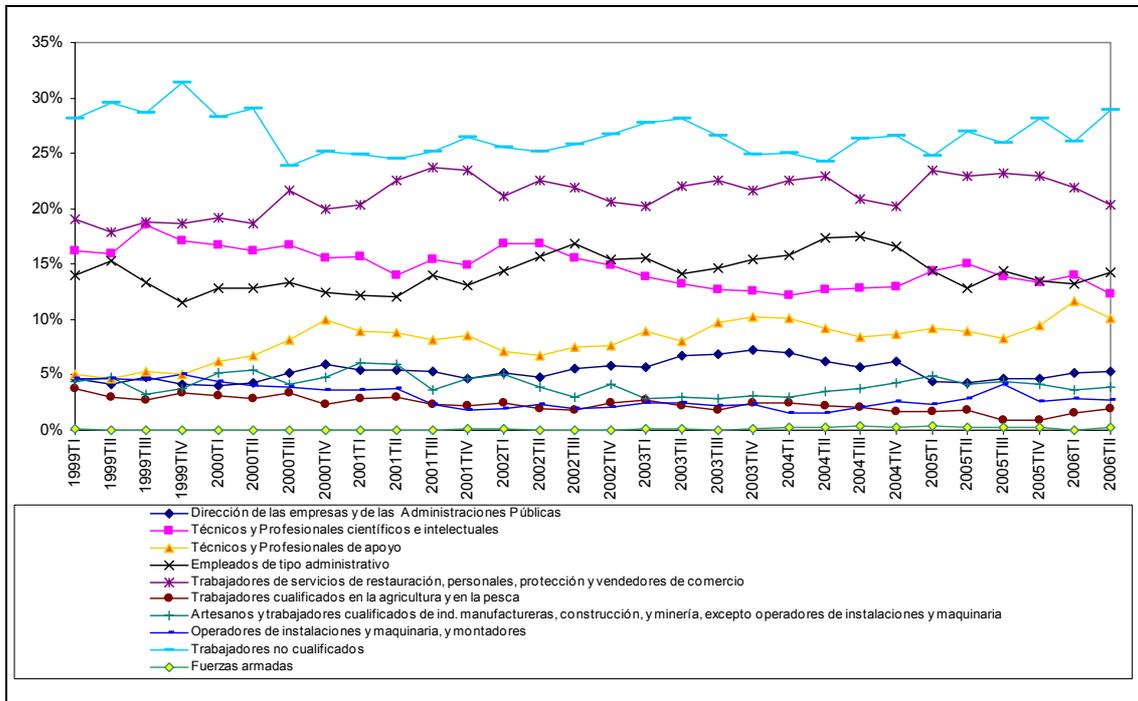


Gráfico 111. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Murcia

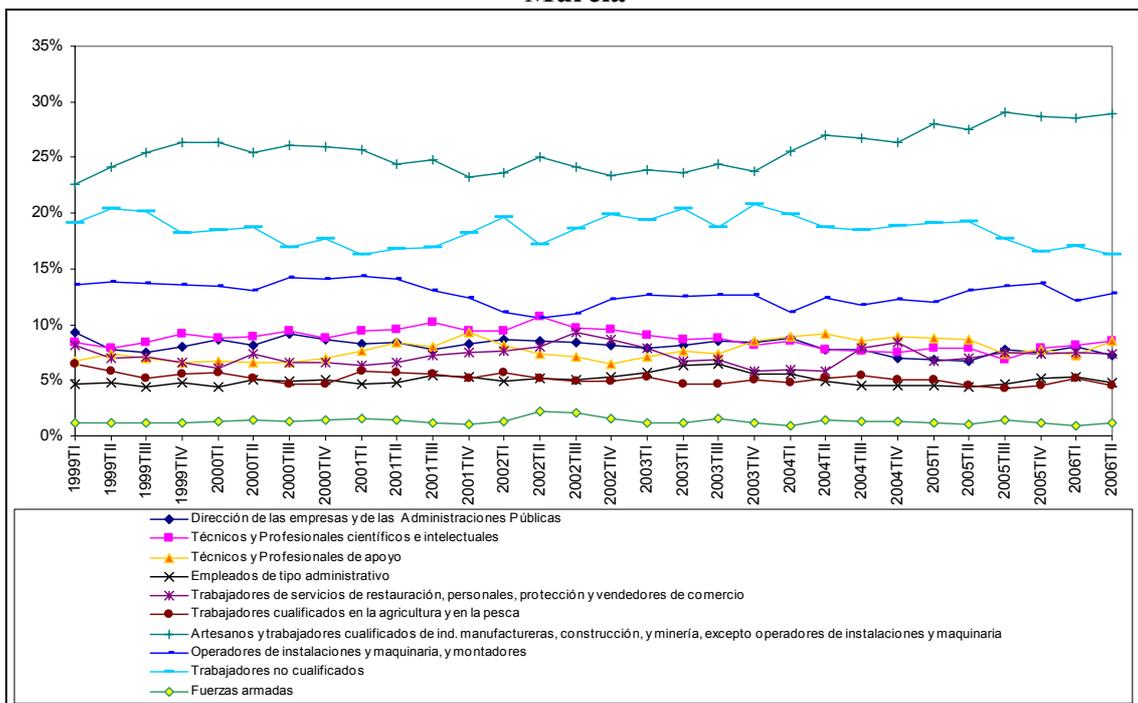


Gráfico 112. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Navarra

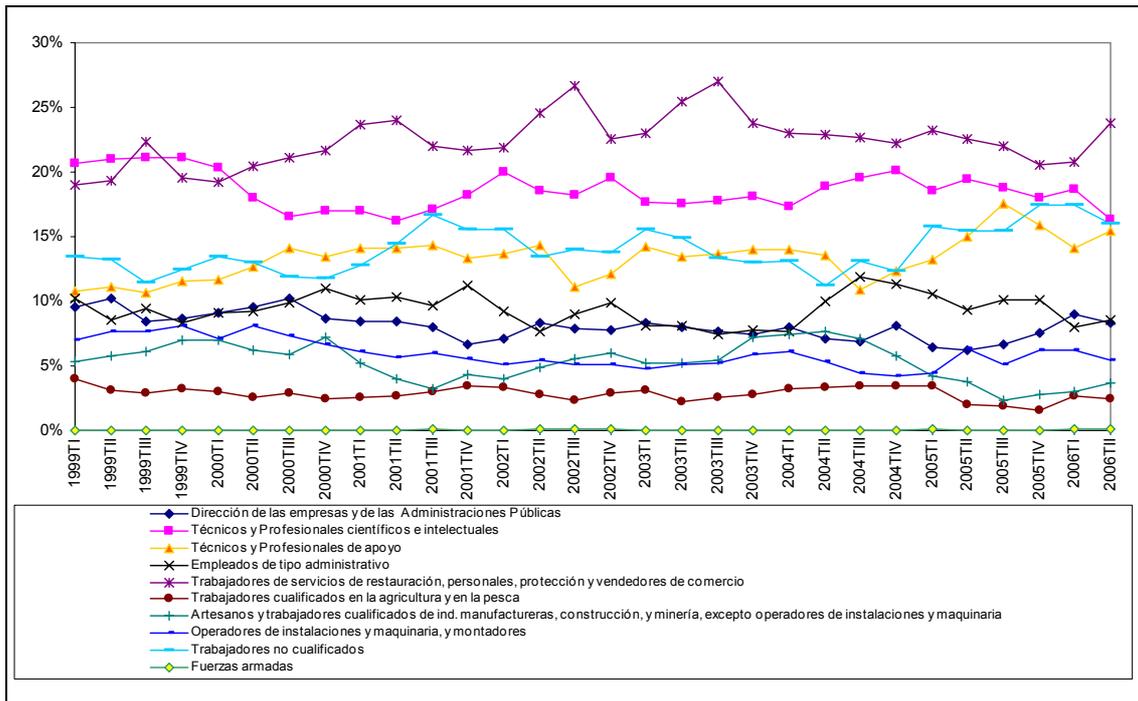


Gráfico 113. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Navarra

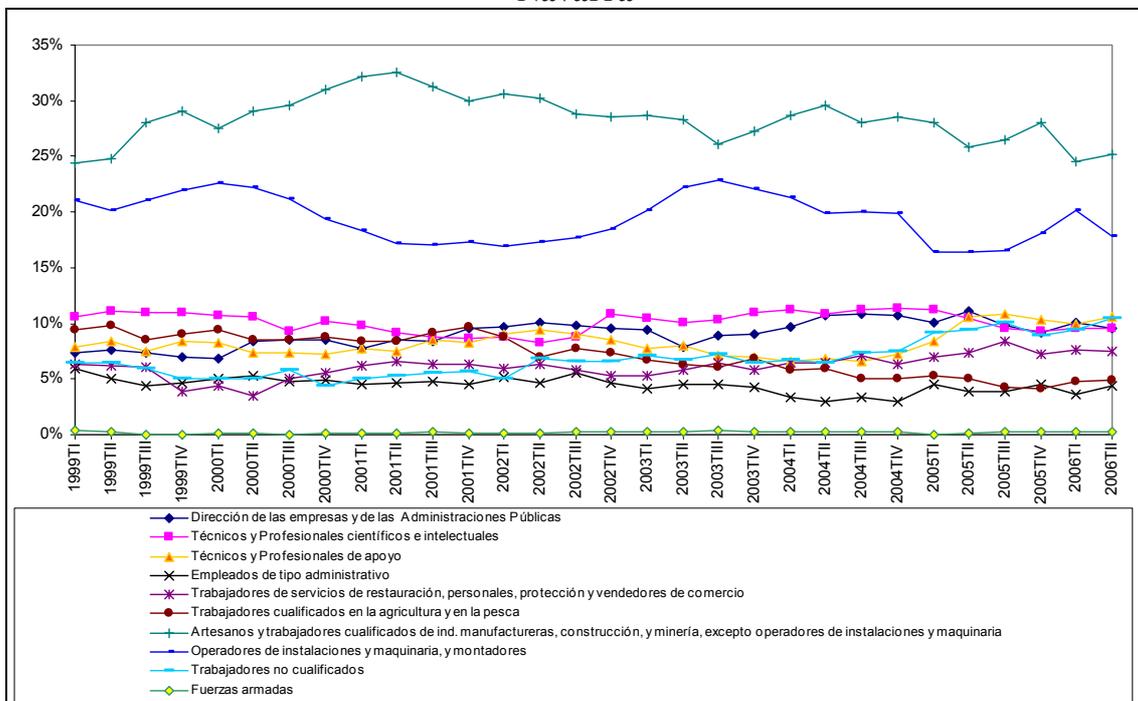


Gráfico 114. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en el País Vasco

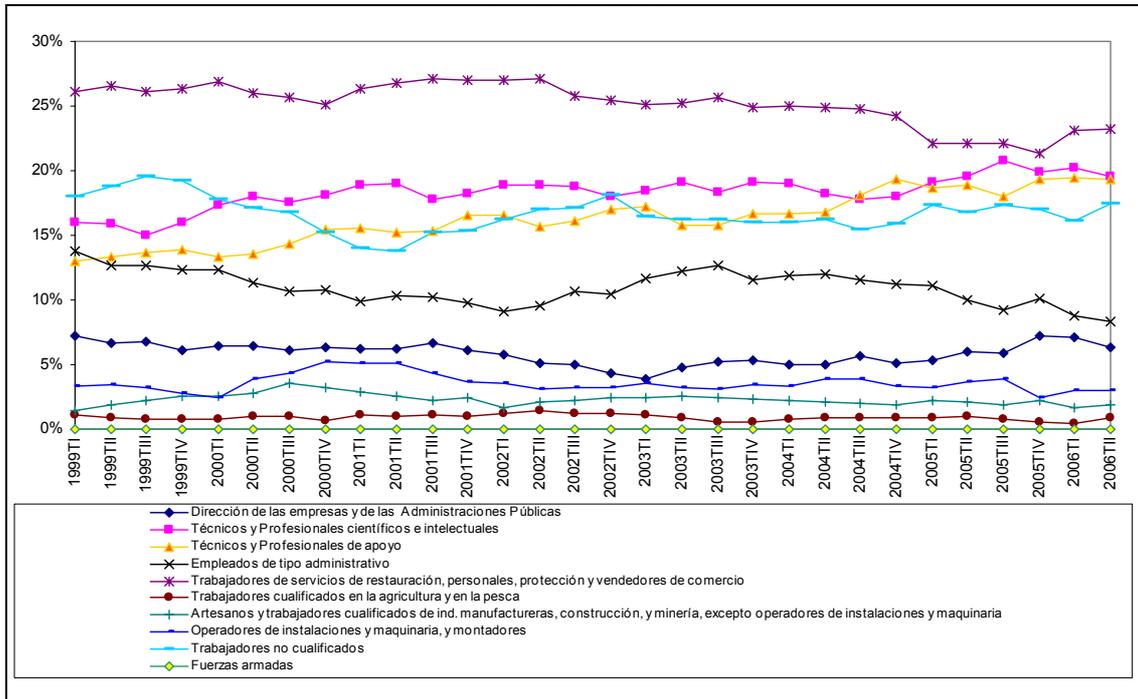


Gráfico 115. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en el País Vasco

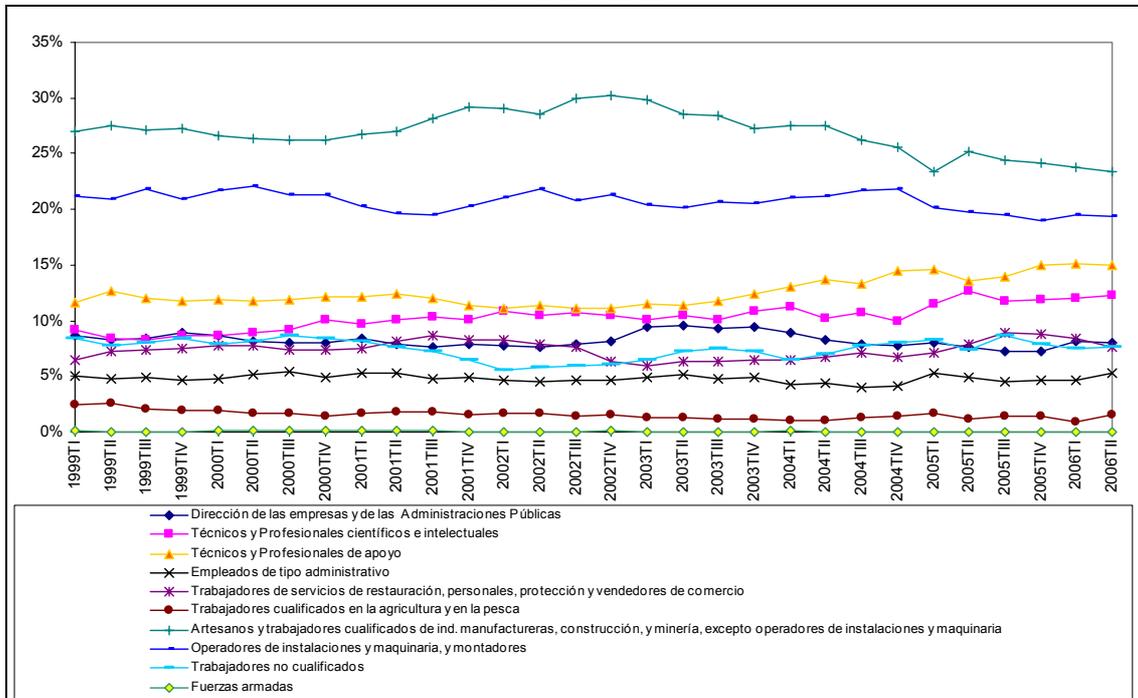


Gráfico 116. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en La Rioja

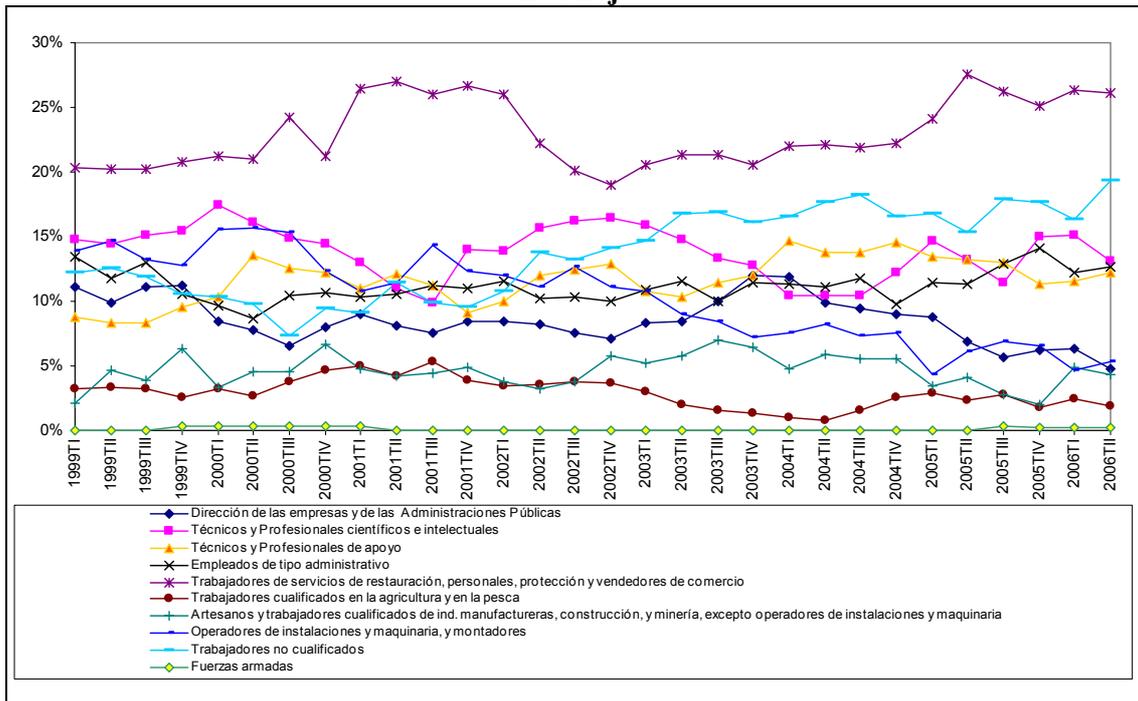
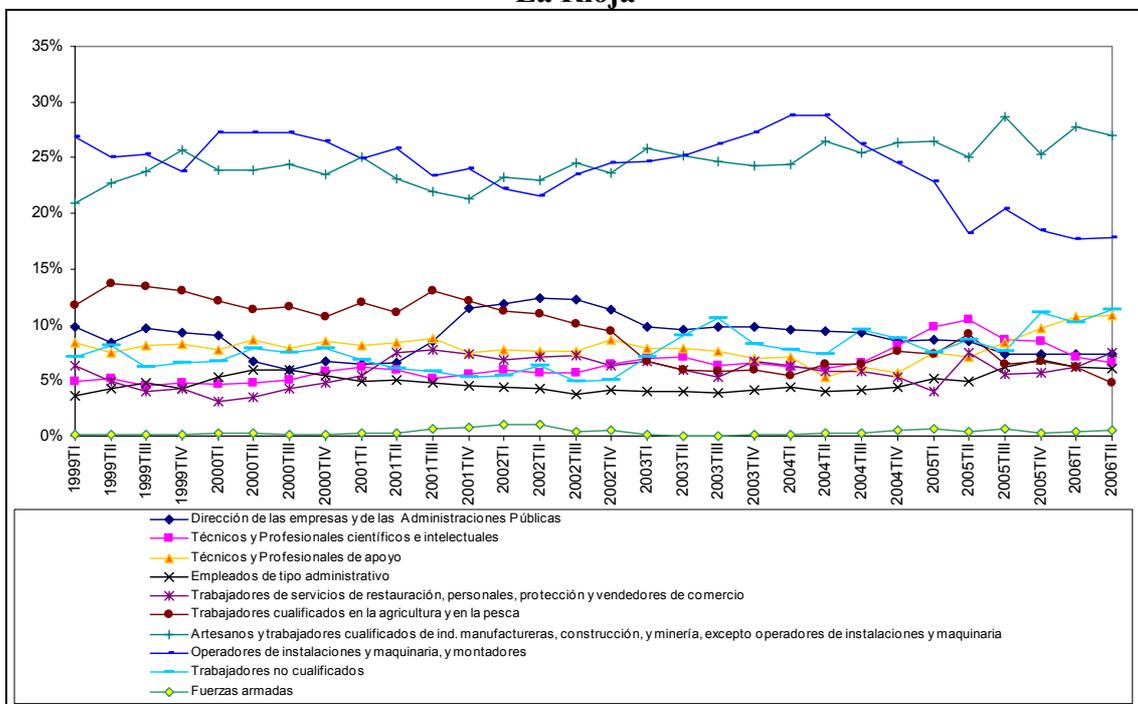


Gráfico 117. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en La Rioja



Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Intensidad de la presencia de inmigrantes en las comunidades autónomas (coeficientes de especialización regional)	24
Ilustración 2. Intensidad de la presencia de inmigrantes en las comunidades autónomas por agrupaciones de países (coeficientes de especialización regional)	27
Ilustración 3. Tasas de actividad para las comunidades autónomas. Mujeres y varones	31
Ilustración 4. Tasas de empleo para las comunidades autónomas. Mujeres y varones ..	31
Ilustración 5. Tasas de paro para las comunidades autónomas. Mujeres y varones.....	32
Ilustración 6. Intensidad de la presencia de inmigrantes por sexo en las comunidades autónomas 2006 (coeficientes de especialización regional).....	40

Índice de tablas

Tabla 1. Hogares por rango de edad y sexo del sustentador principal. Comunidades Autónomas.....	20
Tabla 2. Ingreso neto mensual medio del hogar por sexo del sustentador/a principal...	22
Tabla 3. Gasto total y medio por hogar, persona y unidad de consumo según sexo del sustentador/a principal.....	22
Tabla 4. Perfil socio-demográfico de la mujer española	28
Tabla 5. Tasas de actividad, empleo y paro por sexo en España.....	30
Tabla 6. Diferencias de género en los indicadores del mercado laboral según los niveles de estudio.....	32
Tabla 7. Tasas de actividad por tramos de edad y sexo en España	35
Tabla 8. Tasas de empleo por tramos de edad y sexo en España	35
Tabla 9. Diferencias de género en los indicadores del mercado laboral para la población inmigrante y no inmigrante.....	39
Tabla 10. Población ocupada por tipo de contrato y sexo en España.....	41
Tabla 11. Población ocupada por tipo de jornada y sexo en España.....	43
Tabla 12. Población ocupada por situación profesional y sexo en España	43
Tabla 13. Salarios medios mensuales comunidad autónoma y diferencias por sexo en España. Variación 1995-2002.....	48
Tabla 14. Características laborales de la población ocupada por sexo y comunidades autónomas.....	49
Tabla 15. Distribución de la población ocupada por sexo y sector de actividad en España.....	50
Tabla 16. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas por tipo de ocupación en España (Indicador de concentración)	70
Tabla 17. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas respecto al total de ambos sexos por tipo de ocupación en España	71
Tabla 18. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas por rama de actividad en España (Indicador de concentración) (antigua desagregación).....	74
Tabla 19. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas por rama de actividad en España (Indicador de concentración)	75
Tabla 20. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas respecto al total de ambos sexos por rama de actividad en España	76

Tabla 21. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas respecto al total de ambos sexos por rama de actividad en España	77
Tabla 22. Indicadores de distribución por sexo y ocupación CNO-94 a 2 dígitos. España	79
Tabla 23. Indicadores de concentración por sexo y ocupación CNO-94 a 2 dígitos. España.....	83
Tabla 24. Indicadores de distribución por sexo y rama de actividad CNAE-93 a 2 dígitos. España.....	86
Tabla 25. Indicadores de concentración por sexo y rama de actividad CNAE-93 a 2 dígitos. España.....	88
Tabla 26. Coeficientes de correlación entre los índices de segregación y la tasa de empleo femenina	100
Tabla 27. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial por categoría profesional y sexo .	103
Tabla 28. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial por rama de actividad y sexo	105
Tabla 29. Porcentaje de ocupados con contrato temporal por categoría profesional y sexo.....	106
Tabla 30. Porcentaje de ocupados/as con contrato temporal por rama de actividad y sexo	107
Tabla 31. Porcentaje de trabajadores/as por cuenta propia según categoría profesional y sexo.....	109
Tabla 32. Porcentaje de trabajadores/as por cuenta propia según rama de actividad y sexo.....	110
Tabla 33. Porcentaje ocupados/as analfabetos o con estudios primarios según categoría profesional y sexo.....	112
Tabla 34. Porcentaje ocupados/as con estudios superiores según categoría profesional y sexo.....	113
Tabla 35. Porcentaje de ocupados/as analfabetos y con estudios primarios según rama de actividad y sexo	114
Tabla 36. Porcentaje de ocupados/as con estudios superiores según rama de actividad y sexo.....	115
Tabla 37. Objetivos de las políticas europeas de empleo y resultados para España y sus comunidades autónomas.....	122

Tabla 38: Porcentaje que supone el salario bruto medio de la mujer respecto al del hombre en 1995 y 2002 (en este último año con la muestra completa u homogeneizada)	134
Tabla 39: Salarios medios brutos mes y hora de hombres y mujeres en 1995 y 2002 con la muestra completa (incluyendo en 2002, sanidad, enseñanza y otros servicios).....	134
Tabla 40: Salarios medios brutos mes y hora de hombres y mujeres en 1995 y 2002 con la muestra filtrada (sin incluir en 2002, sanidad, enseñanza y otros servicios).....	135
Tabla 41. Crecimiento de los salarios medios brutos mes y hora de hombres y mujeres en 1995 y 2002 con la muestra homogeneizada.....	136
Tabla 42. Evolución de los salarios medios brutos mes y hora de hombres y mujeres y de la relación salarial de género entre 1995 y 2002 con la muestra homogeneizada...	137
Tabla 43. Variación de la edad media y mediana en hombres y mujeres en España entre 1995 y 2002.	138
Tabla 44. Variación de los salarios medios brutos mensuales por grupos de edad y sexo, en España entre 1995 y 2002 (muestra homogeneizada).	141
Tabla 45. Salarios medios mensuales por nivel educativo en España. 1995 y 2002... ..	142
Tabla 46. Incremento salarial medio entre años (desde los 20 a los 65 años de edad); promedio por nivel educativo en España. 1995, 2002 y diferencia entre ambos	144
Tabla 47 Porcentajes de trabajadores/as según tipo de contrato, 1995 y 2002.	145
Tabla 48 Salarios medios brutos mensuales por tipo de contrato, 1995 y 2002.....	146
Tabla 49 Relación entre los salarios medios brutos mensuales por tipo de contrato en España. Evolución entre 1995 y 2002.	147
Tabla 50 Relación entre los salarios medios brutos mensuales por tipo de contrato y sexo en España. Evolución entre 1995 y 2002.	147
Tabla 51 Porcentajes de trabajadores/as según tipo de jornada en España.	148
Tabla 52 Salarios medios brutos hora por tipo de jornada, 1995 y 2002.	149
Tabla 53 Salarios medios brutos hora por tipo de jornada, 1995 y 2002.	149
Tabla 54 Salarios medios brutos mensuales por ocupación. 1995 y 2002.	150
Tabla 55 Salarios medios mensuales por ocupación. Porcentaje que representan los salarios de las mujeres sobre los de los hombres.	152
Tabla 56 Antigüedad media, según sexo y tipo de contrato. 1995 y 2002.....	154
Tabla 57 Salarios medios mensuales por grupos de antigüedad en 1995 y 2002.....	154
Tabla 58 Incremento porcentual medio salarial 1995-2002 por sector y sexo.....	157

Tabla 59 Salarios medios mensuales brutos con pagas extra prorrateadas por actividad y sexo en 1995 y 2002.....	158
Tabla 60 Salarios medios mensuales (con pagas extra prorrateadas) por tipo de propiedad y sexo, 1995-2002	161
Tabla 61 Salarios medios hora (con pagas extra prorrateadas) por tipo de propiedad y sexo, 1995-2002	162
Tabla 62 Salarios medios mensuales por tamaño del centro en España.....	163
Tabla 63 Salarios medios mensuales por tamaño del centro. Variación 1995 - 2002.	163
Tabla 64 Salarios medios hora y mensuales con pagas extras prorrateadas por tamaño del centro. Variación 1995 - 2002	164
Tabla 65 Salarios mensuales por tamaño del mercado. Variación 1995 – 2002.....	165
Tabla 66 Salarios mensuales por mercado y sexo. Variación 1995 – 2002.	165
Tabla 67 Salarios medios mensuales por comunidad autónoma.	167
Tabla 68 Salarios medios hora y mes por sexo comunidad autónoma. 1995-2002.....	168
Tabla 69 Relación salarial de género en porcentaje sobre el salario medio hora y mes hombre por comunidad autónoma. 1995-2002.....	169
Tabla 70. Estimación por MCO del modelo 5.2.....	186
Tabla 71. Estimación por MCO del modelo 5.4. España	190
Tabla 72. Aportación de la edad al crecimiento salarial.....	191
Tabla 73. Aportación de la educación al crecimiento salarial.....	193
Tabla 74. Estimación por MCO del modelo 5.6. España	196
Tabla 75. Aportación de las características laborales al crecimiento salarial	197
Tabla 76. Primas salariales por ocupación y sexo	199
Tabla 77 Primas salariales por rama de actividad y sexo	200
Tabla 78 Medias de las variables del modelo 5.6.....	208
Tabla 79. Estimación por MCO del modelo 5.6 para ambos sexos EES 2002	209
Tabla 80 Descomposición del diferencial salarial España 2002	210
Tabla 81 Las variables en la descomposición del diferencial salarial. España	212
Tabla 82 Las variables en la descomposición del diferencial salarial (%). España	213
Tabla 83. Estimación por MCO del modelo 5.6. Ambos sexos. España.....	216
Tabla 84. Estimación por MCO del modelo 5.6. Mujeres. España	217
Tabla 85. Estimación por MCO del modelo 5.6. Hombres. España	218
Tabla 86. Medias de las variables del modelo 5.6. España	219
Tabla 87 Descomposición del diferencial salarial España: 1995 y 2002	220

Tabla 88. Muestra diseñada y recogida por comunidades autónomas	246
Tabla 89. Muestra diseñada y recogida por divisiones de actividad	247
Tabla 90 Porcentaje de las distintas ramas de actividad en la muestra recogida.....	248
Tabla 91 Porcentaje de las distintas ramas de actividad con muestras homogéneas....	249
Tabla 92 Cambios en la variable tamaño en la muestra suministrada.....	252
Tabla 93 Las CC.AA. en la muestra suministrada versus la muestra recogida.....	252
Tabla 94 Ramas de actividad en la muestra suministrada y la muestra recogida.....	253
Tabla 95 Diferencias muestrales de salario medio anual en España y CLM	254
Tabla 96 Diferencias muestrales de salario medio anual por ramas de actividad	255
Tabla 97 Trabajadores/as afectados por ILT/Maternidad o antigüedad menor a 1 año	256
Tabla 98 Distintos datos sobre la jornada de trabajo.....	258

Índice de gráficos

Gráfico 1. Pirámide de población para España, 2006.....	17
Gráfico 2: Evolución de la población española total y por sexos.....	18
Gráfico 3. Distribución de los hogares según el estado civil y sexo del sustentador/a principal.....	19
Gráfico 4. Tipología de los hogares según el sexo del sustentador/a principal.....	21
Gráfico 5. Situación en la actividad del sustentador/a principal del hogar y diferencias de género	21
Gráfico 6. Distribución de la población ocupada total por niveles de estudio en España	33
Gráfico 7. Distribución de los varones ocupados por niveles de estudio en España.....	33
Gráfico 8. Distribución de las mujeres ocupadas por niveles de estudio en España.....	33
Gráfico 9. Distribución de la población ocupada por niveles de estudios.....	34
Gráfico 10. Distribución de la población ocupada por tramos de edad.....	36
Gráfico 11. Distribución de la población total por sexo y agrupación de países	37
Gráfico 12. Distribución por sexo de la población inmigrante para diferentes indicadores laborales.....	38
Gráfico 13. Distribución por sexo de la población no inmigrante para diferentes indicadores laborales	39
Gráfico 14. Evolución de los contratos temporales y diferencias de género en España	41
Gráfico 15. Evolución temporal de los contratos a tiempo parcial y diferencias de género	42
Gráfico 16. Evolución temporal de la proporción de trabajadores/as por cuenta propia y diferencias de género	43
Gráfico 17. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en España... 51	
Gráfico 18. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en España .. 52	
Gráfico 19. Distribución de las mujeres ocupadas por categoría profesional en España54	
Gráfico 20. Distribución de los varones ocupados por categoría profesional en España55	
Gráfico 21A. Indicadores de segregación horizontal de Duncan y Duncan por comunidades autónomas.....	93
Gráfico 22A. Indicadores de segregación horizontal de Karmel y MacLachlan por comunidades autónomas.....	94

Gráfico 23A. Indicadores de segregación vertical de Duncan y Duncan por comunidades autónomas.....	96
Gráfico 24A. Indicadores de segregación vertical de Karmel y MacLachlan por comunidades autónomas.....	97
Gráfico 25. Relación entre el índice de segregación vertical y la tasa de empleo femenino. España.....	99
Gráfico 26. Relación entre el índice de segregación horizontal y la tasa de empleo femenino. España.....	100
Gráfico 27. Motivos de la elección de la jornada parcial y diferencias de género.....	102
Gráfico 28. Comparación de la segregación vertical según tipo de jornada.....	104
Gráfico 29. Comparación de la segregación horizontal según tipo de jornada.....	105
Gráfico 30. Comparación de la segregación vertical según tipo de contrato.....	107
Gráfico 31. Comparación de la segregación horizontal según tipo de contrato.....	108
Gráfico 32. Comparación de la segregación vertical según situación profesional.....	110
Gráfico 33. Comparación de la segregación horizontal según situación profesional...	111
Gráfico 34. Comparación de la segregación vertical según nivel de formación.....	113
Gráfico 35. Comparación de la segregación horizontal según nivel de formación.....	115
Gráfico 36. Comparación de la segregación vertical según tramo de edad.....	117
Gráfico 37. Comparación de la segregación horizontal según tramo de edad.....	117
Gráfico 38. Comparación de la segregación vertical según nacionalidad.....	118
Gráfico 39. Comparación de la segregación horizontal según nacionalidad.....	119
Gráfico 40. Salarios medios mensuales brutos por edad en hombres y mujeres en España en 1995 y 2002 y relación salarial de género en el periodo.....	139
Gráfico 41. Salarios medios hora brutos por edad en hombres y mujeres en España en 1995 y 2002 y relación salarial de género en el periodo.....	140
Gráfico 42. Salarios medios brutos mensuales por edad de las mujeres según niveles de educación, en España en 1995 (muestra homogeneizada).	143
Gráfico 43. Salarios medios brutos mensuales por edad de las mujeres según niveles de educación, en España en 2002 (muestra homogeneizada).	143
Gráfico 44. Salarios medios por grupos de edad según tipo de contrato y sexo, 1995 y 2002.....	147
Gráfico 45. Salarios medios mensuales e incrementos porcentuales entre 1995 y 2002.....	151
Gráfico 46. Salarios medios por ocupación y sexo. España 1995 y 2002.....	153

Gráfico 47. Salarios medios mensuales por sector y sexo, 1995 y 2002.....	157
Gráfico 48. Salarios mensuales por actividad y sexo en 1995 y 2002.	160
Gráfico 49. Porcentaje que supone el salario hora y mes de la mujer sobre el del hombre según tamaño del mercado. 1995 – 2002.	166
Gráfico 50. Comparación sectorial de las diferentes EES.....	250
Gráfico 51. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Andalucía	264
Gráfico 52. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Andalucía	264
Gráfico 53. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Aragón	265
Gráfico 54. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Aragón	265
Gráfico 55. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Asturias	267
Gráfico 56. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Asturias	267
Gráfico 57. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Baleares	268
Gráfico 58. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Baleares	268
Gráfico 59. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Canarias	269
Gráfico 60. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Canarias	269
Gráfico 61. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Cantabria	270
Gráfico 62. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Cantabria	270
Gráfico 63. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Castilla y León	271
Gráfico 64. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Castilla y León	271
Gráfico 65. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Castilla-La Mancha	272
Gráfico 66. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Castilla-La Mancha	272

Gráfico 67. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Cataluña	273
Gráfico 68. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Cataluña	273
Gráfico 69. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en la Comunidad Valenciana.....	274
Gráfico 70. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en la Comunidad Valenciana.....	274
Gráfico 71. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Extremadura	275
Gráfico 72. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Extremadura	275
Gráfico 73. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Galicia.	276
Gráfico 74. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Galicia	276
Gráfico 75. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Madrid	277
Gráfico 76. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Madrid	277
Gráfico 77. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Murcia.	278
Gráfico 78. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Murcia	278
Gráfico 79. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en Navarra	279
Gráfico 80. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en Navarra	279
Gráfico 81. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en el País Vasco	280
Gráfico 82. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en el País Vasco	280
Gráfico 83. Distribución de las mujeres ocupadas por ramas de actividad en La Rioja	281
Gráfico 84. Distribución de los varones ocupados por ramas de actividad en La Rioja	281
Gráfico 85. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Andalucía.....	282
Gráfico 86. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Andalucía.....	282
Gráfico 87. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Aragón	283

Gráfico 88. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Aragón	283
Gráfico 89. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Asturias.....	284
Gráfico 90. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Asturias.....	284
Gráfico 91. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Baleares	285
Gráfico 92. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Baleares	285
Gráfico 93. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Canarias	286
Gráfico 94. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Canarias	286
Gráfico 95. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Cantabria.....	287
Gráfico 96. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Cantabria.....	287
Gráfico 97. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Castilla y León.....	288
Gráfico 98. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Castilla y León.....	288
Gráfico 99. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Castilla-La Mancha	289
Gráfico 100. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Castilla-La Mancha	289
Gráfico 101. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Cataluña.....	290
Gráfico 102. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Cataluña.....	290
Gráfico 103. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en la Comunidad Valenciana.....	291
Gráfico 104. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en la Comunidad Valenciana.....	291

Gráfico 105. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Extremadura	292
Gráfico 106. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Extremadura	292
Gráfico 107. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Galicia.....	293
Gráfico 108. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Madrid	294
Gráfico 109. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Madrid	294
Gráfico 110. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Murcia.....	295
Gráfico 111. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Murcia.....	295
Gráfico 112. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en Navarra	296
Gráfico 113. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en Navarra	296
Gráfico 114. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en el País Vasco	297
Gráfico 115. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en el País Vasco	297
Gráfico 116. Distribución de las mujeres ocupadas por categorías profesionales en La Rioja	298
Gráfico 117. Distribución de los varones ocupados por categorías profesionales en La Rioja	298