

Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España

Un análisis de la retribución en función de las
características personales, empresariales
y de la competitividad de la empresa.

PRÓLOGO

Al tiempo en que se ultima la publicación del estudio que aquí se presenta sobre los factores que determinan la existencia de brechas salariales entre mujeres y hombres en España, se han publicado los datos provisionales correspondientes a 2010 de la *Encuesta de Estructura Salarial* que elabora, cuatrienalmente, el Instituto Nacional de Estadística. De ella se extrae que la retribución media que perciben las mujeres en España por una hora de trabajo es, todavía, un 15,3% inferior a la de los hombres. Si se tienen en cuenta los últimos datos publicados por Eurostat, la diferencia retributiva media entre ambos sexos, también por hora trabajada, en España se sitúa en un nivel similar a la media de sus socios europeos.

Al comparar el dato de la encuesta del INE de 2010 con los que se disponían anteriormente, tanto de la anterior encuesta cuatrienal (2006), como de las estimaciones anuales que realiza el INE, se constata una ligera reducción cuya interpretación debe tomar en consideración, no obstante, los cambios metodológicos que se introdujeron en su medición en 2010, y entre los que destaca la inclusión del sector público (en el que las diferencias salariales entre sexos son inferiores a los valores medios). Es fundamental, por tanto, intensificar los esfuerzos para hacer frente al fenómeno de la brecha salarial, que tan adversas e injustas consecuencias tiene aún para las mujeres trabajadoras.

El presente estudio, aunque tiene como referencia estadística la anterior Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal de 2006, realiza una interesante aportación al análisis y conocimiento de este fenómeno. Por un lado, el enfoque del estudio no se dirige principalmente a la cuantificación de las diferencias por sexo en la retribución que pueden considerarse brechas salariales discriminatorias, sino a los determinantes que ejercen su influencia para permitir la existencia y persistencia estructural de dichas brechas. Por otro lado, incorpora, como novedad en el ámbito del análisis económico de este fenómeno, las características de productividad, ren-

tabilidad y competitividad de la empresa como factores influyentes en las diferencias de retribución entre sexos, una vez descontadas las diferencias intrínsecas a las características individuales y empresariales.

El logro de este segundo aspecto no hubiera sido posible sin la creación de una base de datos de estructura salarial y competitividad por parte del Instituto Nacional de Estadística y del Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España. Base de datos que ha permitido realizar una cuantificación de la estructura salarial entre hombres y mujeres en relación con los aspectos económicos que mejor definen una empresa: su rentabilidad, su productividad y su competitividad.

También es preciso destacar que a lo largo de las páginas del estudio se presenta un análisis dual de la forma de medir la brecha salarial: tanto sobre la base de las diferencias existentes en términos de ganancia media anual por hora trabajada (salario), como sobre la base de la remuneración por rendimiento (incluye pagos extraordinarios y variables). Asimismo, y para cada una de estas mediciones, se analiza la brecha salarial pura asociada, por un lado, a un componente discriminatorio y, por otro, a diferencias salariales derivadas de otros factores que no han sido tenidos en cuenta en los modelos existentes por falta de información, como la situación familiar, el número de hijos, las preferencias de hombres y mujeres, etc.

Este estudio, realizado con la imprescindible incorporación y uso de herramientas y procedimientos econométricos para determinar el impacto relativo de los diferentes determinantes que influyen en las diferencias salariales, nos ofrece una serie de interesantes conclusiones. Conclusiones entre las que cabe destacar que en ningún caso las mujeres perciben mayor remuneración que los hombres, ni por la realización de un trabajo similar, ni por condiciones personales, ni empresariales, ni geográficas, ni de competitividad, ni a la luz de los otros indica-

dores también analizados. También que la brecha salarial es siempre mayor si se mide por remuneración por rendimiento que si se hace en función de la ganancia por hora trabajada, y que las desigualdades salariales que conforme a ambas mediciones sufren las mujeres se incrementan con la edad de las mismas; con su grado de responsabilidad (sobre todo en el tramo de dirección); y en el marco de la contratación a jornada completa. En relación a las empresas en las que prestan sus servicios, se observa, a partir de muestra analizada, una cierta tendencia a mayores desigualdades en las de mayor tamaño y en las que tienen mayor orientación al exterior, sin que de ello se pueda inferir que en todas las empresas con estos perfiles las desigualdades sean mayores.

Por último, aprovecho estas líneas para instar a las distintas administraciones públicas, a las universidades, a las empresas, a los agentes sociales, a las asociaciones y a todas las personas interesadas en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, a redoblar sus acciones contra la brecha salarial y mejorar el conocimiento de aquellos factores que pueden incidir en la misma y que todavía permanecen indeterminados. En este sentido, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad está valorando la elaboración de un indicador sintético que ayude a mejorar la medición del fenómeno de la brecha salarial, al incorporar todas las causas detectadas que pueden influir en ella. Y está trabajando, asimismo, en un Plan especial para la no discriminación salarial entre mujeres y hombres, necesario para abordar de forma más eficaz la lucha contra esta injusticia que todavía hoy sufrimos las mujeres.

Carmen Plaza Martín

Directora General para la Igualdad de Oportunidades



CONTENIDOS

3

Determinantes
de la **Brecha Salarial**
de **Género** en **España**

I INTRODUCCIÓN: OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	7
I.1 Objetivo del estudio	9
I.2 Metodología del estudio	10
I.3 Estructura del estudio	11
II LA BRECHA SALARIAL	12
II.1 Introducción	12
II.2 Desarrollo conceptual	14
II.3 El contexto teórico	17
II.4 Revisión de la literatura	19
II.5 Principales resultados empíricos	23
III BASE DE DATOS DE ESTRUCTURA SALARIAL Y COMPETITIVIDAD	37
III.1 Descripción de la base de datos	37
III.2 Indicador de competitividad	42
IV BRECHA SALARIAL: ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y PRINCIPALES RESULTADOS	44
IV.1 Brecha salarial según el perfil de la persona trabajadora	48
IV.1.1 Formación de la persona trabajadora	49
IV.1.2 Responsabilidad y puesto de trabajo	52
IV.1.3 Tipo de jornada y tipo de contrato	57



CONTENIDOS

4

Determinantes
de la **Brecha Salarial**
de **Género** en **España**

IV.1.4 Tramo de edad	60
IV.1.5 Antigüedad en la empresa	62
IV.1.6 Conclusiones del perfil de la persona trabajadora	65
IV.2 Brecha salarial según el perfil de empresas	70
IV.2.1 Titularidad y personalidad jurídica	71
IV.2.2 Tipología del convenio colectivo	75
IV.2.3 Cotización en bolsa	77
IV.2.4 Sector de actividad	79
IV.2.5 Mercado principal al que se dirige la producción y actividad exportadora	81
IV.2.6 Tamaño de la empresa	85
IV.2.7 Ubicación geográfica del centro de trabajo	87
IV.2.8 Conclusiones del perfil de la empresa	95
IV.3 Brecha salarial según la competitividad de la empresa	101
IV.3.1 Competitividad de la empresa	102
IV.3.2 Productividad de la empresa	105
IV.3.3 Rentabilidad de la empresa	108
IV.3.4 Conclusiones de la competitividad de la empresa	111
IV.5 Conclusiones del análisis descriptivo	115
V MODELIZACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL	126
V.1 Estimación de la brecha salarial por razón de sexo según el perfil de la persona trabajadora	128
V.2 Estimación de la brecha salarial por razón de sexo según el perfil de la empresa y su competitividad	129



CONTENIDOS

5

Determinantes
de la **Brecha Salarial**
de **Género** en **España**

V.3 Estimación de la brecha salarial: interacción de la variable sexo (mujer) con las variables de persona trabajadora y variables empresariales	133
V.4 Brecha salarial y discriminación salarial	142
VI CONCLUSIONES	144
VII ANEXO 1: DISEÑO DEL INDICADOR DE COMPETITIVIDAD	150
VIII ANEXO 2: TABLAS DE BRECHA SALARIAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS	155
IX ANEXO 3: MODELIZACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL SEGÚN EL MODELO BÁSICO DE REFERENCIA	157
X ANEXO 4: MODELIZACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL INCORPORANDO VARIABLES DE EMPRESA Y COMPETITIVIDAD	159
XI ANEXO 5: RESULTADOS DE LAS VARIABLES CON INTERACCIONES	165
XI.1 Cálculo de la brecha salarial para un perfil deseado	171
XII ANEXO 6: MODELOS DE ELECCIÓN DISCRETA UTILIZADOS EN LA ESTIMACIÓN DE LA REMUNERACIÓN POR RENDIMIENTO	174



CONTENIDOS

6

Determinantes
de la **Brecha Salarial**
de **Género** en **España**

XIII ANEXO 7: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL DEL INE	183
XIII.1 Objetivos	184
XIII.2 Ámbito, cobertura y periodo de referencia	185
XIII.3 Conceptos y definiciones	186
XIII.4 Diseño de la encuesta	193
XIII.5 Particularidades de cada año de referencia	194
XIII.6 Plan de muestreo	196
XIV ANEXO 8: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA BASE DE DATOS DEL SISTEMA DE ANÁLISIS DE BALANCES IBÉRICOS (SABI)	202
XIV.1 Objetivo	203
XIV.2 Datos que proporciona	204
XIV.3 Fuentes de información	205
XIV.4 Utilidades	206
XIV.5 Versiones	207
XV REFERENCIAS	208
XVI RELACIÓN DE GRÁFICOS	211
XVI RELACIÓN DE TABLAS	212

INTRODUCCIÓN OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

7

**Determinantes
de la Brecha Salarial
de Género en España**

Existe un interés social y empresarial evidente por conocer, cuantificar y, en su caso, corregir las desigualdades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. Su exponente principal han sido las diferencias salariales que se registran de manera generalizada; tanto a lo largo del tiempo como de la geografía. Numerosos estudios y análisis han recogido, con distintos enfoques, estas diferencias de remuneración y todos ellos han llegado a la clara conclusión de que las mujeres reciben un salario medio inferior al de los hombres.

La mayoría de los estudios han revisado y analizado el porqué de estas diferencias centrándose principalmente en las condiciones y características de trabajadores y trabajadoras. No obstante, esta investigación intenta contribuir, mediante el análisis no sólo de las características personales sino principalmente de las de la empresa y su competitividad, a ayudar al sector empresarial y autoridades a perseguir la igualdad salarial de género. Igualmente, este trabajo pretende ser un primer paso en la investigación sobre cómo la competitividad de la empresa y su rentabilidad se ve estimulada por la búsqueda de la igualdad salarial entre hombres y mujeres y viceversa, cómo la competitividad puede afectar a la igualdad.

Este es, de hecho, uno de los ámbitos de estudio que últimamente se están abordando desde distintas instancias europeas y españolas. La relación entre equilibrio e igualdad en la remuneración entre los sexos en las empresas y la competitividad de éstas en el entorno económico, se está abriendo como una línea de trabajo en la política y la investigación más reciente. Actualmente en la Comisión Europea se está abordando el impacto de la presencia de las mujeres en los puestos directivos y su repercusión en la competitividad. Así, según la Comisión¹, “un modo de mejorar la competitividad de Europa es lograr un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones económicas. Los estudios más recientes demuestran que la diversidad de género es rentable y que las empresas representación de mujeres en los consejos de administración obtienen mejores resultados que aquellas cuyos consejos son exclusivamente masculinos”. Este trabajo pretende abordar una primera aproximación a la relación entre igualdad salarial y competitividad empresarial.

Los trabajos que se han realizado tradicionalmente sobre bases de datos de personas incorporan pocas características empresariales. Pero cada vez más en España se dispone de nuevas fuentes de infor-

1. Referencia a la Nota de Prensa de la Comisión Europea del 16 de abril de 2012 “Una mayor igualdad entre hombres y mujeres lleva al crecimiento económico según un informe de la Comisión Europea”. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/12/371&format=HTML&aged=0&language=ES&guiLanguage=en>



mación que permiten profundizar en el problema, explicándolo con mayor detalle y fiabilidad e identificando qué características de las personas y de las empresas condicionan la desigualdad salarial. Así, los estudios más recientes, basados en la *Encuesta de Estructura Salarial 2006 (EES-06)* del INE, demuestran que en España existe una brecha de remuneración entre mujeres y hombres, independientemente de sus características personales y del perfil de la empresa. Sobre estos trabajos cabe avanzar en el análisis de los distintos componentes de la estructura salarial (salario fijo y variable) y sobre la incorporación de nuevas variables relativas a la empresa.

INTRODUCCIÓN OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

9

Determinantes
de la Brecha Salarial
de Género en España

1.1

Objetivo
del estudio

El objetivo del presente trabajo es avanzar en esta línea con el análisis de la brecha salarial en función de las características de productividad, rentabilidad y competitividad de la empresa una vez descontadas las diferencias intrínsecas a las características individuales y empresariales. En concreto, la finalidad de la investigación es la medición de la brecha de remuneración por razón de sexo, tanto en el componente salarial como en la remuneración por rendimiento, y analizar estas diferencias en función de la productividad y competitividad de las empresas con objeto de analizar la fuente de la disparidad. Para ello se identificarán factores propios del puesto de trabajo (p.e. grado de responsabilidad), factores propios de la persona (p.e. nivel de estudios), factores propios de la empresa (p.e. sector en el que opera) y factores de desarrollo de la empresa en su entorno (p.e. competitividad).

A la hora de llevar a cabo este análisis se constató la necesidad de contar con una base de datos de mayor contenido en variables empresariales, especialmente las relacionadas con la rentabilidad, productividad y competitividad, esenciales para el desarrollo y crecimiento de las empresas y su potencial futuro. Para ello, y por medio de un acuerdo con el Instituto

Nacional de Estadística (INE), se ha creado expresamente para este estudio una nueva base de datos que combina variables de la Encuesta de Estructural Salarial con los datos de la fuente SABI, que se ha denominado **Base de Datos de Estructura Salarial y Competitividad**, que permite profundizar más en el conocimiento de la dimensión y características de la brecha existente entre mujeres y hombres. En concreto, la novedad derivada de esta base de datos radica en qué permite cuantificar la estructura salarial entre hombres y mujeres en función de la rentabilidad, la productividad y la competitividad de las empresas.

Otra novedad introducida en esta investigación es la determinación y cuantificación de la brecha no sólo desde el punto de vista de la ganancia por hora (como hacen tradicionalmente los estudios) sino también en función de los componentes variables y extraordinarios que se contienen en la remuneración por rendimiento.

INTRODUCCIÓN OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

10

Determinantes
de la Brecha Salarial
de Género en España

1.2

Metodología
del estudio

De acuerdo con este objetivo se utiliza la Base de Datos de Estructura Salarial y Competitividad para realizar el análisis en las distintas dimensiones que propone la metodología.

- > En una primera fase, se realiza un análisis descriptivo de los resultados de la explotación de la base de datos que permite una primera aproximación a las diferencias de retribución desde los factores anteriormente mencionados, según el perfil de la empresa, de la plantilla y según la competitividad. Es decir, se analiza si existe diferencia entre la retribución de hombres y mujeres según las diferentes características laborales, personales, de empresa y de la competitividad de ésta.
- > En segundo lugar, por medio de la modelización econométrica se pretende determinar si las diferencias por remuneración, encontradas en la primera fase, lo son por razón de sexo, independientemente de las características laborales, personales, empresariales y de competitividad, lo que supondría desigualdad salarial directa. Además, se realiza un análisis para cada una de las características estudiadas y el sexo para,

con ello, cuantificar y determinar la desigualdad salarial indirecta. Se pretende saber qué características, al ser cruzadas con el sexo, amplían o minoran la brecha salarial encontrada. Es decir, si ante una característica del puesto de trabajo, persona, empresa o competitividad, la desigualdad salarial por sexo es mayor o menor a la encontrada exclusivamente por razón de sexo.

- > Finalmente se realiza un ejercicio que permite descomponer la diferencia salarial, tanto en lo relativo a ganancia por hora como en lo que hace referencia a la remuneración por rendimiento, en dos factores: uno correspondiente a brecha salarial pura asociada a un componente discriminatorio y otro a diferencias salariales derivadas de otros factores, no tenidos en cuenta en los modelos por la falta de información como, por ejemplo, situación familiar, número de hijos, preferencias de hombres y mujeres, etc.

El objetivo es comprobar en qué medida el sexo condiciona la remuneración de las mujeres. Este proceso permite determinar el sentido y la dimensión de cada uno de los factores analizados sobre las diferencias de remuneración.

INTRODUCCIÓN OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

11

Determinantes
de la Brecha Salarial
de Género en España

1.3

Estructura
del estudio

El presente estudio se articula de la siguiente manera:

En el *Capítulo II* se delimita conceptual y metodológicamente el objeto del estudio y se realiza una revisión de la literatura existente. Del mismo modo, se recogen los resultados de los principales estudios sobre brecha salarial en España, Europa y en el ámbito global.

En el *Capítulo III* se explica la metodología empleada y las fuentes de información utilizadas para la investigación: tanto de la *Encuesta de Estructural Salarial*, del *SABI*, como la nueva *Base de Datos de Estructura Salarial y Competitividad*, creada *ad hoc* para esta investigación. Del mismo modo, se presenta la metodología para la elaboración del Indicador de Competitividad.

En el *Capítulo IV* se presentan los resultados de la explotación de la *Base de Datos de Estructura Salarial y Competitividad* del año 2006 para analizar las retribuciones de hombres y mujeres. Se realiza un análisis descriptivo de los resultados obtenidos para la brecha de remuneración por perfil de empresas, por perfil de la persona trabajadora y en función de la competitividad de la empresa y su situación geo-

gráfica. La brecha de remuneración se analiza teniendo en cuenta sus dos principales componentes: ganancia media por hora (o salario) y la remuneración por rendimiento (que incluye los pagos extraordinarios y variables).

En el *Capítulo V* se realiza la modelización econométrica de la brecha salarial según las dimensiones presentadas en el apartado anterior. Es decir, se realiza una cuantificación sobre la influencia de cada uno de los factores en la remuneración, adquiriendo especial relevancia aquellos relativos a la rentabilidad, productividad y competitividad. De nuevo, este análisis se realiza tanto para el salario por hora como para los pagos extraordinarios y variables.

En el *Capítulo VI* se analizan y ponen de manifiesto las principales conclusiones de la investigación, así como algunas reflexiones derivadas del trabajo que pretenden contribuir a promover la igualdad salarial y la mejora de la competitividad empresarial.

En los *Anexos finales* se recogen otros materiales de utilidad para la lectura en profundidad del documento (p.e., regresiones adicionales, metodología de las bases de datos, referencias utilizadas, etc.).

LA BRECHA SALARIAL

12

Determinantes
de la Brecha Salarial
de Género en España

II.1

Introducción

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es un hecho que se desprende de las encuestas y mediciones estadísticas realizadas en España, así como en muchos otros países desarrollados. Estas diferencias se han mantenido históricamente en el tiempo, sin que la sociedad ni las autoridades hayan podido corregirlas. Es por lo tanto un hecho persistente todavía sin solución. No obstante, cada vez más, conforme la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha dejado de ser un fenómeno aislado para ser sencillamente un hecho irreversible, este tipo de situaciones requieren de la investigación necesaria que permita determinar su dimensión y los factores que le afectan, así como proponer las medidas correctoras que permitan un eficaz aprovechamiento de una mano de obra esencial que supone prácticamente la mitad de la población mundial y que en el caso de España constituye un grupo de población especialmente bien formado, por lo que su contribución al crecimiento y a la competitividad es fundamental.

Aunque la discriminación puede producirse en cada etapa del empleo, desde la selección y contratación hasta la formación y la remuneración, así como en el momento de la terminación de la relación de traba-

jo, en este estudio, sin embargo, se aborda tan sólo el estudio de la posible discriminación a posteriori (una vez dentro del mercado de trabajo) y exclusivamente en el ámbito de la remuneraciones.

Según establece la Ley de Igualdad², principal norma jurídica en España para la defensa de la igualdad entre ambos sexos, "en el ámbito del mercado laboral el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas". Punto, este último, en el que se centra este estudio.

El objetivo de la igualdad de oportunidades y de remuneración en el ámbito laboral entre hombres y mujeres es una obligación por la que deben velar empresas y autoridades. Así, según el Estatuto de los

2. LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Trabajadores, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla. Del mismo modo, la Ley de Igualdad establece las sanciones y políticas de apoyo encaminadas a conseguir una igualdad salarial entre hombres y mujeres.

11.2

Desarrollo
conceptual

Para abordar el estudio de las diferencias salariales entre hombres y mujeres hay que tener en cuenta en qué radica esa diferencia de retribución. Esta divergencia puede ser:

- > Originada por las distintas características y cualificaciones entre un trabajador y una trabajadora, los puestos de trabajo que ocupan o las empresas en las que trabajan, lo que constituye una diferencia salarial fundamentada.
- > O bien por razón de su sexo, que es considerada entonces discriminación salarial por razón de género.

Es decir, no toda diferencia salarial constituye discriminación, ya que puede estar fundamentada en diferencia de capacidades que pueden ser objeto de mayor remuneración, de penosidad o riesgo del puesto de trabajo, de la ubicación geográfica o de otras características específicas que pudieran derivar en rendimientos diferenciados.

El objeto de este estudio es profundizar en si existe discriminación salarial por razón de género que implique que una mujer, independientemente de su cualificación profesional, así como de las condi-

ciones de su empresa y la competitividad de ésta, recibe una retribución inferior a la que percibirían un hombre de iguales características. La desigualdad salarial, entendida como diferente retribución que perciben dos personas, independientemente de cualquier circunstancia personal, laboral o empresarial, es el origen de cualquier posible discriminación, si la circunstancia en la que se fundamenta ese diferencial de retribución es el sexo de la persona en cuestión.

Así, por discriminación en el empleo por razón de género³ se debe entender cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación, tanto en el acceso, como en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo. En este trabajo se aborda la discriminación en la retribución que es el principal exponente de las desigualdades.

Además, hay que tener en cuenta que la discriminación en el empleo por razón de género puede ser directa o indirecta.

3. Aunque en algunos estudios se distingue entre discriminación salarial por razón de sexo y por razón de género, en esta investigación se utilizarán ambos significados con el mismo significado. En otros estudios, como en *"Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo"* Instituto de la Mujer se establecen distintos significados. En la página 11 dispone que "por motivos asociados meramente a la condición biológica del individuo, sexo femenino o masculino, denominándose discriminación salarial por razón de sexo, y/o por el hecho de ser hombre o mujer con la asociación de roles/comportamientos atribuibles a cada uno, pasándose a conocerse como discriminación por razón de género". En esta investigación sin embargo, se utilizan las dos denominaciones con la misma acepción genérica, ya que según el análisis que se va a realizar resulta muy difícil establecer si las diferencias se deben al sexo biológico o a los roles asociados a cada género.

- > Se considera discriminación directa por razón de género la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Es decir, cuando una persona recibe una retribución inferior únicamente por razón de su sexo en igualdad de condiciones personales y profesionales frente a otra.
- > Se considera discriminación indirecta por razón de género la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Es decir, existe discriminación indirecta cuando ciertas características personales o del puesto suponen una ventaja o desventaja para uno u otro sexo.

Además, de los conceptos de desigualdad salarial y discriminación salarial, en este estudio se utilizan otros en relación con las variables empleadas para determinar la retribución o remuneración.

Así, se entiende por retribución o remuneración, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualquier otra gratificación percibida, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por la persona trabajadora en razón de la relación de trabajo⁴. En este trabajo, se estudia la brecha por remuneración o retribución desde dos puntos de vista. En un primer análisis se aborda la cuantificación de la brecha medida por el salario base, tal y cómo se define en la metodología de la *Encuesta de Estructural Salarial* de INE (que se reproduce en el *Anexo 3*), lo que está en línea con los trabajos tradicionales realizados sobre esta materia. Además, se aborda un concepto de retribución más amplio, en el que se mide la brecha salarial por rendimiento, que incluye los pagos recibidos por horas extraordinarias, las pagas extraordinarias y el total de complementos salariales (los complementos por trabajo a turno, en fin de semana o por nocturnidad y los complementos salariales variables). Es decir, complementos que no tienen una cuantía fija, ya que están relacionados con la cantidad o calidad del trabajo o los resultados de la empresa.

Así, dentro de las retribuciones incorporadas en la *Encuesta de Estructura Salarial* 2006, fuente de información utilizada para la creación de la *Base de*

⁴. La definición corresponde al Art 141 del Tratado de Ámsterdam, que también se establece en el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de 1951 de la Organización Internacional del Trabajo y que fue ratificado por España en 1967.

Datos de Estructura Salarial y Competitividad, hay que destacar los siguientes conceptos:

- > Salario base: la parte fundamental y fija del salario. Es el mínimo de retribución acordado en los convenios colectivos.
- > Pagos por horas extraordinarias: tanto estructurales como no estructurales.
- > Complementos salariales: conjunto de retribuciones que exceden de las retribuciones básicas (salario base y pagas extraordinarias).
- > Pagos extraordinarios: con vencimiento superior al mes. A su vez se refieren a:
 - + Pagas extraordinarias fijas, generalmente de Navidad y de verano, y gratificaciones por beneficios en las que se conoce su cuantía de antemano.
 - + Pagos extraordinarios variables, ligados a resultados individuales o de la empresa, con un importe no conocido de antemano.
 - + Pagos en especie: la valoración de todas las aportaciones recibidas por la persona trabajadora distintas al dinero (bienes, derechos, o servicios).

Teniendo en cuenta los objetivos de este estudio y que la retribución o rendimiento es un concepto más amplio que el salario, se ha considerado más apropiado utilizar el primer concepto de manera genérica, dejando la utilización del término salario para su uso específico, frente al resto de percepciones recibidas por las personas que trabajan, que serán enmarcadas en el término de remuneración por rendimiento. Por tanto, la brecha salarial en sentido amplio, utilizada en este estudio, tiene dos principales componentes:

- > Brecha salarial medida como ganancia media por hora o salario base.
- > Brecha media por rendimiento, entendida como la diferencia en ganancia total media por rendimiento, que incluye pagos extraordinarios, variables y complementos salariales, que responden a conceptos retributivos más variables. También denominada brecha por rendimiento.

En la explotación de los datos de la *Base de Datos de Estructura Salarial y Competitividad*, que se presenta en el análisis descriptivo del *Capítulo III*, la brecha salarial se presenta tanto en valores absolutos (euros), como en valores relativos (porcentajes). El porcentaje calculado expresa cuánto ganan los hombres más que las mujeres.

II.3

El contexto
teórico

El crecimiento y la mejora del nivel de vida se fundamentan en la competitividad; concepto complejo que adquiere su máxima interpretación desde el punto de vista relativo. Un país o empresa son competitivos en relación a aquellos con los que se tienen que medir, en este caso, en los mercados. A pesar de su carácter difuso, existe una certeza absoluta de que uno de sus soportes más importantes es la productividad. La productividad permite una utilización más eficiente de los recursos y finalmente afecta a la capacidad para ofrecer bienes y servicios en las mejores condiciones competitivas.

La productividad se define como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para obtenerlos. Desde el punto de vista laboral, la productividad hace referencia al valor de la producción obtenida con un determinado volumen de trabajo. Así, se observa una relación directa entre los costes laborales y el valor de la producción. Por ello, para mantener la competitividad es necesario conservar esta relación dentro de un marco adecuado. Esta es la razón por la que cada vez son más las voces que solicitan que la evolución de los salarios se equipare a la de la productividad.

Los modelos teóricos de competencia perfecta igualan las retribuciones a la productividad marginal de la persona que trabaja. Este tipo de construcciones teóricas permite que a su vez se incorporen a la función de producción los restantes factores de producción de acuerdo con sus precios y productividades marginales relativas. Se entiende que en la retribución se incorporan todos aquellos rendimientos que extrae la persona trabajadora y que, independientemente de que los perciba monetariamente o no, todos ellos pueden quedar cuantificados monetariamente en su retribución.

Para que esta situación se produzca es necesario que simultáneamente se den dos condiciones. En primer lugar, los salarios se deben determinar bajo supuestos de competencia perfecta. En segundo lugar, la retribución que se percibe ha de ser exclusivamente de carácter económico o en caso de no ser así, cualquier otro rendimiento del trabajo obtenido por la persona trabajadora debería poder ser transformado en una retribución determinada de carácter económico. Por este motivo, si la persona que trabaja extrae un rendimiento no económico de su puesto de trabajo, el coste económico para la empresa de proveer este servicio debe considerarse

como una percepción dineraria equivalente al coste de provisión y debería poder cuantificarse para poder realizar los análisis adecuados de productividad y retribución.

Sin embargo, existen diversos ejemplos de que, bajo información asimétrica, poder de negociación desequilibrado o fricciones de diverso tipo en la búsqueda y asignación de puestos de trabajo, se pueden ocasionar desequilibrios en la retribución que cada persona percibiría en función de su productividad, ocasionando diferencias de remuneración sustanciales. Los diferenciales salariales no explicados estarían poniendo de manifiesto irregularidades en la retribución de los factores productivos y distorsiones en la productividad y la competitividad. Es por ello que el estudio de la brecha de remuneración permite identificar cuáles son los factores distorsionantes del modelo competitivo básico. Su análisis, además, permitirá a su vez el diseño de las actuaciones adecuadas para corregir el desequilibrio.

LA BRECHA SALARIAL

19

Determinantes
de la Brecha Salarial
de Género en España

11.4

Revisión de la
literatura

Los avances y el interés por los asuntos de desigualdad salarial no han parado de crecer durante los últimos años. Esto no quita para que la literatura existente sobre brecha salarial sea ya amplia y consolidada, tanto en las técnicas como en algunos resultados más generales.

En lo relativo a la metodología son muy apreciadas las contribuciones de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). En términos generales, ambos autores proponen la estimación de ecuaciones de salarios para dos grupos de población y aplicar los coeficientes de un grupo en el otro para calcular los salarios en términos de igualdad y con ello identificar la brecha. La convergencia de sus planteamientos y la acogida de los mismos por la comunidad científica, supuso un impulso a estos análisis estableciendo una metodología de referencia para la estimación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. La principal crítica de estos modelos se refiere al sesgo de selección de muestra, que se derivaría de la utilización para el análisis de una muestra compuesta por personas que trabajan; por este motivo podrían existir factores no observados que determinarían simultáneamente la presencia en la muestra y que podrían estar relacionados con el salario.

Heckman (1979) propuso un sistema para corregir y solventar este hecho, al incorporar en el modelo estimado la probabilidad de que un individuo forme parte de la muestra. Esta corrección se realiza mediante la estimación previa de un modelo *probit* y la incorporación del factor de corrección que se deriva del mismo en la ecuación de determinación de salarios. En distintas versiones estos modelos han sido ampliamente utilizados y siguen siendo una referencia para el análisis de las desigualdades salariales.

Entre los factores explicativos de diferencias salariales podemos identificar tres bloques. En primer lugar es fundamental utilizar para su explicación elementos atribuibles a las personas trabajadoras. En una segunda etapa se han incorporado también factores de la relación laboral asociados a las empresas para las que trabajan. Finalmente, cabe destacar una literatura que estudia la capacidad explicativa de la brecha que tienen los condicionantes del mercado de trabajo en el que se desenvuelven las relaciones laborales. En este sentido, los trabajos de Blau y Kahn (1994, 1995, 2003) fueron pioneros al proporcionar distintas evidencias de que la estructura laboral, como puede ser la centralización

institucional del mercado de trabajo, condiciona la desigualdad salarial. Estos mismos autores señalan que la desigualdad salarial derivada del sexo depende de manera especial de la dispersión salarial global del país. Así en los países en los que la dispersión salarial disminuye se observa también una reducción de la brecha entre hombres y mujeres.

Una de las consecuencias derivadas de la desigualdad salarial que más atención ha recibido recientemente se refiere a sus efectos distributivos. Es numerosa la literatura que avanza en esta línea. La renta de las mujeres tiene efectos sobre la pobreza tanto por el incremento del número de perceptores de renta en los hogares y, por lo tanto, por la disminución que conlleva de la tasa de riesgo de que todos los miembros estén en desempleo, como por el ajuste que supone la potencial incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ante la eventual pérdida de puestos de trabajo de sus parejas. En este sentido los colectivos excluidos de dicho mercado tienen un mayor riesgo de pobreza. Harkness et al. (1997) y Cattán (1998) señalan que la renta de las mujeres tiene un importante efecto en la prevención de la pobreza. En España las consecuencias sobre la pobreza del diferencial salarial por razón de sexo

han sido utilizadas para explicar la distribución de la renta de los hogares. Del Río, Gradín y Canto (2004) constatan que la eliminación de la discriminación salarial conllevaría una reducción de la pobreza.

A su vez, los trabajos de brecha y pobreza enlazan con los trabajos seminales de Juhn, Murphy and Pierce (1991, 1993) que profundizaron en una línea de investigación que estudió las diferencias salariales en los distintos rangos de salarios. En España García, Hernández y López (2001) y Gardeazábal y Ugidos (2005) aplicaron regresiones cuantílicas para estudiar cómo las diferencias salariales son mayores en términos absolutos para salarios mayores. En lo que se refiere a las diferencias en términos relativos los resultados no son tan evidentes. Así, se incrementarían en el estudio de García, Hernández y López (2001), mientras que disminuirían en el de Gardeazábal y Ugidos (2005). Por su parte, Dolado y Llorens (2004) señalan que el riesgo de discriminación es más elevado en los cuartiles más elevados y en los más bajos. Más recientemente, de la Rica et al. (2011) señalan que en la brecha salarial por remuneración por rendimiento crece según aumente el percentiles de la distribución.

Aunque este estudio no profundiza en las implicaciones entre brecha salarial y pobreza, desigualdad agregada y segmentación laboral, sí se considera adecuado resaltar, tal y como señalan algunos estudios, que la segregación laboral llevaría a que las mujeres trabajen en empresas, establecimientos y ocupaciones con salarios comparativamente más bajos. Por ejemplo, Amuedo-Dorantes y de la Rica (2005) señalan que la segregación salarial en puestos de baja productividad podría estar suponiendo una parte importante y creciente de la brecha salarial, pese a que, como señala Dolado et al. (2004), España parece tener un índice de segregación, por ejemplo, inferior al de EE.UU. Simón, Lobo y Sanromá (2008) señalan que el origen fundamental de las diferencias salariales radica en las características del establecimiento así como en factores inobservables. De la Rica et al (2011) señalan que en materia de remuneración por rendimiento más que segregación parece existir una excesiva capacidad de negociación por parte de la empresa. En este trabajo, la disponibilidad de indicadores adicionales sobre la empresa permite profundizar en esta relación.

Los avances más recientes en el estudio de la brecha se refieren a la diferenciación de los componentes

de la remuneración, en concreto, los trabajos más novedosos profundizan en lo relativo a la remuneración por rendimiento. Una de las aportaciones más cercanas en el tiempo, Lemieux et al. (2009), ofrece una aproximación interesante al considerar que la remuneración por rendimiento está más relacionada con las características observables y no observables de la productividad de las personas trabajadoras. También muestran que este tipo de remuneración deriva en mayor desigualdad salarial entre las personas que reciben este tipo de remuneración. Barth et al. (2009) señalan igualmente que los esquemas de remuneración basados en la productividad individual incrementan la desigualdad salarial dentro de la empresa frente a otros que reducen la dispersión como los sistemas de incentivos relacionados con el grupo o aquellos otros basados en la negociación sindical. Estos mismos autores apuntan a mayores niveles de productividad y salarios en las empresas que incorporan esquemas de incentivos salariales individuales aunque no aventuran una relación directa entre ambos elementos y señalan que los mayores salarios podrían deberse también a una prima que compensa el riesgo que asume la persona asalariada en relación con su salario.

En un trabajo reciente sobre la economía española, de la Rica, Dolado y Vegas (2011) identifican dos hipótesis alternativas que podrían explicar las diferencias de género en lo relativo a remuneración por rendimiento. La primera de ellas señalaría diferencias menores en lo relativo a este componente de la remuneración dado que se determinan en un mercado más competitivo y asociado a la verdadera productividad de cada persona ocupada. Por el contrario, bajo una segunda hipótesis, podría argumentarse que debido a que las mujeres podrían asumir mayores responsabilidades y rendimientos fuera del puesto de trabajo o simplemente ante la circunstancia potencial de verse temporalmente abocadas a ello, ellas podrían verse perjudicadas en el componente de remuneración por rendimiento. En este sentido, y según los resultados que obtienen en su trabajo, señalan que la remuneración por rendimiento personalizada (frente a la negociada colectivamente) incrementa la desigualdad salarial y podría derivar en una brecha superior. Dohmen y Falk (2011) encuentran que la remuneración por rendimiento atrae en mayor medida a hombres que a mujeres y que esta diferencia se explica parcialmente por diferentes actitudes frente al riesgo.

Como hemos señalado, la desigualdad en las remuneraciones percibidas entre mujeres y hombres es una característica persistente tanto a lo largo de los países como del tiempo. Diversas instituciones, tanto de ámbito nacional como supranacional, estudian, analizan y cuantifican la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres para conseguir con ello, diseñar políticas y reformas que permitan erradicar esta situación.

A continuación se exponen algunos de los principales resultados de los estudios más relevantes. Las metodologías empleadas para sus investigaciones difieren en uno y otro caso por lo que lo importante son la tendencias y resultados relativos entre unos y otros países. A continuación se exponen, a título informativo y sin que el equipo investigador de este estudio se decante por uno u otro, los resultados de diferentes mediciones sobre brecha salarial. Se recalca que las metodologías utilizadas para su cálculo son diferentes y, por tanto, los resultados también lo son. Para un mayor conocimiento de las metodologías utilizadas, se recomienda acceder a las fuentes originales.

Para la medición global de la brecha salarial por razón de sexo, el *Índice Global de Brecha Salarial de Género*⁵, presentado por el Foro Económico Mundial en 2006, ofrece un marco para el conocimiento de la magnitud y el alcance de las disparidades basadas en el género y el seguimiento de su progreso. Este *Índice* se establece para cada país teniendo en cuenta criterios económicos, políticos, educacionales y de salud, y proporciona una clasificación de los países que facilita una comparación efectiva entre países y regiones y en el tiempo. Los gráficos 1 y 2 reflejan, para el ámbito global y el europeo, respectivamente, los datos correspondientes al estudio de 2006.

5. The Global Gender Gap Report del World Economic Forum.

Gráfico 1: Global Gender Pay Gap 2006

Fuente: Global Gender Pay Gap, World Economic Forum.



En términos generales, en todos los países analizados se registra una brecha salarial positiva y desfavorable para las mujeres, que adquiere mayor o menor dimensión a lo largo del tiempo o de determinadas regiones.

Las diferencias salariales por razón de sexo se registran a lo largo de la geografía y del tiempo. Según el **Índice Global Gender Gap** las diferencias salariales han ido aumentando a lo largo del tiempo en todos los países analizados excepto en la Republica de Eslovaquia. De 2000 a 2008, se han ampliado ligeramente las brechas salariales.

Gráfico 2 European Gender Pay 2006

Fuente: Global Gender Pay Gap, World Economic Forum.

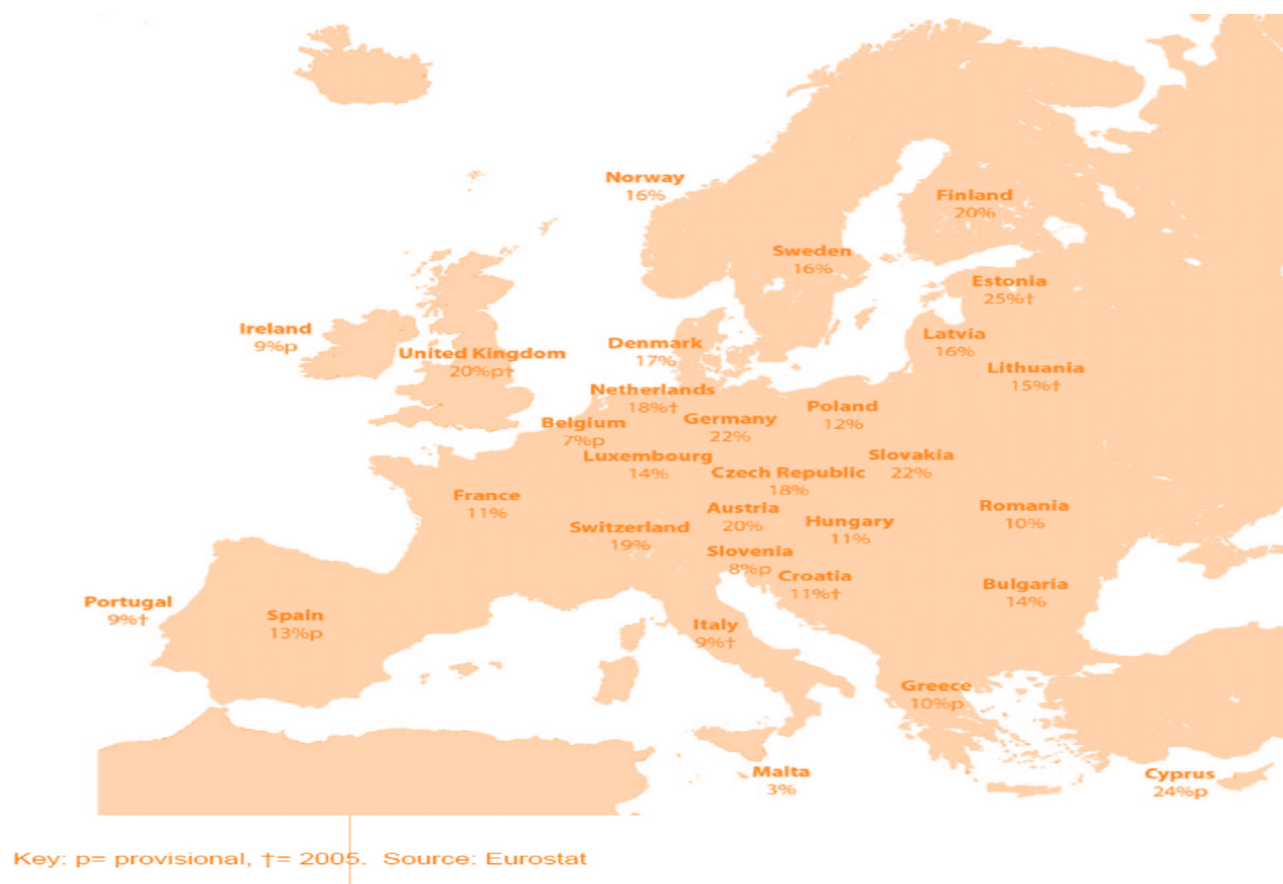


Tabla 1 Índice de Brecha Salarial Global. 2008 y evolución histórica

Fuente: Global Gender Pay Gap, World Economic Forum

	Índice GGG* 2008	Diferencia GGG Índice 2008 - Índice 2000		Índice GGG* 2008	Diferencia GGG Índice 2008 - Índice 2000
Australia	0.7241	0.0504	Lituania	0.7222	0.0238
Bélgica	0.7163	0.0749	México	0.6441	0.0318
Canadá	0.7136	0.0254	Holanda	0.7399	0.0662
Chile	0.6818	0.0638	Noruega	0.8239	0.0658
Croacia	0.6967	0.0307	Polonia	0.6951	0.0167
República Checa	0.6770	0.0100	Portugal	0.7051	0.0442
Dinamarca	0.7538	0.0531	Rumania	0.6763	0.0147
Finlandia	0.8195	0.0955	Rep. Eslovaquia	0.6824	-0.0021
Grecia	0.6727	0.0515	Eslovenia	0.6937	0.0236
Hungría	0.6867	0.0170	España	0.7281	0.0763
Irlanda	0.7518	0.0720	Suecia	0.8139	0.0715
Italia	0.6788	0.0641	Suiza	0.7360	0.1004
Japón	0.6434	0.0429	Reino Unido	0.7366	0.0144
Letonia	0.7397	0.0544			

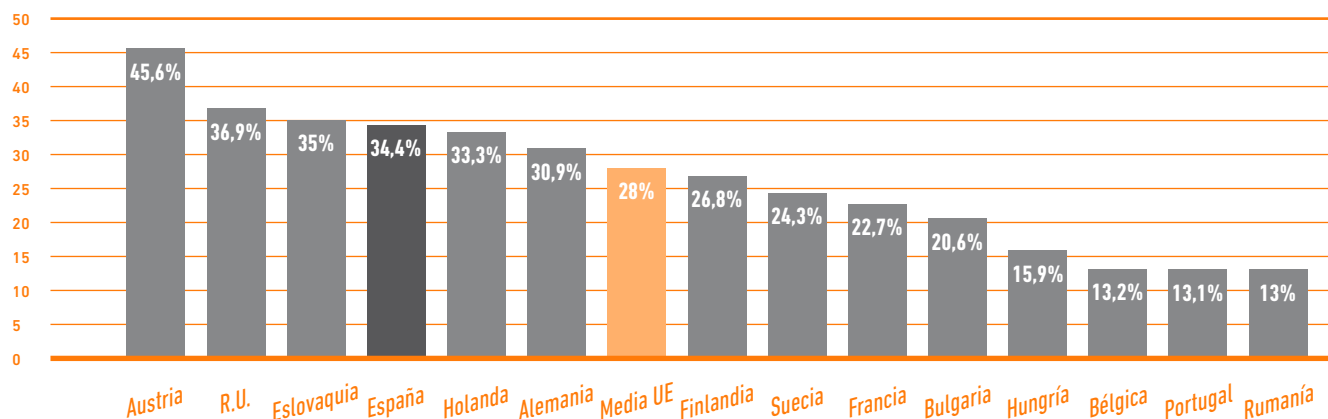
*Nota: Índice GGG: Global Gender Gap Index.

Según el estudio realizado por Adecco, junto con la Escuela de Negocios IESE, en el que se analiza la evolución del salario medio en la UE entre 2003 y 2008 (últimos datos disponibles según Eurostat), la

remuneración media de los varones ha superado a la de las mujeres, en 2008, en un 28% (*Gráfico 3*). Mientras ellos percibieron de media 29.341 euros, ellas cobraron 22.918.

Gráfico 3 Diferencia entre las remuneraciones medias de hombres y mujeres en 2008 Datos para asalariados de jornada completa

Fuente: ISE-Adecco en base a Eurostat.

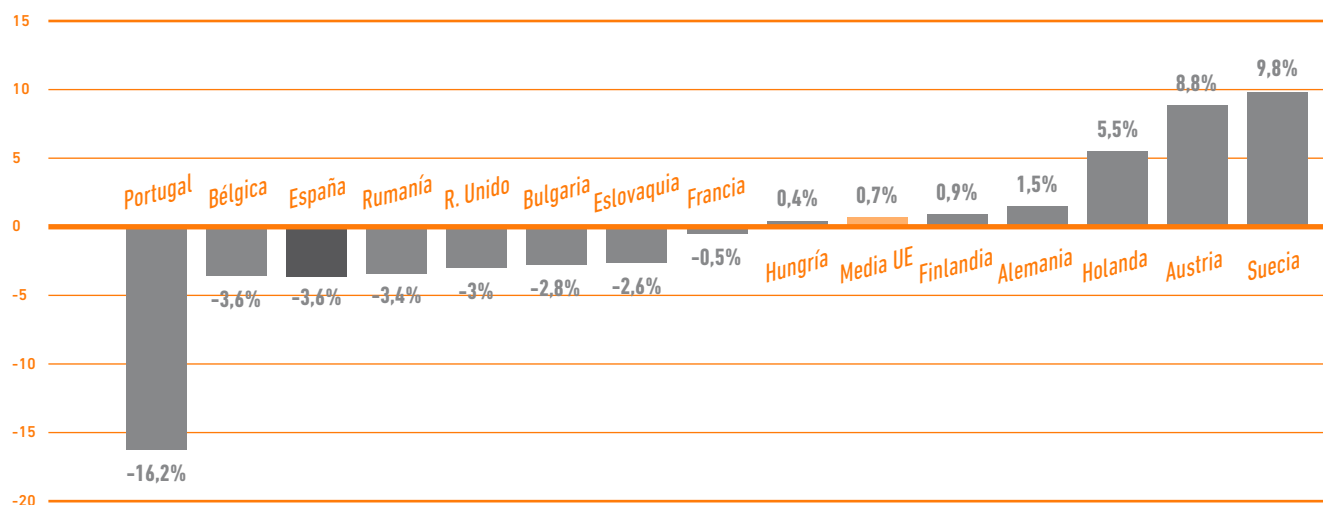


En todos los países estudiados los varones presentan una remuneración media mayor. La diferencia más amplia se registra en Austria (45%), mientras que la menor es la de Rumanía (13%). España, por

su parte, se sitúa entre los países con una diferencia más amplia, ya que el salario medio de los varones es un 34% más elevado que el de las mujeres (24.020 euros y 17.866 euros respectivamente).

Gráfico 4 Variación de la brecha salarial entre hombres y mujeres entre 2003 y 2008
Datos expresados en puntos porcentuales

Fuente: ISE-Adecco en base a Eurostat



Según el **Gráfico 4**, el país que más ha incrementado esta brecha salarial⁶ desde 2003 ha sido Suecia, con una ampliación de 9,8 puntos porcentuales. Por el contrario, el que más la redujo fue Portugal, pasando de un 29% a un 13%. España redujo su brecha salarial en 3,6 puntos porcentuales, de un 38% a un 34% en estos cinco últimos años.

En los últimos años y según los datos del Informe Mundial sobre Salarios de 2009 de la OIT, la crisis ha afectado a los salarios de las mujeres al menos tanto como al de los hombres. En general, se han recopilado datos sobre los salarios promedio por sexo correspondientes a 22 países, en 2008, y a 11 países en el primer trimestre de 2009. En promedio, en los

6. Porcentaje mayor de salario que perciben los hombres frente a las mujeres.

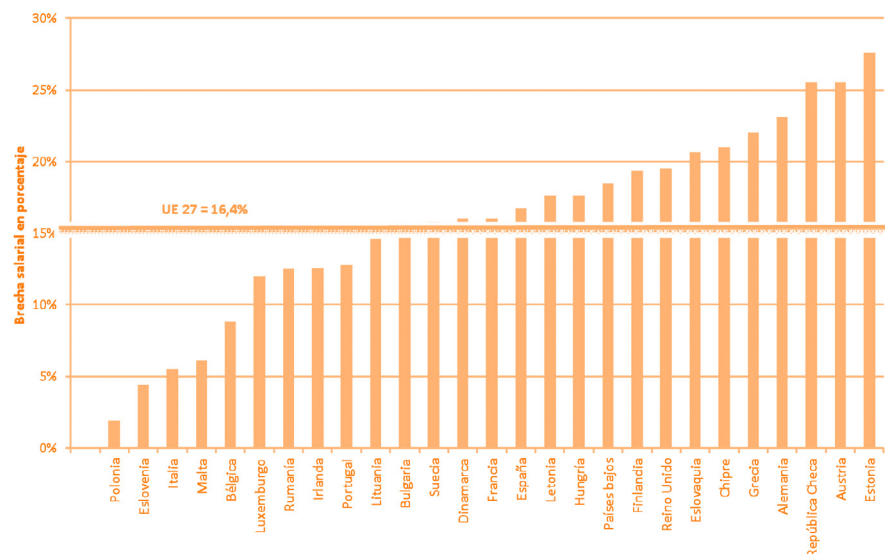
22 países de la muestra que utiliza la OIT, la brecha salarial de género se ha mantenido invariable; en el periodo analizado, las mujeres ganan aproximadamente el 80% del salario de los hombres, lo que indica que se detuvo la lenta pero sistemática tendencia a una mayor igualdad de género a largo plazo.

Según los últimos datos de Eurostat de 2010, la diferencia salarial entre hombres y mujeres (definida como la diferencia relativa que existe en la media de

los ingresos brutos por hora de mujeres y hombres) se sitúa de media en un 16,4%. Estos cálculos de Eurostat (basados en la *Encuesta de la Estructura de los Ingresos*) ponen de manifiesto que existen diferencias considerables entre los Estados miembros, con una desigualdad salarial que oscila entre menos de un 10% en Italia, Malta, Polonia, Eslovenia y Bélgica a más de un 20% en Eslovaquia, Chipre, Alemania y Grecia, y más de un 25% en Estonia, República Checa y Austria.

Gráfico 5 Diferencia salarial entre hombres y mujeres en la UE en 2010

Fuente: Eurostat 2010 salvo para EE, EL (2008). AT, BE, ES, IE, FR, IT, CY.



En el Gráfico 6 se analizan los datos para España de la explotación de la *Encuesta de Estructura Salarial*. Se observa que la brecha se ha mantenido, hasta 2007, relativamente constante, mostrando a continuación una moderación. Esta tendencia se observa, tanto en términos de ganancia por hora como en función de la

ganancia anual. La medición de la brecha salarial por el indicador ganancia media por hora es más precisa que por el de la ganancia media anual, pues permite controlar el efecto del número de horas trabajadas sobre la retribución, que difiere entre hombres y mujeres.

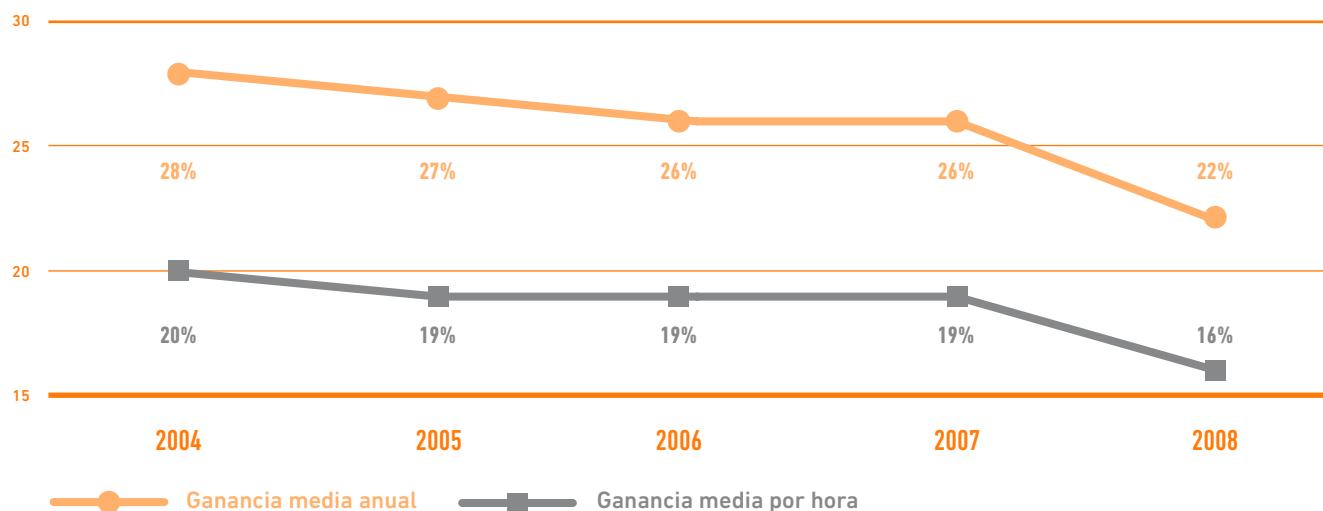
De todas maneras, hay que tener en cuenta que en 2008 se llevó a cabo un cambio de metodología y que la información, a partir de dicho año, se publica de acuerdo a la nueva CNAE 2009 e incluye a las personas trabajadoras del Régimen General de la

Seguridad Social de la sección de actividad 0: Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria. Por lo tanto, los datos a partir de este año no son comparables a los de años anteriores.

7. Porcentaje mayor de salario que perciben los hombres frente a las mujeres en porcentaje.

Gráfico 6 Evolución de la brecha salarial⁷ en ganancia media anual y ganancia media por hora

Fuente: INE

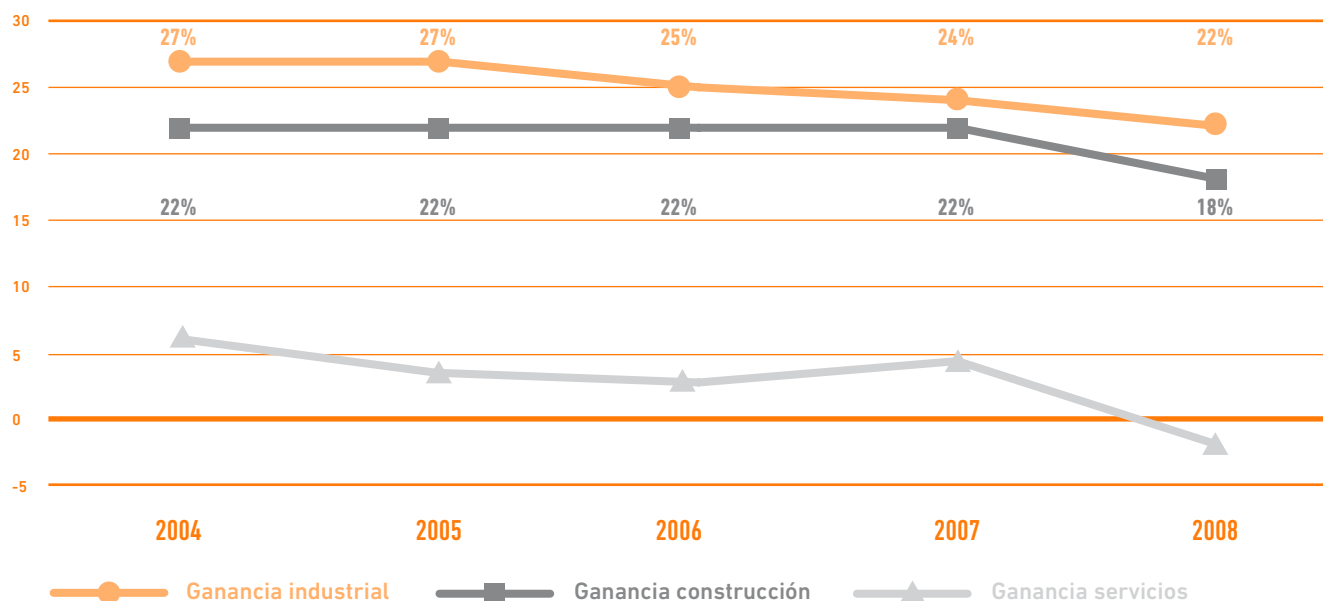


Según el análisis, la reducción está sujeta a un aumento proporcional más elevado de la retribución media de las mujeres frente a los hombres, ya que el

salario medio por hora de las mujeres se habría incrementado en un 13% respecto al año anterior, mientras que el aumento entre los hombres fue del 8%.

Gráfico 7 Evolución de la brecha salarial de género por sectores 2004-2008

Fuente: INE

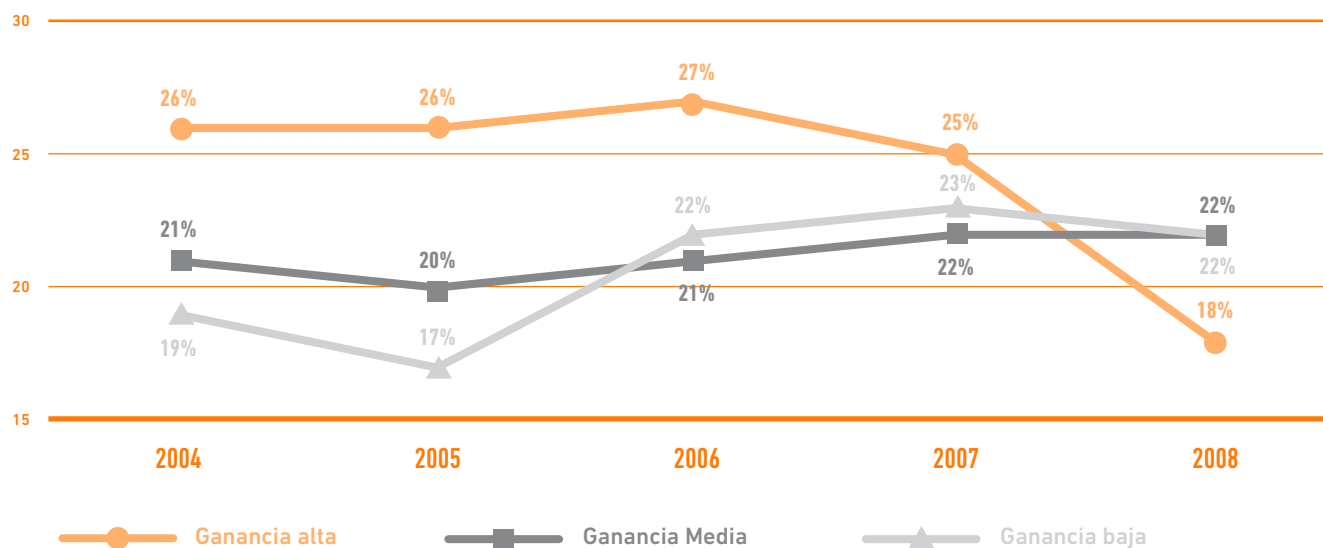


Por sectores y según el **Gráfico 7**, la brecha salarial es superior en el caso de la industria, seguida de los servicios y, en el último lugar, en la construcción. No obstante, en la industria se registra una moderación continua de las diferencias salariales entre hombres

y mujeres. En el sector de la construcción, que muestra unos resultados más erráticos, se da por primera vez una brecha salarial negativa, es decir, las mujeres tienen, en media, un sueldo por hora trabajada más elevado que el de los hombres.

Gráfico 8 Evolución de la brecha salarial de género por ocupaciones 2004-2008

Fuente: INE



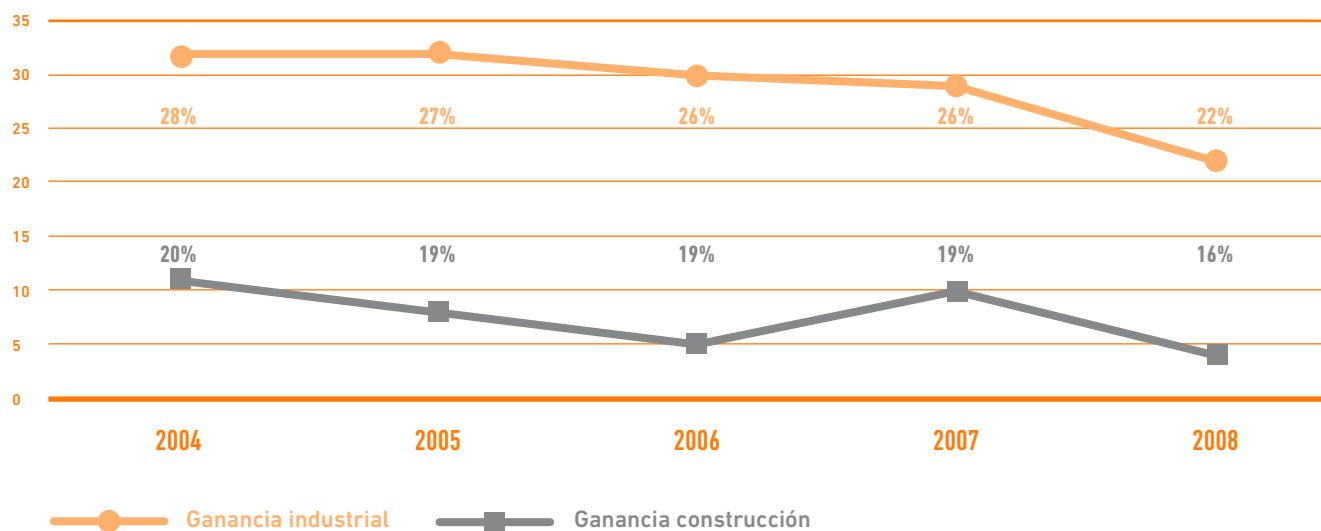
8. Ocupaciones de alta cualificación: grupos 1 (dirección empresas y Administración Pública), 2 (personal técnico y profesional científico e intelectual) y 3 (personal técnico y profesional de apoyo). Ocupaciones de media cualificación: grupos 4 (empleos de tipo administrativo), 5 (trabajadores y trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y comercio), 6 (trabajadores y trabajadoras cualificadas de la agricultura y la pesca) y 7 (personas artesanas y trabajadores y trabajadoras cualificadas de la industria). Ocupaciones de baja cualificación: grupos 8 (operadores y operadoras de maquinaria) y 9 (trabajos no cualificados). Fuente: INE. EES Anual 2008. En el año 2008 se registra un cambio de la metodología con la inclusión de los trabajadores de la Administración Pública y Defensa.

La cualificación profesional⁸ también condiciona la brecha salarial, como se desprende del análisis del **Gráfico 8**. A pesar de que entre las personas de alta cualificación ha existido tradicionalmente una diferencia salarial mayor, en 2008 se registra una moderación sustancial de las diferencias de sus sala-

rios. Mientras que los trabajadores y trabajadoras de cualificación media y baja mantienen niveles de brecha salarial parecidos, rondando el 22%. No hay que olvidar, en este punto, el cambio de metodología registrado en 2008, con la inclusión del personal de la Administración Pública y Defensa.

Gráfico 9 Evolución de la brecha salarial por tipo de contrato 2004-2008

Fuente: INE



Desde 2004 y atendiendo al tipo de contrato, la brecha salarial es mayor entre las personas empleadas con contrato indefinido que entre las que mantienen un contrato de duración determinada. Según el *Gráfico 9*, en ambos casos la tendencia es a la moderación de estas diferencias salariales.

Nueve Comunidades Autónomas, según los *gráficos 10 y 11*, presentan una brecha salarial inferior a la media estatal, mientras que en siete, este indicador se sitúa por encima de la media nacional del 16%. Cantabria es la única que presenta un valor igual a la media. Destacan Extremadura y Canarias, con una brecha del 5% y, en el lado opuesto, Aragón y la Comunidad Foral de Navarra, con más del 20%.

Gráfico 10 Brecha salarial por CC.AA. en 2008

Fuente: EES Anual, 2008. INE.

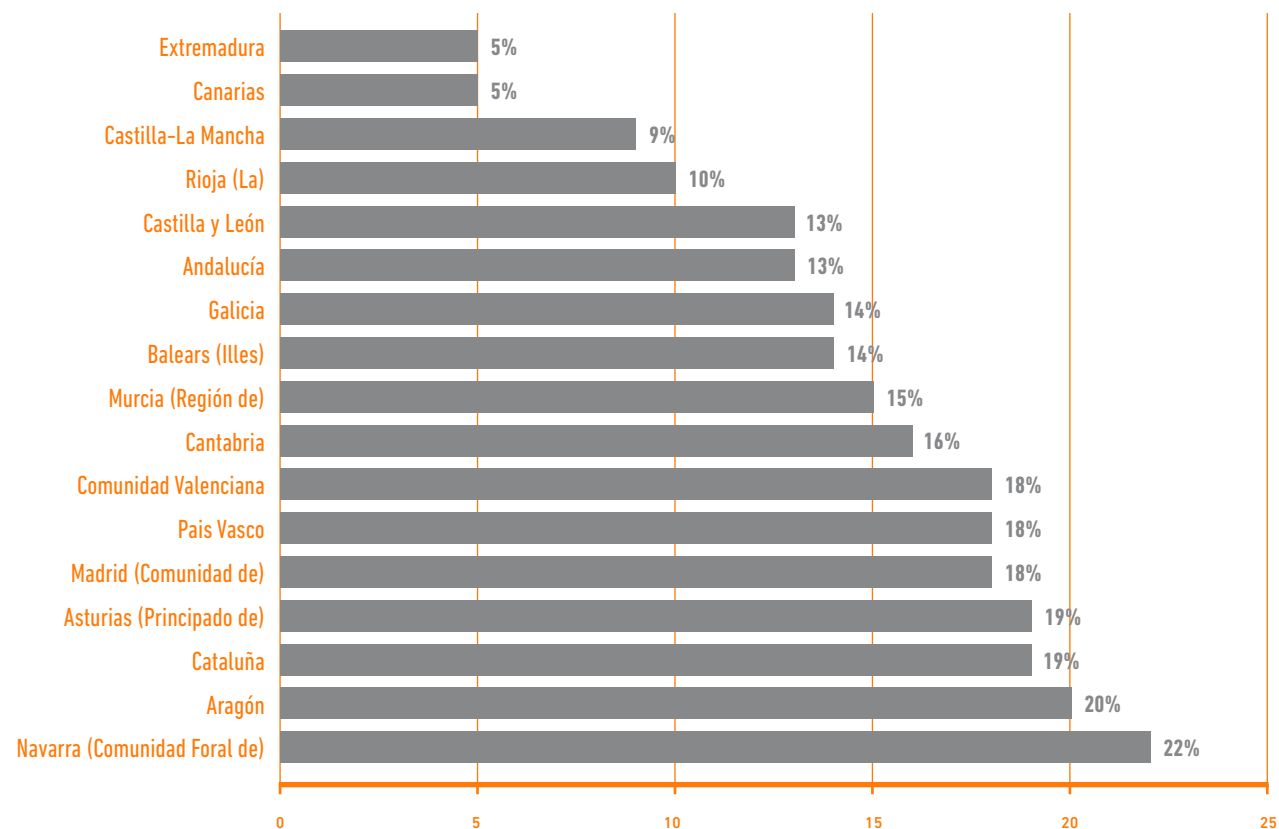
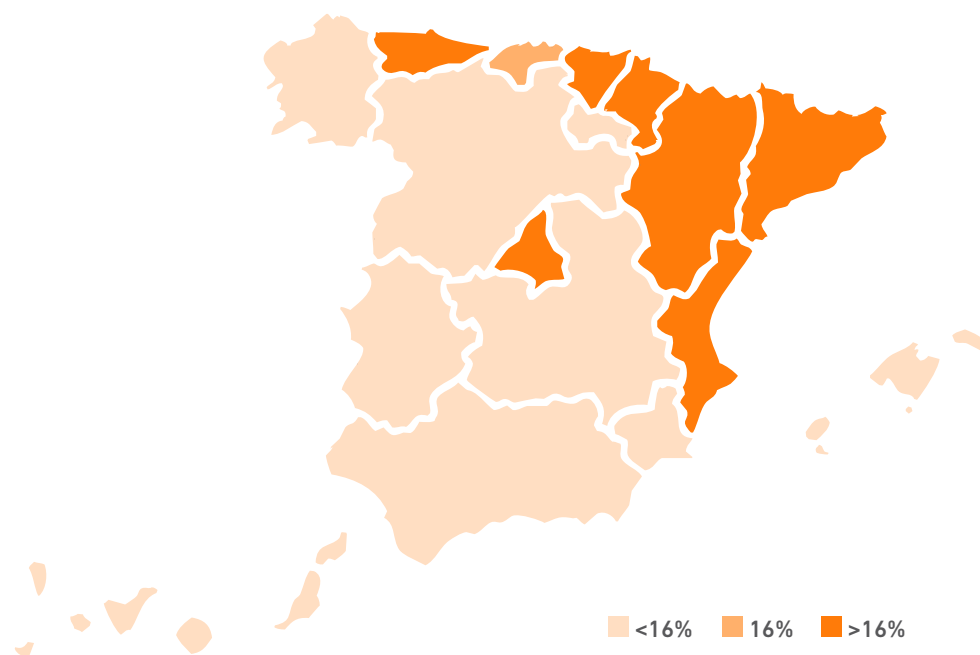


Gráfico 11 Distribución geográfica de la brecha salarial 2008

Fuente: EES Anual, 2008. INE





BASE DE DATOS DE ESTRUCTURA SALARIAL Y COMPETITIVIDAD

37

Determinantes
de la Brecha Salarial
de Género en España

III.1

Descripción de la base de datos

Hasta ahora, los estudios realizados se han centrado en analizar la relación entre las características de las personas empleadas y la brecha salarial, principalmente en lo relativo a ganancia por hora, entre hombres y mujeres. En el presente estudio, aparte de tener en cuenta la influencia que tienen las características de las personas empleadas en la magnitud de la brecha salarial, añade al análisis, como novedad, factores relativos a la actividad de las empresas, fundamentalmente los relativos a su entorno competitivo. Es decir, pretende cuantificar cómo influyen ciertas características personales, laborales y, especialmente empresariales, en los salarios que perciben las personas que trabajan en las empresas.

Para poder realizar un estudio de este tipo, que pretende relacionar la remuneración de la mano de obra no sólo con características propias de la misma, sino también de las empresas y del entorno en el que éstas se desenvuelven, es necesario utilizar una base de datos creada *ad hoc*. Esta base permite asociar a cada persona empleada las variables empresariales más importantes de las compañías en las que desarrollan su actividad.

Se trata de la *Base de Datos de Estructura Salarial y Competitividad*, que combina información de la *Encuesta de Estructura Salarial* 2006 y de la base *SABI* (*Sistema de Análisis de Balances Ibéricos*).

La *Encuesta de Estructura Salarial* es una operación estadística de periodicidad cuatrienal, realizada por el INE en el marco de la Unión Europea, 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 1738/2005 de la UE de obligado cumplimiento para todos los Estados Miembros.

La novedad principal que aporta frente a otras encuestas sobre esta materia, como la *Encuesta de Coste Laboral*, es que se recogen los salarios en el cuestionario de forma individual para una muestra de asalariados y asalariadas de cada unidad investigada y, junto a ellos, una gran cantidad de variables relacionadas con las personas trabajadoras.

Básicamente, los objetivos de la encuesta pueden resumirse en dos:

- > El conocimiento de los niveles salariales, no sólo de los niveles medios, sino también de su distribución.
- > La determinación de la estructura del salario, tanto desde el punto de vista de la composición como de las variables que influyen en él (sexo, ocupación, rama de actividad, antigüedad o tamaño de la empresa) y la cuantía en que lo hacen.

Por otro lado, la base de datos SABI es de carácter económico y financiero e incluye más de 550.000 empresas españolas. Para cada compañía, entre otros datos, la base proporciona información sobre ingresos, gastos, beneficios, empleo, productividad y otros indicadores relacionados con la actividad de la empresa. Estos datos se actualizan periódicamente y se obtienen de fuentes oficiales como el Registro Mercantil o el BORME (*Boletín Oficial del Registro Mercantil*).

La creación de la *Base de datos de Estructura Salarial y Competitividad* partió del trabajo llevado a cabo por

el INE, desarrollado en el marco de la colaboración entre esta institución y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, plasmada en el Convenio Marco de Colaboración entre ambas instituciones, de 30 de marzo de 2010, y en la adenda de desarrollo de ese Convenio Marco para el cruce de la *Encuesta de Estructura Salarial* 2006 con la base SABI.

Esta nueva base de datos contiene información sobre 185.174 personas trabajadoras pertenecientes a 18.127 empresas. Para cada una de ellas se dispone de información relativa a sus características demográficas (sexo, nivel de estudios, código de ocupación,...), características laborales y salariales (antigüedad, ganancia anual, mensual, por hora, tipo de contrato,...), características relativas al centro de trabajo o empresa en la que la persona desarrolla su actividad (sector de actividad, tamaño, actividad exterior, mercado principal donde se dirige la producción,...), y características relativas a la actividad económica y financiera de la empresa (nivel de ventas, ingresos, beneficios, productividad, gastos,...).

Gráfico 12 Base de datos Estructura Salarial y Competitividad

Fuente: Elaboración propia.



Como se ha mencionado, la *Base de Datos de Estructura Salarial y Competitividad* incorpora información de la *Encuesta de Estructura Salarial* 2006 y de la base de datos SABI. En lo referente a esta última, existe información para los años 2002, 2006, 2007 y 2008. No obstante se ha detectado un importante número de valores perdidos en estas variables empresariales para los años 2007 y 2008. Por ello,

y para ajustar la dimensión temporal del análisis al año 2006, que es la fecha para la que existen datos de la *Encuesta de Estructura Salarial* 2006, se ha considerado conveniente construir el indicador de competitividad utilizando datos de los años 2002 y 2006.

Además, hay que tener en cuenta que la *Base de Datos de Estructura Salarial y Competitividad* también

tiene un número significativo de valores perdidos en lo que se refiere a las variables empresariales procedentes de la base SABI en 2002 y 2006. Ante este problema, se podría proceder de dos formas. Eliminar del estudio a las empresas para las que no se dispone de datos sobre actividad económica y empresarial, y claro está, eliminar también a las personas que desempeñan sus funciones en ellas, o tratar de buscar un mecanismo de imputación que permita mantenerlas en el estudio. Se ha optado por esta segunda opción al ser significativo el número de valores perdidos, lo que obligaría a desechar datos de un importante número de personas de la EES-06. Además, a la hora de ajustar la muestra eliminando aquellas compañías en las que se detecta falta de información, sería necesario contrastar previamente si esos valores perdidos obedecen a alguna característica común compartida por esas empresas o, por el contrario, la falta de información es aleatoria. Sólo en este último caso se podrían eliminar directamente a las empresas con valores perdidos.

El mecanismo de imputación que se ha utilizado se basa en el modelo de regresión lineal múltiple. La variable dependiente se compone de los datos no perdidos de la variable de interés, por ejemplo, de la

variable "resultado del ejercicio en 2006". Como variables explicativas se utilizan aquellas variables de la EES-06 que hacen referencia a las características de las empresas en las que las personas desarrollan su actividad, ya que todas las empresas tienen información relativa a estas variables. Se estima el modelo y se predice el valor de la variable de interés, "resultado del ejercicio 2006", para aquellas empresas en las que existe dato perdido. La idea que subyace a este mecanismo es que empresas similares en cuanto a número de empleados, sector, localización, propiedad, mercado objetivo, etc., deberían tener valores parecidos en lo referente a la variable de interés, en este caso "resultado del ejercicio 2006".

No obstante, igual que hubiera sido necesario confirmar la aleatoriedad de la falta de información entre las empresas para poder eliminar de la muestra a aquellas con datos perdidos, como se ha mencionado anteriormente, para poder utilizar el mecanismo de imputación descrito, la falta de información también debería ser aleatoria entre empresas, es decir, no debería responder a ningún comportamiento común en ellas. Por ejemplo, se entiende por comportamiento común si las empresas de más de 500 personas empleadas tienden, en media, a no tener

información en la variable “resultado del ejercicio 2006”. En este caso la falta de información no sería aleatoria ya que es común en las empresas más grandes. Si se utilizara este mecanismo de imputación, la regresión lineal múltiple, cuando la falta de datos no fuera aleatoria, el modelo que se estimaría y que se utilizaría para realizar la imputación tendría coeficientes sesgados al no considerar los factores que explican esa falta de datos. Al final, esa imputación también adolecería de sesgo y sería errónea. Para evitar esto y realizar una imputación adecuada, sin sesgos, se utilizará el mecanismo en dos etapas propuesto por Gilley y Leone (1991), basado en el modelo de selección de muestra de Heckman.

Este sistema se compone de dos etapas. En la primera de ellas se utiliza un modelo de elección discreta para estimar la relación que existe entre la falta de datos sobre una determinada variable y las características de las empresas. Si se comprobara que esta relación es significativa, se confirmaría la no aleatoriedad de la falta de datos. En ese caso, con ese modelo de elección discreta, se estimaría una variable adicional, denominada inversa del ratio de Mills, que recoge esa no aleatoriedad en la falta de datos.

En una segunda etapa se estima un modelo de regresión lineal entre la variable de interés, para la cual existen valores perdidos, y las características de las empresas para las que no existen valores perdidos, ya que proceden de la EES-06. En esta regresión entra la inversa de Mills, calculada en la primera etapa, como una variable explicativa adicional, de tal manera que esta regresión controla por el sesgo de selección de muestra. Por último, se procede a imputar los valores perdidos utilizando este último modelo.

III.2

Indicador de
competitividad

Este estudio pretende analizar la relación que existe entre la magnitud de la brecha salarial y tres tipos de variables:

- 1 características demográficas, laborales y salariales de las personas trabajadoras.
- 2 características relativas al centro de trabajo o empresa en la que aquellas desarrollan su actividad
- 3 características relativas a la actividad económica y financiera de esas empresas.

En relación con este último grupo de variables, la intención es relacionar la brecha salarial con la competitividad empresarial, entendiendo por ésta la capacidad de la empresa para obtener resultados superiores a la media, de tener productividad y rentabilidad también superiores a la media y de tener capacidad de mejora en estos aspectos.

Dado el gran número de variables económicas y financieras que la *Base de Datos de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial* ofrece para 18.127 empresas, en 2002 y 2006, hay que resumirlas en diferentes indicadores que hagan referencia a la competitividad, productividad y rentabilidad empresarial:

> Variables económicas y financieras:

- + Ingresos de explotación
- + Resultado antes de impuestos
- + Resultado del ejercicio
- + Gasto de personal
- + Número de empleados
- + Valor añadido
- + Crecimiento cifra de ventas
- + Productividad
- + Crecimiento del valor añadido
- + Rentabilidad económica
- + Rentabilidad financiera
- + Endeudamiento

Hay que tener en cuenta que la elaboración de un indicador de competitividad, utilizando variables en niveles, se vería influida de forma directa por el tamaño de la empresa, de tal forma que las de mayor tamaño tenderían a tener un mayor índice de competitividad. Es decir, el indicador explicaría en mayor medida el tamaño de la empresa que la verdadera competitividad de ésta.

Para evitar este problema se han utilizado variables expresadas en ratios y en tasas de variación,

las cuales permiten la comparativa entre empresas, independientemente del tamaño de éstas. Al final, para la elaboración del indicador de competitividad, se han utilizado 17 variables, entre ratios y tasas de crecimiento. Los ratios se han calculado para 2002 y 2006 empleando las variables de empresa detalladas anteriormente. Las tasas de variación se refieren al crecimiento de las variables de referencia en 2006 con relación a su nivel en 2002:

- 1 Gastos de personal por persona empleada
- 2 Ingresos de explotación por persona empleada
- 3 Productividad por persona empleada
- 4 Peso (en porcentaje) del resultado antes de impuestos sobre los ingresos de explotación
- 5 Importancia (en porcentaje) del resultado del ejercicio sobre los gastos de personal
- 6 Importancia (en porcentaje) del Valor Añadido Bruto (VAB) de la compañía respecto a los gastos de personal
- 7 Peso del VAB respecto a los ingresos de explotación
- 8 Crecimiento del empleo
- 9 Crecimiento de los ingresos de explotación
- 10 Crecimiento de la productividad por persona empleada

Para calcular el indicador de competitividad empresarial basado en todos los ratios y tasas de crecimiento anteriores, se ha procedido a realizar un análisis factorial. Se trata de una técnica estadística multivariante que permite resumir un gran número de variables en otro más reducido de factores comunes, los cuales podría decirse que explican el comportamiento subyacente del conjunto de datos.

Utilizando estos factores se ha diseñado un indicador de competitividad que posibilitó la ordenación de las empresas de mayor a menor grado de competitividad. Para un mayor desarrollo del procedimiento empleado consultar el Anexo 1.

BRECHA SALARIAL: ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y PRINCIPALES RESULTADOS

La brecha salarial por sexo, definida como la mayor remuneración que reciben los hombres frente a las mujeres por un mismo trabajo y en unas mismas condiciones, continúa siendo importante tanto en Europa como en España. En este estudio se pretende, con apoyo estadístico y econométrico, cuantificar su volumen, así como definir las características por las que esta brecha varía y cuáles son los principales indicadores en los que se fundamenta esta persistente diferencia. El objetivo a largo plazo es poder abordar en qué medida la competitividad y rentabilidad de la empresa está influida por la mayor igualdad salarial de género. Este estudio pretende abrir el camino de esta línea de investigación futura.

En este capítulo se incluye un análisis descriptivo y valorativo de la cuantificación de la brecha salarial, en sus diferentes definiciones (es decir, según los distintos tipos de remuneración); así como un aná-

lisis de la brecha salarial en función de las características de la empresa, de las personas que en ella trabajan, del ámbito geográfico en el que radica el centro de trabajo y de la competitividad de la empresa, es decir, de su actividad económica y financiera. La brecha salarial de género medida como la diferencia de ingresos por retribución entre hombres y mujeres se mide, en este estudio, en función de los diferentes tipos de remuneración incluidos en el salario global anual, es decir, el salario base (ganancia media por hora en este estudio) y retribución por rendimiento (considerados pagos por productividad o variables). En general, en este análisis descriptivo se atiende principalmente a la brecha salarial relativa, calculada como el mayor/menor porcentaje de retribución que reciben los hombres frente a las mujeres. Si aparece con signo positivo es mayor el porcentaje de retribución en aquellos, si el signo fuera negativo, la conclusión sería la contraria.

Tabla 2 Brecha salarial según el tipo de ganancia de la persona trabajadora

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Tipo de ganancia	Hombre	Mujer	Brecha Salarial	Brecha en porcentaje
Ganancia media por hora	13,11	10,57	2,54	19,3%
Ganancia media anual*	22.051,08	16.245,17	5.805,91	26,3%
Ganancia media por rendimiento 1 (pagos extraordinarios variables)	3.641,91	1.955,15	1.686,75	46,3%
Ganancia media por rendimiento 2 (complementos salariales vbles. anualizados)	4.971,28	3.193,75	1.777,53	35,8%
Ganancia total media por rendimiento (pagos extraord. vbles.+ complementos salariales vbles. anualizados)	5.336,50	3.131,30	2.205,29	41,3%

*Jornada anual media pactada por mujeres: 1.554 horas

Jornada anual media pactada por hombres: 1.700 horas

En términos generales, la brecha salarial medida por la ganancia media por hora⁹ (salario), es un 19,3% superior en los hombres respecto a las mujeres, lo que supone 2,54 euros por hora de diferencia a favor de aquellos (*Tabla 2*). Si tomamos la ganancia media anual, la discrepancia aumenta hasta el 26,3%, por la diferencia en el número de horas que trabajan hombres y mujeres. Las mujeres tienen una jornada anual media pactada de 1.554 horas, mientras que los hombres trabajan un 9% más. Por este motivo se utiliza para los estudios la variable ganancia por hora ya que limita el impacto del tiempo de trabajo. Esta diferencia se va ampliando según se atiende a otros conceptos de remuneración que incluyen retribuciones variables. Si tomamos por ejemplo, “el indicador ganancia media por rendimiento 1”, de la *Tabla 2*, que incluye los pagos extraordinarios variables (se explica en el Anexo sobre la *Encuesta de Estructura Salarial*), la brecha salarial se amplía sustancialmente, hasta suponer un 46,3%. Es decir, los hombres cobran por este concepto prácticamente 1.700 euros más al año que las mujeres.

Si tomamos el concepto de ganancia media por rendimiento 2, que incluye sólo los complementos salariales mensuales extraordinarios pero anualizados, esta

discrepancia es algo menor que en el caso de los pagos extraordinarios 1, pero es mucho mayor a la brecha por ganancia salarial anual. Se sitúa en concreto en el 35,8%, lo que supone unos 1.777 euros al año más lo que cobran los hombres frente a las mujeres.

Por último, si tomamos la ganancia media por rendimiento global, es decir, la suma de los dos anteriores, se presenta una elevada brecha salarial de algo más del 41% entre hombres y mujeres. Con ello queda claro que existe una amplia brecha salarial de género, que aumenta más todavía cuando los conceptos de remuneración empleados se hacen variables. En el sueldo base o pactado global existe una brecha algo inferior al 20% que se amplía al 40% cuando se incluyen conceptos de pagos variables por rendimientos. El rendimiento en las mujeres vuelve a estar peor pagado.

De acuerdo con estos resultados cabe esperar que la diferencia que por procedimientos más sofisticados se obtenga en el capítulo V sea superior en materia de remuneración por rendimiento que en lo relativo a ganancia por hora. Lo que ya de por sí justifica la relación de este análisis para llamar la atención sobre desequilibrios insuficientemente estudiados.

9. El salario por hora se estima como el salario anual dividido entre las horas pactadas en el año de referencia.

La mayor brecha en el concepto de remuneración por rendimiento frente a la ganancia por hora podría estar indicando un menor poder de negociación de las mujeres, en relación con los hombres, a la vez que una mayor arbitrariedad, en la determinación de este componente de la remuneración que en la ganancia por hora, acaba afectando negativamente a la remuneración de las mujeres.

De aquí en adelante el análisis descriptivo de la explotación de los datos se refiere a diversos condicionantes laborales, personales y empresariales, y se

analizan en función del sexo. Es decir, se presenta diferenciada la remuneración de hombres y mujeres en función de distintas características o condicionantes. Esta comparación se realiza a su vez en función de los dos conceptos de remuneración revisados anteriormente.

- > Ganancia media por hora, que se considera salario base.
- > Ganancia total media por rendimiento, según la definición anterior y que aquí se aborda como pagos por rendimiento.

IV

IV.1

Brecha Salarial según el perfil de la persona trabajadora

BRECHA SALARIAL: ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y PRINCIPALES RESULTADOS

En este capítulo se analiza la brecha salarial de género condicionada por las características de la persona empleada. Se considera la brecha medida tanto por la ganancia media por hora, como por la ganancia por rendimiento en cada uno de los condicionantes de la persona que desarrolla su actividad en la empresa.

Nótese que según lo indicado anteriormente, la brecha que se deriva de la utilización de la ganancia por hora es inferior a la derivada del uso de la ganancia por año, especialmente cuando hace referencia a la remuneración por rendimiento. Así, no es oportuno, por el momento, realizar comparaciones entre las brechas que se derivan de uno y otro concepto en relación con los aspectos específicos que se describen individualmente sin tener en cuenta, por ejemplo, las diferentes magnitudes de ambos. Igualmente cabe mencionar que pese a que los importes de las remuneraciones (salarios y remuneración por rendimiento), en términos de euros por hora o por año, sí deben estar en torno al valor global presentado en la **Tabla 2**, no es obligatoriamente así para la brecha (presentada como la diferencia en euros o en términos porcentuales), puesto que composiciones de los distintos grupos pueden dar lugar a que todos ellos tengan brechas inferiores a la global¹⁰.

48

Determinantes
de la **Brecha Salarial**
de **Género** en **España**

10. Un ejemplo sencillo de esta situación se puede calcular mediante el siguiente cuadro:

Clasificación 1

Hombre
3€/hora (9 hombres)
Mujer
2€/hora (5 mujeres)
Brecha
1€/hora

Clasificación 2

Hombre
8€/hora (9 hombres)
Mujer
4€/hora (5 mujeres)
Brecha
4€/hora

Global

Hombre
3,5€/hora (9 hombres)
Mujer
3€/hora (5 mujeres)
Brecha
0,5€/hora

Se comprueba así que el salario por hora de las dos categorías está alrededor del global tanto para hombres como para mujeres pero que la brecha en las dos categorías es superior a la brecha global.

IV.1.1

Formación de la persona trabajadora

La brecha salarial de género difiere según la formación que presente la persona trabajadora, tal y como muestra la **Tabla 3**. En términos generales, con algunas excepciones, la brecha salarial aumenta cuanto mayor es la formación que tiene la persona empleada. Este comportamiento se refleja tanto en términos absolutos (en euros) como relativos (en porcentaje). Los hombres sin estudios ganan un 17,7% más que las mujeres sin ellos. En el polo opuesto encontramos a los hombres con licenciaturas, ingenierías superiores, postgrados y doctorados que ganan un 30,3% más que las mujeres con la misma cualificación.

Entre ambos extremos hay diversas situaciones. Los hombres con formación de grado medio o superior mantienen una brecha salarial elevada con respecto a las mujeres: del 27,7% y 26,7%, respectivamente. Entre las personas con diplomaturas universitarias, los hombres reciben un 24,7% más que las mujeres, o lo que es lo mismo 4,47 euros más por hora. Finalmente, los hombres que tienen educación primaria o secundaria también reflejan una ganancia media por hora del orden del 25% superior a la de las mujeres.

Del mismo modo se observa que igual que la brecha salarial aumenta con la formación, también es mayor la remuneración salarial de las personas cuando aumenta el nivel de estudios.

Tabla 3 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo a la formación de la persona empleada

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Nivel de estudios	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Sin estudios	9,53	7,84	1,68	17,7%
Educación primaria	10,70	8,02	2,68	25,1%
Educación secundaria 1ª etapa	10,36	8,19	2,18	21,0%
Educación secundaria 2ª etapa	13,83	10,33	3,50	25,3%
Formación profesional grado medio	12,61	9,11	3,50	27,7%
Formación profesional grado superior	13,57	9,94	3,62	26,7%
Personas diplomadas universitarias o equivalente	18,12	13,65	4,47	24,7%
Personas licenciadas, ingenieras superiores, postgraduadas y doctoras	24,30	16,94	7,36	30,3%

Si atendemos a la remuneración por rendimiento, **Tabla 4**, los resultados son muy diferentes y sin un patrón claro; tanto si abordamos la brecha en términos absolutos o relativos. El único comportamiento

claro es que las brechas salariales por rendimiento son muy superiores en todos los niveles de formación, que las observadas en pagos salariales. En este caso, las mayores brechas se presentan

en aquellas personas con formación profesional de grado medio (58,2%), las que tienen formación universitaria (52,0%) o las que tienen estudios primarios (51,3%). La brecha más reducida se presenta entre

los hombres y las mujeres sin estudios (29,0%), lo que supone unos 1.338 euros anuales por rendimiento que reciben más los hombres que las mujeres.

Tabla 4 Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) de acuerdo a la formación de la persona empleada

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Nivel de estudios	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Sin estudios	4.614,80	3.276,53	1.338,27	29,0%
Educación primaria	4.465,55	2.176,22	2.289,33	51,3%
Educación secundaria 1ª etapa	4.280,55	2.274,52	2.006,03	46,9%
Educación secundaria 2ª etapa	5.743,57	3.618,23	2.125,34	37,0%
Formación profesional grado medio	4.410,63	1.842,83	2.567,80	58,2%
Formación profesional grado superior	4.630,72	2.624,89	2.005,83	43,3%
Personas diplomadas universitarias o equivalente	7.334,40	3.519,63	3.814,77	52,0%
Personas licenciadas, ingenieras superiores, postgraduadas y doctoras	9.766,61	5.349,54	4.417,07	45,2%

IV.1.2

Responsabilidad y puesto de trabajo

En este apartado se analizan las diferencias salariales en función de la responsabilidad que la persona tiene en la empresa y el puesto que ocupa en ella.

Atendiendo a la responsabilidad, la brecha salarial es mayor entre aquellas personas que tienen puestos en los que ésta es mayor, tanto en términos ab-

solutos como relativos. Así, los hombres ganan un 25,9% más por hora de lo que lo hacen las mujeres, lo que supone algo más de 5 euros por hora. Entre los hombres y mujeres que no mantienen puestos de responsabilidad la diferencia salarial se reduce hasta el 12,9%, ver [Tabla 5](#).

Tabla 5 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al grado de responsabilidad en la organización

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Responsabilidad en la empresa	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Sin responsabilidad	11,30	9,85	1,45	12,9%
Con responsabilidad	19,83	14,69	5,14	25,9%

Teniendo en cuenta los pagos por rendimiento, los resultados son diferentes a los registrados por salario, variando también si se calculan en euros o en porcentaje. Así, según la [Tabla 6](#), en términos absolutos se

observa que los hombres que tiene puestos de trabajo con responsabilidad mantienen una brecha salarial mayor a los que no tienen responsabilidad: 3.014 euros frente a 1.746 euros, respectivamente.

Tabla 6 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al grado de responsabilidad en la organización*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.*

Responsabilidad en la empresa	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Sin responsabilidad	4.410,05	2.663,09	1.746,95	39,6%
Con responsabilidad	8.700,31	5.686,13	3.014,18	34,6%

Sin embargo, si analizamos la brecha salarial en términos relativos, es decir, el sueldo de los hombres sobre el de las mujeres, en porcentaje, éste es mayor para los hombres que no ocupan puestos de responsabilidad. Éstos ganan por remuneración por rendimiento casi un 40% más que las mujeres que tampoco tienen responsabilidad. Sin embargo, entre las personas que mantienen puestos de responsabilidad, la brecha salarial de género se reduce ligeramente hasta un 34,6%.

Si consideramos en términos absolutos la brecha salarial en función de los puestos que ocupan las personas en la organización empresarial, descubrimos que, en términos generales, la ganancia media por hora, medida en euros, aumenta cuando lo hace el nivel organizativo del puesto de trabajo, del mismo modo que aumenta el nivel de salario por hora. Entre las personas con cargos directivos la brecha salarial se sitúa en los 12,21 euros, cifra que se va reduciendo hasta algo más de un euro para el caso de personal no cualificado. Ver [Tabla 7](#) para mayor detalle.

Tabla 7 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al nivel del puesto de trabajo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Ocupación	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Directivos	36,81	24,60	12,21	33,2%
Técnicos y profesionales	21,92	17,48	4,44	20,3%
Administrativos y apoyo	15,44	10,82	4,62	29,9%
Otros	10,75	8,09	2,66	24,8%
No cualificado	8,63	7,60	1,03	11,9%

En términos relativos, el comportamiento de la brecha no es tan claro ni refleja un patrón tan definido, especialmente en los puestos de trabajo intermedios. No obstante, se constata que en los puestos directivos hay una mayor brecha, que llega al 33,2% y en los empleos sin cualificación es donde menor

brecha existe (11,9%). Entre los puestos de jerarquía intermedia, las categorías administrativas y de apoyo mantienen brechas cercanas al 30%, mientras que entre las técnicas y profesionales los hombres perciben un 20,3% más del salario por hora de las mujeres.

Tabla 8 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al nivel del puesto de trabajo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Ocupación	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Directivos	15.945,28	8.335,24	7.610,04	47,7%
Técnicos y profesionales	6.169,22	3.905,34	2.263,88	36,7%
Administrativos y apoyo	7.128,75	3.839,94	3.288,82	46,1%
Otros	4.234,77	2.233,80	2.000,97	47,3%
No cualificado	2.800,32	1.304,58	1.495,74	53,4%

En referencia a los pagos por rendimiento en función del puesto de trabajo, la brecha salarial de género presenta unos resultados opuestos en términos relativos a los reflejados por ganancia media por hora. Como se observa en la **Tabla 8** la mayor brecha se observa en el personal masculino no cualificado, que mantiene una ganancia por rendimiento un 53,4% superior al personal femenino sin cualificación. Por su parte, en los puestos directivos, administrativos y de personal de apoyo y otros se observa

una brecha salarial muy parecida, del entorno a un 47% de mayor remuneración por rendimiento en los hombres que en las mujeres.

En términos absolutos, es decir, en euros, la brecha, en general, aumenta conforme aumenta el escalafón de responsabilidad del puesto de trabajo. Los hombres con puestos de trabajo no cualificado perciben por rendimiento unos 1.500 euros más al año que las mujeres en los mismos puestos; mientras que

las directivas reciben unos 7.600 euros menos al año en concepto de pagos por rendimiento. La única excepción es la brecha observada por el personal administrativo y de apoyo que es de unos 3.300 euros anuales en concepto de rendimiento, mientras que para el personal técnico y profesional es algo inferior: unos 2.300 euros al año.

IV.1.3

Tipo de jornada y tipo de contrato

Independientemente del sexo, las personas que desarrollan su actividad en una empresa, a tiempo completo, perciben una mayor ganancia por hora que las que lo hacen a tiempo parcial. No obstante, si se analizan los datos de la [Tabla 9](#), la brecha salarial entre hombres y mujeres refleja una amplitud muy diferente según atendamos a un tipo de contrato u otro. Así, ésta es mayor entre los contratos a tiem-

po parcial que a tiempo completo, tanto en términos absolutos como relativos. Los hombres que trabajan a tiempo parcial tienen una ganancia media por hora trabajada un 23,6% superior a la de las mujeres, lo que supone unos 3 euros por hora. Para las mujeres que trabajan a tiempo completo esta diferencial es menor: de unos 2,19 euros o lo que es lo mismo, un 16,6% menos que el sueldo por hora de los hombres.

Tabla 9 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de jornada laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Tipo de jornada laboral	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Tiempo completo	13,15	10,96	2,19	16,6%
Tiempo parcial	12,55	9,60	2,96	23,6%

Si se analiza la brecha salarial por la ganancia total media por rendimiento en función del tipo de jornada, se descubren resultados opuestos a los conseguidos midiendo la brecha por ganancia media por hora ([Tabla 10](#)). Es decir, en los pagos extraordinarios por rendimiento, los hombres que trabajan a

tiempo completo reciben una mayor remuneración, concretamente del 36,7% superior, a la que reciben las mujeres con el mismo tipo de jornada. Respecto a la jornada a tiempo parcial esta diferencia se reduce hasta el 12,1%.

Tabla 10 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de jornada laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Tipo de jornada laboral	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Tiempo completo	5.507,06	3.484,84	2.022,22	36,7%
Tiempo parcial	2.378,32	2.089,69	288,63	12,1%

Las personas con contrato indefinido, independientemente del sexo, ganan más que las que mantienen un contrato de duración determinada. Si diferenciamos por el sexo y la duración del contrato, como se observa en la [Tabla 11](#), la brecha salarial es mayor tanto en términos relativos como absolutos. Así, en

el contexto de la contratación indefinida, los hombres ganan un 22,9% más que las mujeres. Esta diferencia se materializa en que las mujeres cobran 3,32 euros menos. Entre los contratos de duración determinada esta brecha se reduce sustancialmente hasta el 9,7%, lo que supone algo menos de un euro.

Tabla 11 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de contrato

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Indefinido	14,47	11,16	3,32	22,9%
Duración determinada	9,76	8,81	0,95	9,7%

Al observar la brecha salarial por rendimiento, el comportamiento difiere si el análisis se hace en euros o en porcentaje (*Tabla 12*). La brecha por rendimiento medida en euros es mayor entre las personas con contrato indefinido; en concreto, las mujeres perciben por rendimiento unos 2.400 euros anuales me-

nos que los hombres con contrato de la misma duración. Sin embargo, en el análisis relativo, la brecha por rendimiento en porcentaje es algo superior para las personas con contrato de duración determinada que para las que mantiene un contrato indefinido: 49,0% y 41,0%, respectivamente.

Tabla 12 Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de contrato

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Indefinido	5.859,99	3.458,09	2401,90	41,0%
Duración determinada	3.884,22	1.982,21	1902,01	49,0%

BRECHA SALARIAL: ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y PRINCIPALES RESULTADOS

Tanto los salarios como las brechas salariales de género resultan condicionados por la edad de la persona. En términos generales, cuánto más edad tiene la persona mayor sueldo percibe y mayor es la brecha salarial que se mantiene entre sexos, como se observa en la **Tabla 13**. La diferencia va aumentando conforme la persona va cumpliendo años, es decir, las mujeres van perdiendo masa salarial relativa conforme van desarrollando sus carreras profesionales.

Este fenómeno se observa tanto en euros como en porcentaje del sueldo de los hombres sobre el de las mujeres. En concreto, la brecha salarial de género entre las personas menores de 25 años es del orden del 9,5%, unos 79 céntimos por hora. Esta brecha se va ampliando según se va aumentando la edad hasta los 5,13 euros por hora (un 29,7%), en el caso de las mayores de 55 años.

Tabla 13 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) en función del tramo de edad de la persona

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Edad	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Menor de 25 años	8,31	7,52	0,79	9,5%
De 25 a 34 años	11,14	10,08	1,07	9,6%
De 35 a 44 años	13,80	11,58	2,22	16,1%
De 45 a 54 años	15,30	11,40	3,90	25,5%
55 y más años	17,27	12,15	5,13	29,7%

En el examen de la brecha salarial por rendimiento en euros se observa que, en términos generales, se mantiene el mismo patrón que atendiendo al salario base, aunque con algunas excepciones. En general, la brecha salarial se incrementa con la edad pasando de poco más de mil euros, entre las personas menores de 25, a casi 2.500 euros entre las mayores

de 55 (*Tabla 14*). No obstante, la brecha de las personas entre 45 y 54 años es algo superior a la del escalafón siguiente, ya que las mujeres reciben por rendimiento menos que los que reciben en el tramo anterior, mientras que los hombres incrementan su retribución en este intervalo.

Tabla 14 Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) en función del tramo de edad de la persona

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Edad	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Menor de 25 años	2.767,50	1.679,58	1.087,93	39,3%
De 25 a 34 años	4.471,08	2.998,32	1.472,77	32,9%
De 35 a 44 años	5.795,68	3.612,70	2.182,98	37,7%
De 45 a 54 años	6.092,34	3.121,26	2.971,08	48,8%
55 y más años	6.965,21	4.472,36	2.492,85	35,8%

En el análisis relativo el patrón no es tan claro. En términos porcentuales, el tramo de edad entre 45 y 54 es el que presenta una brecha salarial mayor, con

el 48,8%; mientras que la brecha menor se da entre los 25 y 34 años, con el 32,9%.

IV.1.5

Antigüedad en la empresa

Del análisis de la brecha salarial por ganancia por hora en función de la antigüedad de la persona en la empresa se desprende que, en términos generales, los salarios aumentan conforme aumenta los años de experiencia en la empresa. Comportamiento que se observa igual para hombres y mujeres. También en términos generales, la brecha aumenta conforme lo hace la antigüedad en la empresa, aunque con excepciones. La menor brecha salarial se observa entre las personas que llevan trabajando en la em-

presa menos de 5 años. En este caso, las mujeres cobran 1,4 euros por hora menos que lo que perciben los hombres, lo que supone el 13,2% menos de sueldo. Esta brecha va aumentando hasta ser del 25,9% para las personas que acumulan una experiencia en la empresas de entre 25 y 30 años. Para las de más de 30 años, la diferencia de sueldo se reduce hasta los 4,72 euros por hora menos que perciben las mujeres frente a los hombres, o lo que es lo mismo, un 23,2% (*Tabla 15*).

Tabla 15 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/año) en función de la antigüedad en la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Edad	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Menor de 25 años	2.767,50	1.679,58	1.087,93	39,3%
De 25 a 34 años	4.471,08	2.998,32	1.472,77	32,9%
De 35 a 44 años	5.795,68	3.612,70	2.182,98	37,7%
De 45 a 54 años	6.092,34	3.121,26	2.971,08	48,8%
55 y más años	6.965,21	4.472,36	2.492,85	35,8%
De 25 a 34 años	4.471,08	2.998,32	1.472,77	32,9%
De 35 a 44 años	5.795,68	3.612,70	2.182,98	37,7%

Tabla 16 Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/año) en función de la antigüedad en la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Edad	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
0 a 5 años	4.564,92	2.789,55	1.775,38	38,9%
5 a 10 años	6.332,62	3.476,94	2.855,68	45,1%
10 a 15 años	6.433,29	3.665,09	2.768,20	43,0%
15 a 20 años	6.606,41	3.815,20	2.791,21	42,3%
20 a 25 años	6.585,17	5.162,22	1.422,95	21,6%
25 a 30 años	5.746,11	3.240,14	2.505,97	43,6%
más de 30	5.517,60	3.571,67	1.945,93	35,3%

BRECHA SALARIAL: ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y PRINCIPALES RESULTADOS

IV.1.6

Conclusiones del perfil de la persona trabajadora

A continuación se resumen los resultados revelados en el análisis para cada uno de los dos tipos de remuneración estudiados: ganancia media por hora y remuneración por rendimiento, bajo tres criterios: términos absolutos (euros), en términos relativos (en porcentaje) y si existe o no patrón definido con relación a la características analizadas sobre el perfil de la persona trabajadora.

Previamente se observa, en términos generales, para el perfil de las personas trabajadoras, que en

todos los casos analizados y ante cualquier circunstancia personal, las mujeres perciben menor remuneración que los hombres, tanto en términos absolutos como relativos, tanto en ganancia media por hora como en remuneración por rendimiento.

En cualquiera de las características de la persona trabajadora, la brecha en porcentaje medida por remuneración por rendimiento es siempre mayor a la registrada por salario base.

Tabla 17 Resumen brecha salarial en euros según el perfil de las personas trabajadoras

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
ENTRE PERSONAS TRABAJADORAS ...		
Estudios	Con licenciaturas, ingenierías superiores, postgraduados y doctorados	Con licenciaturas, ingenierías superiores, postgraduados y doctorados
Responsabilidad	Con responsabilidad	Sin responsabilidad
Puesto	De dirección	De dirección
Tipo de jornada	Tiempo parcial	Tiempo completo
Tipo de contrato	Indefinido	Indefinido
Edad	De 55 y más años	De 45 a 54 años
Antigüedad	De 25 a 30 años	De 5 a 10 años

Según la **Tabla 17**, la diferencia de ganancia media por hora entre sexos medida en euros es mayor entre las personas con licenciaturas, ingenierías superiores, postgraduados y doctorados, que ocupan cargos directivos con responsabilidad, que trabajan a tiempo parcial, con contrato indefinido, más de 55

años y con una antigüedad en la empresa de entre 25 a 30 años.

El resumen en función de la remuneración por rendimiento refleja una mayor brecha por sexo entre personas con licenciaturas, ingenierías superiores, post-

graduados y doctorados, con cargos directivos, sin responsabilidad, que trabajan a tiempo completo, con contrato indefinido, de entre 45 y 54 años de edad y con una antigüedad en la empresa de entre 5 a 10 años.

La **Tabla 18** se lee de manera análoga a la anterior.

Tabla 18 Resumen de la brecha salarial en porcentaje según el perfil de las personas trabajadoras

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
ENTRE PERSONAS TRABAJADORAS ...		
Estudios	Licenciaturas, ingenierías superiores, postgraduados y doctorados	Formación profesional de grado medio
Responsabilidad	Con responsabilidad	Sin responsabilidad
Puesto	De dirección	No cualificado
Tipo de jornada	Tiempo parcial	Tiempo completo
Tipo de contrato	Indefinido	Duración determinada
Edad	De 55 y más años	De 45 a 54 años
Antigüedad	De 25 a 30 años	De 5 a 10 años

La **Tabla 19** resume los patrones de comportamiento de determinadas características de la persona empleada que condicionan la brecha salarial por sexo. Así, se observa que ésta aumenta conforme lo hace el nivel formativo de las personas trabajadoras. Asimismo, la brecha salarial aumenta conforme se van cumpliendo años. Estos patrones son análogos tanto si la brecha se mide por la ganancia media por hora como por remuneración por rendimiento, aunque en este último caso con alguna excepción.

Además, se observa que la diferencia salarial medida por la ganancia media aumenta conforme lo hace el nivel de jerarquía del puesto de trabajo y la antigüedad en la empresa.

En el resto de características que definen el perfil de la persona trabajadora no se pueden determinar patrones claros ya que en muchos casos solo hay dos variables de definición de una característica, como es el caso del tipo de contrato o de jornada.

Tabla 19 Resumen de los patrones de brecha salarial según el perfil de las personas trabajadoras

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
PATRONES DEFINIDOS		
Estudios	Con mayor formación	Con mayor formación
Responsabilidad	-	-
Puesto	Conforme aumenta la jerarquía	-
Tipo de jornada	-	-
Tipo de contrato	-	-
Edad	Con mayor edad	Con mayor edad
Antigüedad	Con más años en la empresa	-

IV

BRECHA SALARIAL: ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y PRINCIPALES RESULTADOS

70

Determinantes
de la Brecha Salarial
de Género en España

IV.2

Brecha salarial
según el perfil
de empresas

En este capítulo también se analiza la brecha salarial de género según distintas circunstancias o características, pero en este caso, de las empresas. En cada una de las variables diferenciadoras se analiza

nuevamente la brecha salarial tanto por ganancia media por hora como por remuneración por rendimiento global anual.

IV.2.1

Titularidad y
personalidad
jurídica

Atendiendo a la titularidad o propiedad de la empresa, las remuneraciones son mayores en las empresas públicas, independientemente del sexo de la persona que trabaja.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor en términos absolutos en las empresas públicas (*Tabla 20*). En concreto, esta diferencia se sitúa en 3,77 euros por hora, mientras que en las privadas

la diferencia entre lo que perciben más los hombres que las mujeres se reduce a 2,66 euros por hora.

En el análisis relativo se observa lo contrario, que los hombres ganan por hora un 20,6% más en las empresas privadas que las mujeres, mientras que en las empresas públicas este porcentaje es algo inferior, del 17,5%.

Tabla 20 Resumen de los patrones de brecha salarial según el perfil de las personas trabajadoras

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Propiedad	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Privada	12,89	10,24	2,66	20,6%
Pública	21,53	17,76	3,77	17,5%

La brecha salarial en función de la ganancia total media por rendimiento, es mayor en las empresas privadas que en las públicas, tanto en términos relativos como absolutos (*Tabla 21*). En las empresas

privadas los hombres ganan por rendimiento un 40,9% más que las mujeres, mientras que en las públicas el porcentaje baja al 35,1%.

Tabla 21 Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/año) según el tipo de propiedad o control de la organizaciones

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Propiedad	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Privada	5.393,63	3.189,35	2.204,28	40,9%
Pública	3.849,87	2.498,38	1.351,49	35,1%

La diferencia de salario entre trabajadoras y trabajadores varía en función de la forma jurídica de las empresas en las que trabajan, como se puede ver en la [Tabla 22](#). La mayor brecha salarial en términos absolutos se registra entre las personas trabajadoras que pertenecen a un organismo público que es donde mayores salarios perciben hombres y mujeres. La brecha en este tipo de empresas es de 5,11 euros por hora. Después le sigue la sociedad anónima donde los hombres ganan por hora 4,50 euros más.

En términos relativos, el comportamiento de estos dos tipos de sociedades es el contrario. Así, son las

sociedades anónimas las que presentan una mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres. En concreto, aquellos ganan por hora un 28,5% más de lo que perciben las mujeres. Los organismos públicos mantienen una brecha también importante (algo superior al 22%).

La menor brecha salarial se registra, tanto en términos absolutos como relativos, en las sociedades limitadas y cooperativas que presentan brechas salariales de 1,37 y 2,48 euros por hora y del 13% y 17%, respectivamente.

Tabla 22 Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/año) según el tipo de propiedad o control de la organización

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Forma jurídica	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Sociedad Anónima	15,78	11,29	4,50	28,5%
Sociedad Limitada	10,56	9,19	1,37	12,9%
Cooperativa	14,53	12,05	2,48	17,1%
Organismo público	22,80	17,69	5,11	22,4%
Resto	19,69	14,33	5,36	27,2%

El análisis que se presenta en la [Tabla 23](#), recoge las discrepancias en brecha salarial atendiendo a la forma jurídica. Al medir la diferencia por los pagos por rendimiento, se observa un patrón muy parecido, aunque con valores ampliados, es decir, como en el resto de indicadores, la brecha salarial en pagos por rendimiento es mayor que en ganancia media. Así, en euros, la mayor brecha se observa en los organismos públicos en los que los empleados perciben al año unos 3.000 euros más que las empleadas; en la sociedad anónima, por su parte, esta diferencia es de 2.740 euros. No obs-

tante, si se observan los valores relativos se muestra que son las sociedades anónimas las que presentan mayor brecha: los hombres cobran un 45,1% más que las mujeres, mientras que en los organismos públicos este porcentaje es algo inferior del 42,9%.

Por último, las sociedades limitadas y cooperativas son de nuevo las que presentan unas brechas más moderadas, tanto en términos absolutos como relativos, aunque en todo caso los pagos finales por rendimiento son mucho mayores para los hombres que para las mujeres.

Tabla 23 Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/año) según el tipo de propiedad o control de la organización

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Forma jurídica	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Sociedad Anónima	6.070,11	3.329,64	2.740,47	45,1%
Sociedad Limitada	4.348,69	2.722,55	1.626,14	37,4%
Cooperativa	4.722,14	3.100,98	1.621,15	34,3%
Organismo público	7.078,00	4.042,28	3.035,72	42,9%
Resto	5.162,95	1.978,88	3.184,07	61,7%

En general, se observa por tanto que la mayor brecha salarial se da en aquellas empresas con forma jurídica más usual como son las sociedades anónimas y por organismos públicos.

IV.2.2

Tipología del convenio colectivo

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es mayor, en términos generales, cuanto menor ámbito abarca el convenio al que está suscrita la empresa, según se desprende de la **Tabla 24**. Los resultados son análogos en términos relativos o absolutos. Así, la brecha salarial en las empresas que tienen un convenio colectivo de centro de trabajo es del 31,0%, lo que supone casi 5 euros por hora trabajada (16,08 euros en los hombres, frente a los 11,09 euros en las

mujeres). Esta diferencia disminuye hasta los 4,32 euros por hora o un 24,1% más de ganancia en los hombres si el convenio es de empresa. Si el convenio es de ámbito sectorial la brecha salarial en porcentaje es del 19,1% superior en los hombres que en las mujeres, mientras que la ganancia salarial es un 16,9% superior en los hombres que en las mujeres si el convenio que siguen es interprovincial, provincial o comarcal.

Tabla 24 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de convenio colectivo negociado en la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Tipo de convenio colectivo	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Sectorial	12,89	10,42	2,47	19,1%
Interprovincial, provincial, comarcal	11,77	9,78	1,99	16,9%
De empresa	17,93	13,62	4,32	24,1%
De centro de trabajo	16,08	11,09	4,99	31,0%
Otro	11,94	10,14	1,80	15,1%

Si el análisis se realiza tomando la ganancia total media por rendimiento, el resultado es el contrario (*Tabla 25*). En términos generales, cuánto mayor es el ámbito del convenio mayor es la diferencia del pago por rendimiento. En este análisis se diferencian claramente dos grupos: convenios de ámbito amplio (sectorial o interprovincial, provincial o comarcal), con brechas salariales superiores al 40% y

convenios de menor dimensión (empresa o centro de trabajo), cuya brecha salarial es superior al 32%. Podría interpretarse que las diferencias de remuneración en el salario base que no permiten los convenios de ámbito amplio (sectoriales o provinciales) se trasladan a la remuneración por rendimiento donde las empresas parecen tener mayor libertad.

Tabla 25 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de convenio colectivo negociado en la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Tipo de convenio colectivo	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Sectorial	5.571,31	3.260,72	2.310,59	41,5%
Interprovincial, provincial, comarcal	5.461,88	2.939,08	2.522,80	46,2%
De empresa	4.812,51	3.227,39	1.585,12	32,9%
De centro de trabajo	4.149,24	2.733,26	1.415,98	34,1%
Otro	5.511,51	4.365,26	1.146,25	20,8%

BRECHA SALARIAL: ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y PRINCIPALES RESULTADOS

La diferencia de salarios entre sexos es mayor en el caso de las empresas que cotizan en bolsa que en aquellas que no lo hacen. Prácticamente, el porcentaje de brecha salarial es el doble en aquellas que están más expuestas al mercado. Así, la brecha

salarial de las empresas que cotizan en bolsa es del 32,3% (unos 7,60 euros por hora ganan más los hombres que las mujeres) frente a un 18,7% en el caso de las empresas que no cotizan en el mercado, ver [Tabla 26](#).

Tabla 26 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) en función de si la empresa cotiza o no en bolsa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Cotización en bolsa	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Cotiza	23,50	15,90	7,60	32,3%
No cotiza	12,94	10,52	2,42	18,7%

Si se atiende a la brecha salarial de ganancia total media por rendimiento, la conclusión es la contraria. La brecha salarial es ligeramente superior en el caso de las empresas que no cotizan en bolsa frente a aquellas que sí lo hacen. Los hombres ganan un 41,0% más que las mujeres en las empresas que

no cotizan frente al 39,2% en aquellas que cotizan. Sin embargo, en euros la diferencia es mayor en las empresas que cotizan (4.302 euros) ya que en éstas empresas, tanto hombres como mujeres, ganan más en términos absolutos, casi el doble que en aquellas que no cotizan ([Tabla 27](#)).

Tabla 27 Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) en función de si la empresa cotiza o no en bolsa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Cotización en bolsa	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Cotiza	10.987,28	6.684,32	4.302,96	39,2%
No cotiza	5.214,73	3.075,79	2.138,93	41,0%

IV.2.4

Sector
de actividad

Las discrepancias en los sueldos de hombres y mujeres se presentan en la **Tabla 28**. La menor diferencia (tanto absoluta como relativa) se observa en el sector de la construcción, en donde los hombres ganan un 3,3% más que las mujeres, lo que supone algo más de 30 céntimos por hora. Esta brecha, la menor de toda la investigación, probablemente tenga su fundamento en que en este sector trabajan pocas mujeres y las que lo hacen ocupan, en media, puestos con mayor titulación y, por tanto, mejor remunerados. En

el polo opuesto aparece la industria, con una brecha salarial del 26,8% a favor de los hombres.

Por su parte, las diferencias en los servicios, en sus distintas ramas, son: comercio, en donde los hombres ganan 2,95 euros más que las mujeres por hora (un 25,1%) y hostelería, con una diferencia salarial de 1,30 euros más por hora (un 14,0%) para los hombres que para las mujeres.

Tabla 28 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de convenio colectivo negociado en la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Sector	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Industria	14,36	10,50	3,85	26,8%
Construcción	10,38	10,04	0,34	3,3%
Comercio	11,75	8,80	2,95	25,1%
Hostelería	9,30	8,00	1,30	14,0%
Resto servicios	15,44	11,73	3,71	24,0%

En función de la ganancia total media por rendimiento, ver **Tabla 29**, vuelve a ser el sector de la construcción el que presenta menor discrepancia entre los pagos por rendimientos de hombres y mujeres: del orden del 26%, lo que supone unos 1.340 euros más al año. La brecha salarial de mayor dimensión se produce en los sectores de servicios. En este caso el

comercio muestra la mayor brecha más desfavorable a las mujeres del 51,7%, siendo la hostelería, con una divergencia del 43,8%, el segundo con mayor diferencia de remuneración por rendimiento entre mujeres y hombres. Industria tienen una brecha por rendimiento inferior al 40%.

Tabla 29 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de convenio colectivo negociado en la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Sector	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Industria	4.855,96	2.916,03	1.939,92	39,9%
Construcción	5.143,90	3.804,47	1.339,43	26,0%
Comercio	5.765,59	2.784,61	2.980,98	51,7%
Hostelería	3.110,52	1.748,80	1.361,72	43,8%
Resto servicios	5.890,19	3.461,31	2.428,88	41,2%

IV.2.5

Mercado principal al que se dirige la producción y actividad exportadora

La brecha salarial es más amplia, tanto en términos absolutos como relativos, cuanto más lejos se dirija la producción de la empresa (*Tabla 30*). Así, si la empresa vende fundamentalmente su producción en el mercado local, la ganancia por hora trabajada es en los hombres un 8,9% superior a la de las mujeres, lo que supone algo menos de un euro. Esta diferencia se amplía hasta el 26,4% si la producción se dirige

al ámbito nacional, lo que supone que las mujeres ganan 3,89 euros menos que los hombres. Cuando la empresa dirige su producción al exterior, la brecha salarial se amplía sustancialmente hasta suponer un 30%. Lo que no hay mucha discrepancia es si la producción se dirige a la Unión Europea al entorno mundial. En ambos casos, la brecha salarial es de alrededor del 30%, en torno a los 5 euros.

Tabla 30 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) según el mercado principal al que la empresa dirige la producción

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Mercado destino de la producción	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Local	11,21	10,22	0,99	8,9%
Nacional	14,70	10,82	3,89	26,4%
Unión Europea	15,54	10,84	4,70	30,2%
Mundial	17,63	12,28	5,35	30,4%

Si medimos la brecha salarial por rendimiento, observamos que el patrón es prácticamente el contrario al de los pagos por salario. En este caso, cuando la empresa dirige sus ventas al mercado local o nacional, las brechas salariales son muy superiores a las que registran las empresas que dirigen su producción al mercado exterior (independientemente de si es a la UE o al entorno mundial). En el caso de la venta en el mercado doméstico la brecha salarial es del 41,0%,

si es para mercado local, y del 48,1% si es para el mercado nacional. En las empresas que venden a la UE los hombres perciben por rendimiento un 11,5% más que las mujeres, mientras que en las que dirigen su producción al resto del mundo esta diferencia se amplía hasta el 19,7%. El comportamiento es igual si se atiende a pagos por rendimiento en términos absolutos (euros) como relativos (en %) (*Tabla 31*).

Tabla 31 Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) según el mercado principal al que la empresa dirige su producción

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Mercado destino de la producción	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Local	4.501,87	2.657,80	1.844,07	41,0%
Nacional	6.368,43	3.308,05	3.060,38	48,1%
Unión Europea	4.678,27	4.140,61	537,66	11,5%
Mundial	5.457,44	4.381,01	1.076,43	19,7%

Teniendo en cuenta si la empresa tiene o no actividad exportadora, la brecha salarial entre sexos también varía. Según los datos de la **Tabla 32** se puede concluir que cuánto más completa es la actividad exterior mayor es la brecha salarial de ganancia por hora, medida tanto en términos absolutos como relativos. Así, las empresas que no tienen actividad exterior tienen la brecha salarial menor (13,4%). Es decir, los hombres ganan 12,10 euros por hora frente a los 10,48 euros de las mujeres. Esta diferencia se amplía prácticamente al doble si la empresa exporta.

Así, los hombres tienen una ganancia media por hora un 25,6% superior a la de las mujeres (unos 4 euros de diferencia). Si la empresa importa, la brecha salarial vuelve a ampliarse hasta un 30,2%, lo que supone 4,11 euros de mayor percepción por parte de los hombres. La mayor brecha salarial entre hombres y mujeres se registra en empresas que tienen una actividad exterior completa (importadora y exportadora), y esta diferencia es de 5,37 euros, lo que supone una ganancia por parte de los hombres superior en un 31,9% a la de las mujeres.

Tabla 32 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo a la actividad exterior de la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Actividad exterior	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Exporta	15,41	11,47	3,94	25,6%
Importa	13,62	9,51	4,11	30,2%
Exporta e importa	16,82	11,45	5,37	31,9%
Sin actividad exterior	12,10	10,48	1,62	13,4%

Respecto a la brecha salarial por rendimiento, las tendencias son las parecidas aunque con cifras diferentes (*Tabla 33*). La menor discrepancia en sueldos es para aquellas empresas que sólo tienen actividad exportadora (37,9%) aunque es prácticamente igual que la brecha que se mantiene entre aquellas que no tienen actividad exterior. En éstas los hombres ganan por rendimiento un 38,2% más que las mujeres, lo

que supone unos 1.940 euros más al año. Las diferencias en las ganancias por rendimiento se dan en las empresas importadoras, donde los hombres reciben por rendimiento un 56,9% más que las mujeres. A éstas le siguen las que tienen una actividad exterior total (importan y exportan) y cuya brecha salarial se sitúa en el 44,9%.

Tabla 33 Ganancia total por rendimiento y brecha salarial (€/hora) de acuerdo a la actividad exterior de la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Actividad exterior	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Exporta	5.227,69	3.246,87	1.980,83	37,9%
Importa	6.418,73	2.764,17	3.654,56	56,9%
Exporta e importa	5.806,87	3.198,83	2.608,04	44,9%
Sin actividad exterior	5.085,86	3.144,17	1.941,69	38,2%

BRECHA SALARIAL: ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y PRINCIPALES RESULTADOS

Cuanto mayor es la empresa, en términos generales, mayor es la brecha salarial de género. Excepto en el rango de 10 a 49 personas empleadas, en el que se da una brecha salarial inferior que la del rango de 1 a 9 empleados, la diferencial de salarios entre hombres y mujeres se va ampliando, tanto en euros como en porcentaje, conforme la empresa tiene mayor tamaño y más plantilla. Así, según la [Tabla 34](#), la dife-

rencia en las empresas más pequeñas, con menos de 49 personas, ronda el 15%, mientras que en las empresas de más de 500 empleados esta diferencia es del 33,3%, unos 5,89 euros. En un término medio se encuentran aquellas que tienen entre 50 y 199 (20,2% de brecha salarial) y las que tienen entre 200 y 499 empleados (27,1% de brecha salarial).

Tabla 34 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tamaño de la empresa según la plantilla

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Tamaño de empresa	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
1 a 9 personas empleadas	10,80	9,07	1,73	16,0%
10 a 49 personas empleada	11,83	10,20	1,63	13,8%
50 a 199 personas empleadas	13,88	11,08	2,80	20,2%
200 a 499 personas empleadas	15,18	11,07	4,11	27,1%
500 y más personas empleadas	17,67	11,78	5,89	33,3%

Si se analiza la brecha salarial por rendimiento en función del tamaño de la empresa, se observa prácticamente el mismo patrón: con el aumento de la plantilla crece la brecha salarial por rendimiento entre ambos sexos (*Tabla 35*). Con la única excepción de las empresas de más de 500 empleados, en donde la diferencia de ganancia por rendimiento es inferior al estrato de tamaño inmediatamente anterior, del 39,4% frente al 49,9%. En términos generales, las discrepancias en pagos por rendimiento

van desde el 35,7% de mayor remuneración que perciben por este concepto los hombres de las microempresas de menos de 9 empleados al 49,9% de más que cobran por rendimiento los hombres en las empresas de 200 a 499 personas frente a las mujeres que trabajan en esas mismas empresas. Este porcentaje supone que las mujeres dejan de percibir en torno a 2.600 euros que reciben los hombres por rendimiento al año en este estrato de tamaño.

Tabla 35 Ganancia total por rendimiento y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tamaño de la empresa según la plantilla

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Tamaño de empresa	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
1 a 9 personas empleadas	5.297,24	3.407,17	1.890,07	35,7%
10 a 49 personas empleadas	5.405,67	3.370,81	2.034,86	37,6%
50 a 199 personas empleadas	5.717,66	3.308,88	2.408,78	42,1%
200 a 499 personas empleadas	5.267,09	2.637,70	2.629,39	49,9%
500 y más personas empleadas	4.782,15	2.897,76	1.884,40	39,4%

IV.2.7

Ubicación
geográfica del
centro de trabajo¹¹

En este apartado se compara la brecha salarial de género en función de la Comunidad Autónoma donde radica el centro de trabajo. Las diferencias de retribución son importantes de una zona a otra.

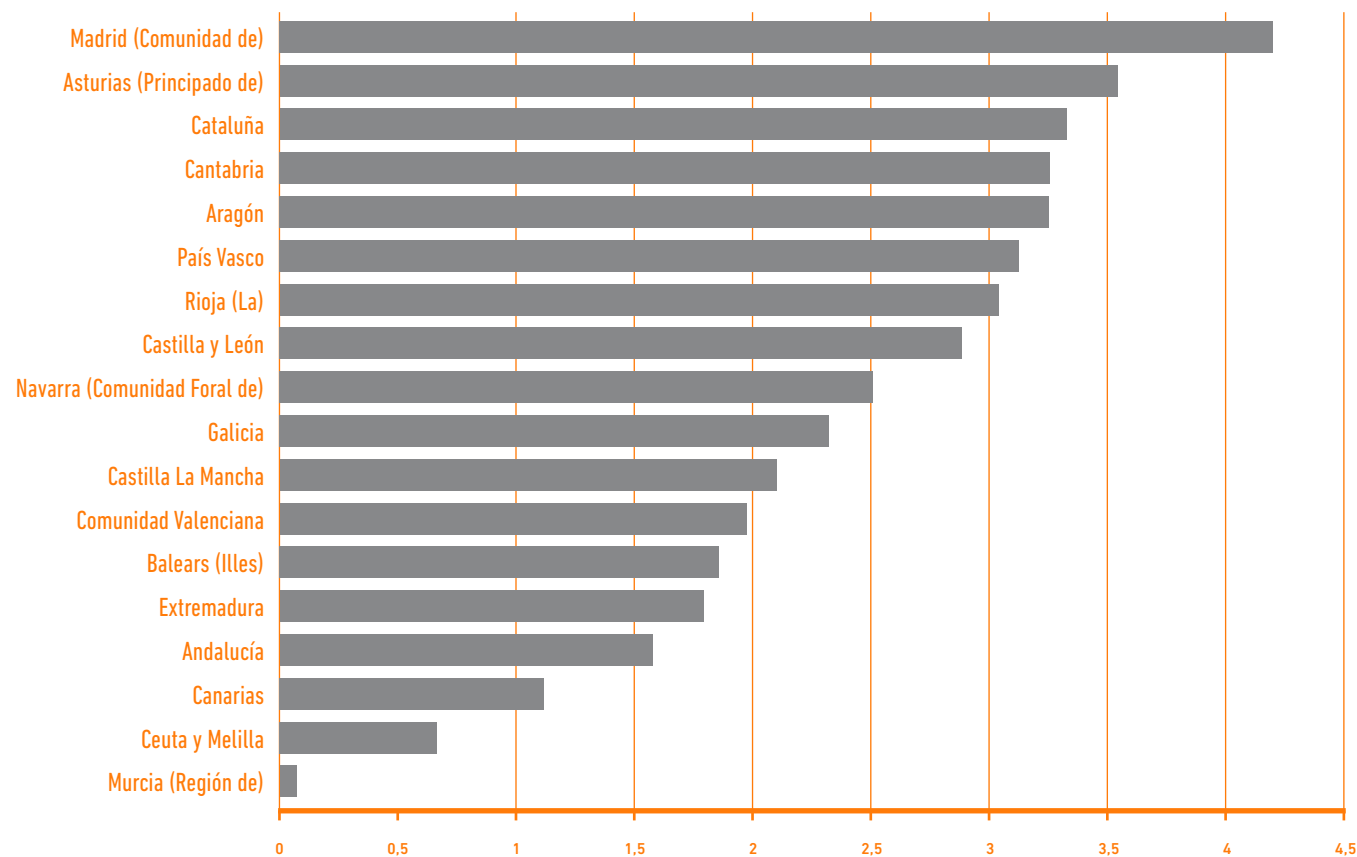
En el **Gráfico 13** se recogen los datos de brecha salarial por hora en euros en las distintas Comunidades Autónomas españolas. Las mayores brechas salariales se observan en la Comunidad de Madrid, segui-

da de las CC.AA. del tercio norte superior oriental de España (Principado de Asturias, Cataluña, Cantabria, Aragón, País Vasco y Comunidad Foral de Navarra). Todas ellas registran brechas superiores a la media (2,54 euros por hora). En el otro extremo aparece Región de Murcia, con una diferencia salarial mínima. Le siguen Ceuta y Melilla con una diferencia de 65 céntimos por hora.

¹¹. Las tablas con la información de las Comunidades Autónomas están en el Anexo 1.

Gráfico 13 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) en función de la Comunidad Autónoma del centro de trabajo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.



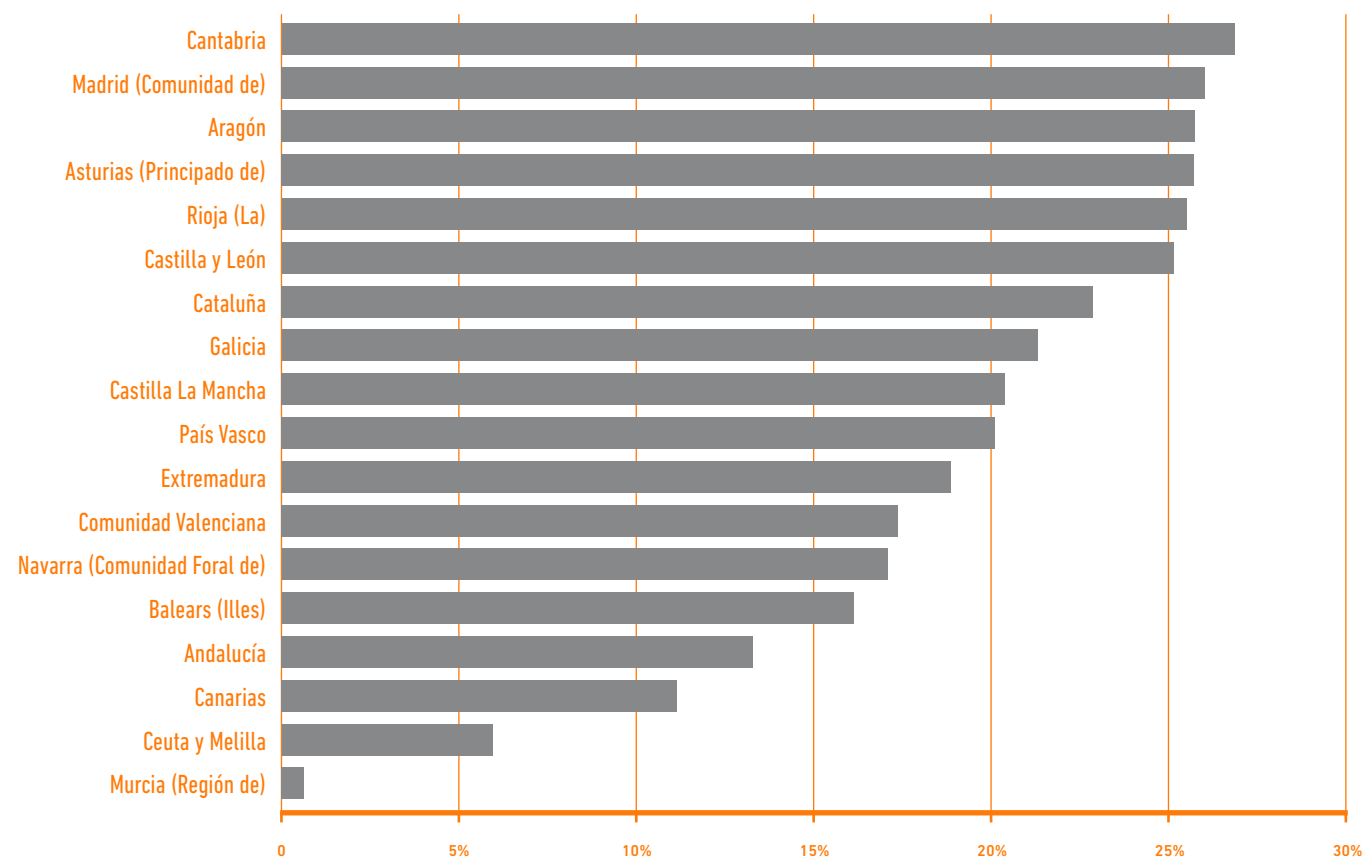
En el *Gráfico 14* se recogen las brechas salariales de ganancia por hora en términos relativos, es decir, el mayor porcentaje de salario por hora que cobra los hombres frente a las mujeres en función de donde radique el centro de trabajo en el que opere. Del mismo modo que en términos absolutos, Región de Murcia, Ceuta y Melilla aparecen como zonas donde la diferencia de salarios es más reducida. De hecho, en el caso de Región de Murcia, esta diferencia de retribución por salario es prácticamente nula: los hom-

bres ganan un 0,5% más que las mujeres. Para Ceuta y Melilla esta diferencia es algo mayor aunque muy por debajo de la media nacional.

En el otro extremo, aparecen Cantabria, Comunidad de Madrid, Aragón, Principado de Asturias y La Rioja, con brechas salariales entre las personas empleadas superiores en todos los casos al 25%, muy por encima de la media nacional (19,3%).

Gráfico 14 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) en función de la Comunidad Autónoma del centro de trabajo (% sueldo hombres / sueldo mujeres)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

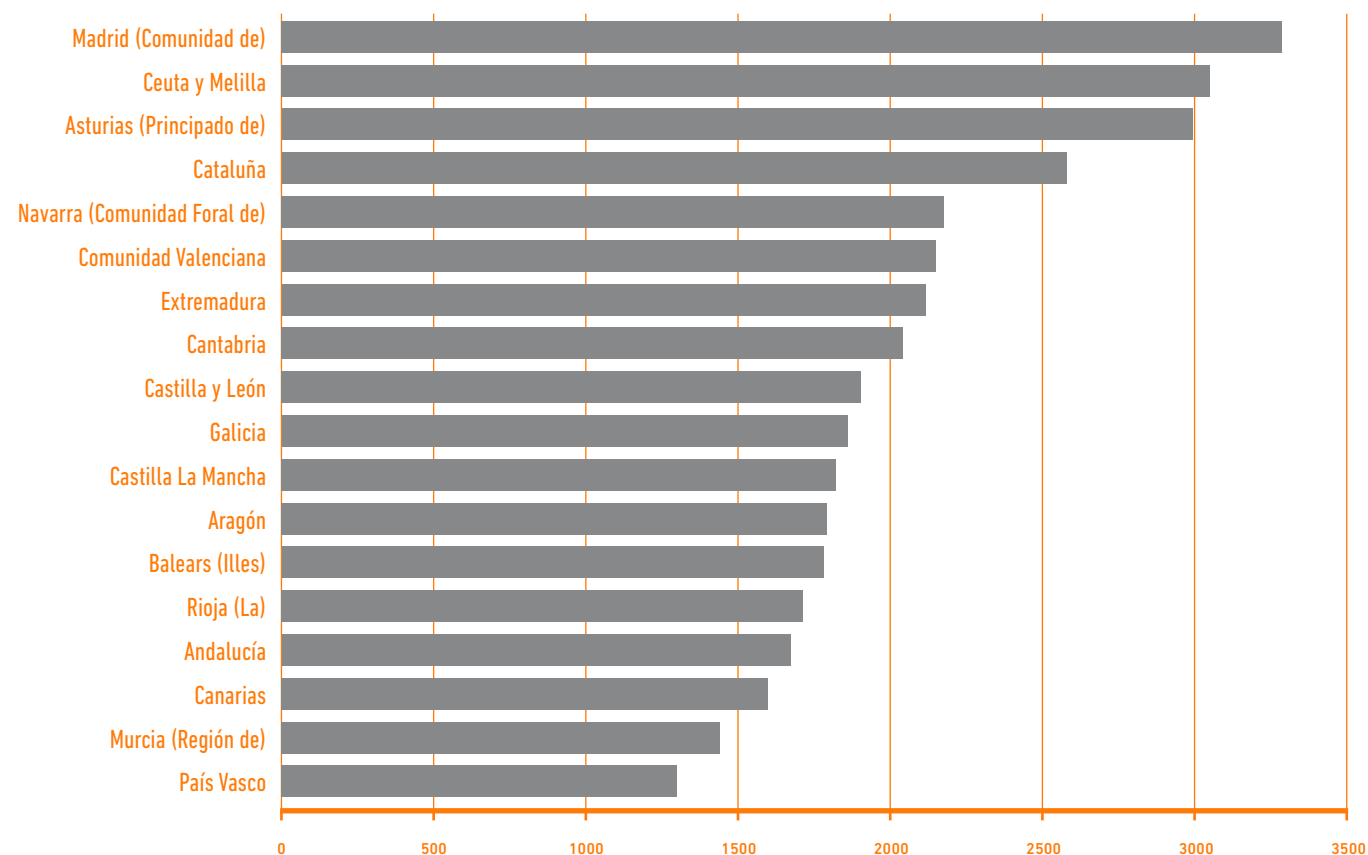


Analizando la brecha de retribución por rendimiento en función de la localización geográfica de la empresa, encontramos comportamientos muy dispares a los observados por retribución de salarios. Según el **Gráfico 15**, que analiza la brecha por rendimiento en euro por año, Comunidad de Madrid, Ceuta y Me-

lilla y Principado de Asturias aparecen entre las que las diferencias de pagos por rendimiento son mayores entre hombres y mujeres. En los tres casos, los hombres perciben, de media, unos 3.000 euros más al año que las mujeres. En el otro extremo aparecen País Vasco, Castilla-La Mancha y Región de Murcia.

Gráfico 15 Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/año) en función de la Comunidad Autónoma del centro de trabajo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

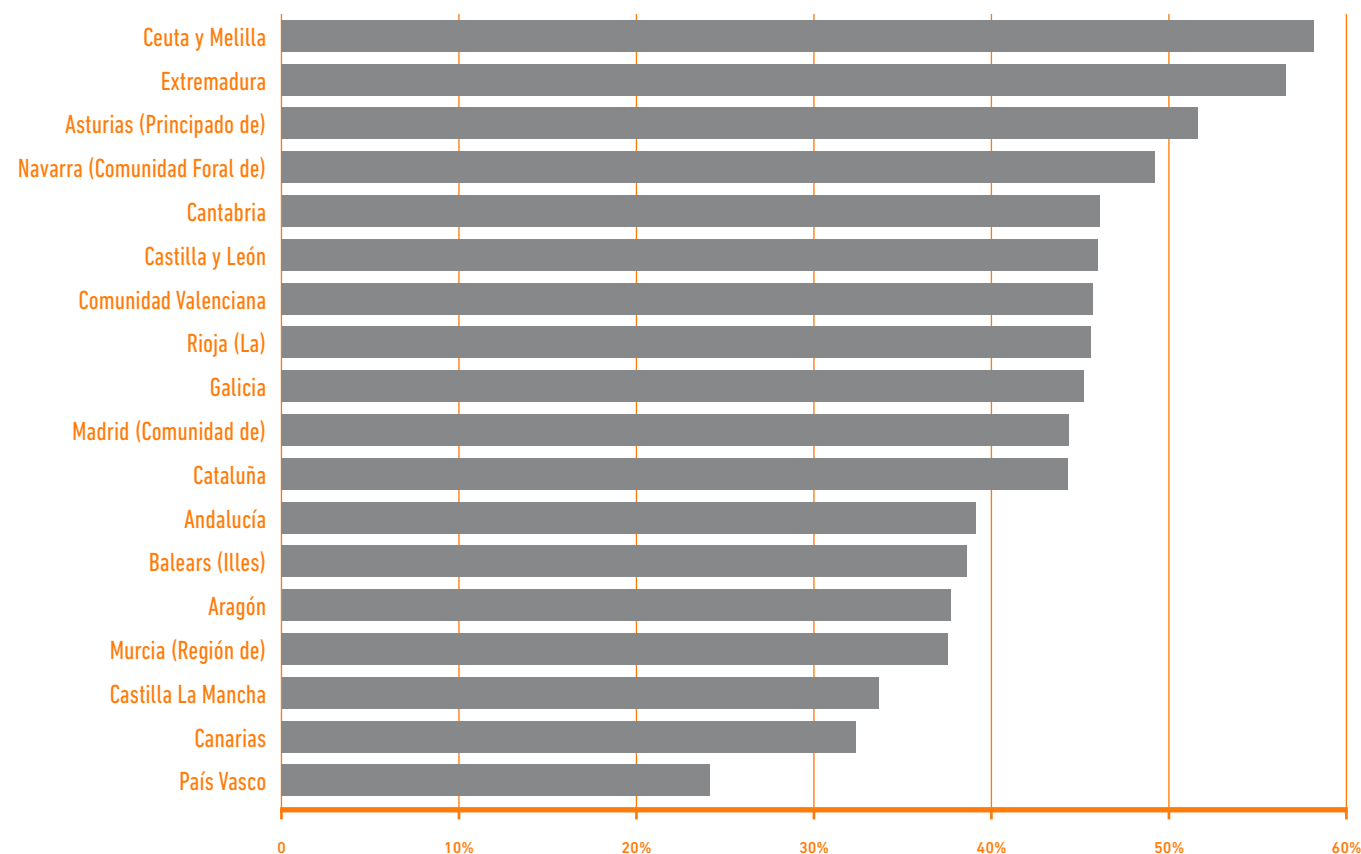


Teniendo en cuenta el pago por rendimiento en términos relativos, Ceuta y Melilla aparecen como las ciudades autónomas con mayor brecha por rendimiento: cercana al 60%. En Extremadura y Principado de Asturias, los empleados ganan, en concepto

de rendimiento, más del 50% de lo que reciben las empleadas. El menor diferencial en la retribución por rendimiento se observa en País Vasco, donde los empleados reciben algo más del 20% por este concepto que las empleadas (*Gráfico 16*).

Gráfico 16 Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/año) en función de la Comunidad Autónoma del centro de trabajo (% sueldo hombres / sueldo mujeres)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.



IV.2.8

Conclusiones del perfil de la empresa

A continuación se resumen los resultados revelados en el análisis descriptivo para cada uno de los dos tipos de remuneración estudiados: ganancia media por hora y remuneración por rendimiento. Los tres criterios utilizados son: en términos absolutos (euros), en términos relativos (en %) y si existe o no patrón definido con relación a las características analizadas sobre el perfil de la empresa.

Previo a este análisis se observa, en términos generales e independientemente del perfil de la empresa, que en todos los casos analizados, las mujeres perciben menor remuneración que los hombres, tanto en términos absolutos como relativos. Es así tanto si se mide en términos de ganancia media por hora como en remuneración por rendimiento. En cualquiera de las características de la empresa, la brecha en porcentaje medida por remuneración por rendimiento es siempre mayor a la registrada por salario base.

Tabla 36 Resumen brecha salarial en euros según el perfil de la empresaFuente: *Elaboración propia.*

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
PATRONES DEFINIDOS		
Propiedad	Pública	Privada
Forma jurídica	Organismo Público	Organismo Público
Convenio	De empresa	Interprovincial, provincial o comarcal
Cotización en bolsa	Cotiza	Cotiza
Sector	Industria	Comercio
Mercado	Mundial	Nacional
Actividad exterior	Exporta e importa	Importa
Tamaño	500 o más personas	De 200 a 499 personas
CC.AA.	Comunidad de Madrid	Comunidad de Madrid

Según la *Tabla 36*, la diferencia de ganancia media por hora entre hombres y mujeres medida en euros es mayor en las empresas públicas, con convenio de empresa, que cotiza en bolsa, del sector industrial, que exporta e importa al resto del mundo, con más de 500 trabajadores y con sede en la Comunidad de Madrid.

Si el resumen es en función de la remuneración por rendimiento, la mayor brecha por sexo se da en las

empresas privadas con convenio interprovincial, provincial o comarcal, que cotiza en bolsa, del sector comercio, centrada en el comercio nacional, que importa, con una plantilla de entre 200 y 499 personas y con sede en Comunidad de Madrid.

La *Tabla 37* se lee de manera análoga a la anterior.

Tabla 37 Resumen de la brecha salarial en porcentaje según el perfil de la empresaFuente: *Elaboración propia.*

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
PATRONES DEFINIDOS		
Propiedad	Privada	Privada
Forma jurídica	Sociedad Anónima	Sociedad Anónima
Convenio	De centro de trabajo	Interprovincial, provincial o comarcal
Cotización en bolsa	Cotiza	No cotiza
Sector	Industria	Comercio
Mercado	Mundial	Nacional
Actividad exterior	Exporta e importa	Importa
Tamaño	500 o mas personas	De 200 a 499 personas
CC.AA.	Cantabria	Ceuta y Melilla

En la **Tabla 38** se resumen aquellos patrones de comportamiento de determinadas características de la empresa que condicionan la brecha salarial por sexo. Así, se observa que ésta, medida por el salario por hora, es mayor en las empresas del sector industrial, aumenta conforme la empresa utiliza formas jurídicas más comunes, cuánto más restringido es el ámbito del convenio, cuánto mayor es el mercado al que se dirigen, más completa es la apertura al exterior y mayor es el tamaño de la empresa. Si esta brecha se mide por pagos por rendimiento, los patrones son me-

nos definidos pero, en términos generales, se puede decir que la brecha es mayor entre las empresas del sector del comercio, las que utilizan formas jurídicas más comunes, y aumenta cuánto más amplio es el ámbito del convenio, cuánto menor es el mercado al que se dirigen y mayor es el tamaño de la empresa.

En el resto de características que definen el perfil de la empresa no se pueden determinar patrones claros ya que en algunos casos solo hay dos variables de definición que las definan.

Tabla 38 Resumen de los patrones de brecha salarial según el perfil de las empresasFuente: *Elaboración propia.*

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
PATRONES DEFINIDOS		
Propiedad	-	-
Forma jurídica	Más comunes (S.A. y organismo público)	Más comunes (S.A. y organismo público)
Convenio	Cuanto más restringido es el ámbito del convenio	Cuanto más extenso es el ámbito del convenio
Cotización en bolsa	-	-
Sector	Industria	Comercio
Mercado	Cuanto mayor es el mercado al que se dirige	Cuanto menor es el mercado al que se dirige*
Actividad exterior	Cuanto mayor es la apertura al exterior	-
Tamaño	Cuanto mayor es el tamaño	Cuanto mayor es el tamaño*
CCAA	-	-

IV.3

Brecha salarial
según la
competitividad
de la empresa

Finalmente y como novedad, el análisis se completa con la revisión de la brecha salarial de género en función de las condiciones económicas y financieras de la empresa. En este apartado se estudia la brecha de retribución en relación con tres indicadores básicos que marcan la evolución de la empresa en su entorno: competitividad, productividad y rentabilidad de la empresa.

Para ello, se ha construido un indicador de competitividad a partir de los resultados de la *Base de Datos de Estructura Salarial y Competitividad*, tal y cómo se explica en el *Capítulo III*. Este indicador y la explotación de sus resultados constituyen un enfoque nuevo y distinto a lo estudiado hasta ahora en el ámbito de las diferencias salariales de género en España, y analizan la situación de la brecha salarial según sea la posición competitiva de la empresa.

IV.3.1

Competitividad
de la empresa

En este primer apartado se realiza un análisis de los resultados obtenidos para el componente de competitividad, entendiendo ésta como la capacidad de una empresa u organización de cualquier tipo para desarrollar y mantener unas ventajas comparativas que le permiten disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socio económico en el que actúa. La explicación de la composición concreta del indicador de competitividad se encuentra detallada en el *Capítulo III*.

De la explotación de estos datos se obtiene que la competitividad de la empresa también condiciona la diferencia de retribución entre las personas emplea-

das en la misma, tal y como muestra la *Tabla 39*. Así, los resultados del índice elaborado para este estudio, reflejan que cuanto mayor es la competitividad de la empresa mayor es la brecha salarial de ganancia media por hora, tanto en términos absolutos como relativos. En las empresas con baja competitividad los trabajadores ganan un 14,1% más que las trabajadoras, lo que supone 1,52 euros por hora. Esta diferencia se va ampliando conforme va aumentando la capacidad competitiva de la empresa. Para las compañías con elevada competitividad, esta brecha salarial se sitúa en el 22,6%. En todos los estratos competitivos de la empresa, las mujeres sistemáticamente ganan menos que los hombres.

Tabla 39 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/ hora) en función del grado de competitividad de la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Grado de competitividad de la empresa	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Baja competitividad	10,28	9,30	0,98	9,5%
Baja-Media competitividad	10,55	9,27	1,28	12,2%
Media-Alta competitividad	12,94	11,14	1,81	14,0%
Alta competitividad	15,79	11,88	3,91	24,8%

El patrón descrito para los pagos por salario no se cumple con tanta precisión en el caso de la retribución por rendimiento (*Tabla 40*). De hecho, la mayor brecha salarial por rendimiento se registra en empresas con una competitividad media-alta. En este caso, los hombres ganan por rendimiento un 46,3% más de lo que perciben las mujeres por el mismo concepto, lo que supone en este tipo de empresas algo menos de 2.500 euros más anuales.

La menor brecha por rendimiento se observa en las empresas con baja competitividad, en las que los hombres perciben 4.358,83 euros al año por rendimiento mientras que las mujeres ganan, por este concepto, 2.676,93 euros, dando lugar a una brecha de 1.681,90 euros, lo que supone un 38,6% más de retribución por rendimiento en los hombres que en las mujeres. De acuerdo, con los resultados ofrecidos, la remuneración por rendimiento, en general, mantiene una relación positiva con la competitividad.

Tabla 40 Ganancia total media por rendimiento e y brecha salarial (€/ hora) en función del grado de competitividad de la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Grado de competitividad de la empresa	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Baja competitividad	4.167,96	2.954,81	1.213,16	29,1%
Baja-Media competitividad	4.301,20	2.452,31	1.848,90	43,0%
Media-Alta competitividad	5.312,12	2.786,22	2.525,90	47,5%
Alta competitividad	6.477,36	3.927,51	2.549,85	39,4%

IV.3.2

Productividad de la empresa

Otro de los factores esenciales de desarrollo y crecimiento de una empresa es la productividad, definida ésta como la relación entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para alcanzar dicha producción. De su análisis se obtienen resultados similares a los conseguidos por competitividad.

La mayor o menor productividad de la empresa condiciona la diferencia de salarios entre hombres y mujeres. En términos generales, cuanto mayor es la productividad en la empresa mayor es la brecha salarial, ver *Tabla 41*. Este patrón se repite tanto en

términos absolutos como relativos. En las empresas con alta productividad la diferencia de salarios entre hombres y mujeres es elevada (28%). Así, los hombres tienen una ganancia por hora trabajada de 16,25 euros mientras que las mujeres reciben 11,69 euros, lo que supone una diferencia de 4,55 euros. Por su parte, las empresas con productividad baja o media-baja son las que menor brecha salarial presentan: un 10,3% y 7,5%, respectivamente. En las empresas de productividad media-alta la brecha salarial se sitúa en el entorno del 14%, lo que supone que las mujeres perciben alrededor de 1,90 euros menos por hora que los hombres.

Tabla 41 Ganancia media por hora y brecha salarial (€ / hora) en función del grado de productividad de la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Grado de productividad de la empresa	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Baja productividad	9,97	8,94	1,03	10,3%
Baja-Media productividad	10,49	9,58	0,91	8,6%
Media-Alta productividad	13,37	11,85	1,52	11,4%
Alta productividad	15,72	11,86	3,85	24,5%

Al observar la brecha por rendimiento y el grado de productividad de la empresa, se encuentra que son las empresas de productividad media-alta las que mantienen una diferencia de retribución por rendimiento mayor, tal y como muestra la [Tabla 42](#). Así, las mujeres reciben por este concepto 2.634 euros menos al año, lo que supone un 48,5% menos de lo que reciben los hombres. Es decir, los pagos por rendimiento para las mujeres en empresas de productividad media-alta son prácticamente la mitad que los percibidos por los hombres. Es en las empresas con productividad baja en las que la brecha de ren-

dimiento es menor: los hombres perciben, en estas empresas, pagas por rendimiento un 35,9% superior a las de las mujeres. Esto supone 1.314,32 euros menos para las mujeres que para los hombres en términos de remuneración por rendimiento. En las empresas de alta productividad, la remuneración por rendimiento percibida por los hombres es un 36,4% superior a la que reciben las mujeres, lo que supone alrededor de 2.300 euros anuales. Es decir, en estas empresas los hombres perciben unos 6.318 euros al año, mientras que las mujeres reciben pagas variables del orden de 4.017 euros anuales.

Tabla 42 Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) en función del grado de productividad de la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Grado de productividad de la empresa	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Baja productividad	3.846,01	2.588,34	1.257,67	32,7%
Baja-Media productividad	4.136,37	2.407,64	1.728,73	41,8%
Media-Alta productividad	5.362,54	2.979,61	2.382,92	44,4%
Alta productividad	6.705,96	4.190,40	2.515,56	37,5%

IV.3.3

Rentabilidad
de la empresa

Por último, se cuantifica la brecha salarial según la rentabilidad de la empresa, entendiendo ésta como la capacidad de una empresa de movilizar unos medios materiales, humanos y financieros con el fin de obtener unos resultados mayores de los invertidos. La brecha salarial medida por ganancia media por hora entre hombres y mujeres muestra un comportamiento prácticamente contrario al registrado por los dos anteriores indicadores: competitividad y productividad de la empresa. Así, en términos generales, a menor rentabilidad mayor brecha salarial entre mujeres y hombres, tal y como refleja la [Tabla 43](#). Son las empresas de baja y baja-media rentabilidad

las que presentan una brecha salarial de ganancia media por hora mayor (de 2,86 euros y 3,33 euros la hora, respectivamente). En estas empresas de baja y media-baja rentabilidad la brecha salarial relativa se sitúa en el 21,7% y el 24,7%, respectivamente. Entre las empresas con rentabilidad media-alta y alta, la brecha salarial de ganancia media por hora es menor (15,5% y 17,5%, respectivamente). También en términos absolutos esta diferencia salarial es menor. Así, las mujeres en empresas de alta rentabilidad cobran 2,37 euros por hora menos que los hombres. En el caso, de las empresas de rentabilidad media-alta esta diferencia se sitúa en 1,85 euros por hora.

Tabla 43 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/ hora) en función del grado de rentabilidad de la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Grado de rentabilidad de la empresa	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Baja rentabilidad	11,39	9,53	1,86	16,3%
Baja-Media rentabilidad	11,43	9,51	1,91	16,7%
Media-Alta rentabilidad	13,31	11,10	2,21	16,6%
Alta rentabilidad	13,87	11,34	2,54	18,3%

Si el análisis se efectúa teniendo en cuenta la brecha por rendimiento, se observa un comportamiento parecido al de ganancia media por hora (Tabla 44). En este caso, las empresas con una rentabilidad baja-media presentan una brecha por rendimiento entre sexos del 44,4%; seguida de las empresas con rentabilidad baja, en la que las mujeres ganan unos 2.653 euros menos al año por el concepto de rendimiento, lo que

supone un 43,1% menos de lo que reciben los hombres. Por su parte, las empresas de alta o media-alta rentabilidad presentan una brecha por rendimiento entre hombres y mujeres algo inferior al registrado en aquellas que tienen menor rentabilidad. En concreto, esta diferencia se cuantifica en ambos casos en algo menos de 2.000 euros anuales por rendimiento, lo que supone un porcentaje cercano al 40%.

Tabla 44 Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/Hora) en función del grado de rentabilidad de la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Grado de rentabilidad de la empresa	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Baja rentabilidad	4.865,76	2.870,68	1.995,08	41,0%
Baja-Media rentabilidad	5.123,55	3.087,16	2.036,39	39,7%
Media-Alta rentabilidad	5.407,68	2.869,80	2.537,88	46,9%
Alta rentabilidad	5.442,82	3.417,37	2.025,45	37,2%

IV.3.4

Conclusiones de
la competitividad
de la empresa

A continuación se resumen los resultados revelados en el análisis con tres criterios para cada uno de los dos tipos de remuneración estudiados: ganancia media por hora y remuneración por rendimiento. Los criterios son: en términos absolutos (euros) en términos relativos (en porcentaje) y si existe o no patrón definido con relación a la características analizadas sobre el perfil de la empresa.

Previo a este análisis se observa, en términos generales e independientemente del perfil de la empresa, que en todos los casos analizados, las mujeres perciben menor remuneración que los hombres. Es así tanto en términos absolutos como relativos,

y tanto en la ganancia media por hora como en la remuneración por rendimiento. En cualquiera de las características de la empresa, la brecha en porcentaje asociada a la remuneración por rendimiento es siempre mayor a la registrada según el salario base.

Según la *Tabla 45*, la diferencia de ganancia media por hora entre hombres y mujeres, medida en euros, es mayor en las empresas más competitivas, productivas y con baja rentabilidad. Si se realiza el análisis en función de la remuneración por rendimiento, la mayor brecha por sexo se da en las empresas de competitividad y productividad media-alta y con alta rentabilidad.

Tabla 45 Resumen brecha salarial en euros según la competitividad de la empresaFuente: *Elaboración propia.*

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
EN LAS EMPRESAS CUYO GRADO DE ...		
Competitividad	Alta competitividad	Media-alta competitividad
Productividad	Alta productividad	Media-alta productividad
Rentabilidad	Baja rentabilidad	Alta rentabilidad

La **Tabla 46** refleja que la brecha salarial relativa es mayor según el salario base en aquellas empresas más productivas y competitivas pero con una rentabilidad baja-media. Si el análisis es sobre la re-

muneración por rendimiento, éste determina que las mayores brechas entre hombres y mujeres se registran en empresas de competitividad y productividad media-alta y baja rentabilidad.

Tabla 46 Resumen de la brecha salarial en porcentaje según la competitividad de la empresaFuente: *Elaboración propia.*

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
EN LAS EMPRESAS CUYO GRADO DE ...		
Competitividad	Alta competitividad	Media-alta competitividad
Productividad	Alta productividad	Media productividad
Rentabilidad	Baja-media rentabilidad	Baja rentabilidad

En la **Tabla 47** se observan solo patrones con respecto a la brecha medida en términos de ganancia media por hora o salario base. En este caso, la brecha salarial aumenta conforme las empresas son

más competitivas y productivas. En el resto de características que definen el perfil competitivo de la empresa no se pueden determinar patrones claros.

Tabla 47 Resumen de la brecha salarial en porcentaje según la competitividad de la empresaFuente: *Elaboración propia.*

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
PATRONES DEFINIDOS		
EN LAS EMPRESAS CUYO GRADO DE ...		
Competitividad	Mayor grado de competitividad	-
Productividad	Con mayor productividad	-
Rentabilidad	-	-

IV.3.5

Conclusiones
del análisis
descriptivo

En este capítulo se han analizado las posibles diferencias entre los salarios de los hombres y las mujeres desde diferentes puntos de vista. Sencillamente se está poniendo de manifiesto la existencia de una desigualdad entre las retribuciones de hombres y mujeres en determinadas circunstancias y características, es decir, la existencia de una brecha salarial en la que los hombres cobran más que las mujeres según los distintos conceptos retributivos analizados y por realizar un trabajo de iguales características.

Las conclusiones previas que se puede extraer del análisis descriptivo son:

- > En ningún caso las mujeres percibe mayor remuneración que los hombres, ni por condicionantes personales, ni empresariales, ni geográficas, ni de competitividad.
- > En todos los indicadores analizados, la brecha salarial es siempre mayor si la medimos por rendimiento que por salario, lo que parece que tiene fundamentos adicionales a los derivados del número diferente de horas trabajadas anualmente por ambos sexos. Estos conceptos de pago responden, en muchas ocasiones, a razones más aleatorias, variables o condicionadas por la valía

o los resultados. Pueden ser conceptos más erráticos y variables, menos controlables por los convenios o la información de empresa y que dieran lugar a una mayor brecha salarial que respondiera a condicionantes del sexo. Así, en este mismo sentido, es más difícil observar patrones definidos en las brechas por rendimiento en ninguno de los grupos de características analizadas.

A continuación se agrupan los resultados de cada una de las características analizadas, tanto para la remuneración por ganancia por hora como por rendimiento. Para ello, se hace el análisis en valores absolutos (euros) o relativos (porcentaje del sueldo de los hombres sobre el de las mujeres). Por último, se presenta una tabla con los patrones más definidos de comportamiento que determinan el volumen de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Tabla 48 Resumen de las características que determinan la mayor brecha salarial en euros.
Resultados por ganancia media por hora y remuneración por rendimiento

Fuente: *Elaboración propia.*

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON ...		
Estudios	Licenciaturas, ingenierías superiores, postgraduados y doctorados	Licenciaturas, ingenierías superiores, postgraduados y doctorados
Responsabilidad	Con responsabilidad	Con responsabilidad
Puesto	De dirección	De dirección
Tipo de jornada	Tiempo parcial	Tiempo completo
Tipo de contrato	Indefinido	Indefinido
Edad	De 55 y más años	De 45 a 54 años
Antigüedad	De 25 a 30 años	De 5 a 10 años

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
EN LAS EMPRESAS CON...		
Propiedad	Pública	Privada
Forma jurídica	Organismo Público	Organismo Público
Convenio	De empresa	Interprovincial, provincial o comarcal
Cotización en bolsa	Cotiza	Cotiza
Sector	Industria	Comercio
Mercado	Mundial	Nacional
Actividad exterior	Exporta e importa	Importa
Tamaño	500 o más personas	De 200 a 499 personas
CC.AA.	Comunidad de Madrid	Comunidad de Madrid

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
EN LAS EMPRESAS CUYO GRADO DE ...		
Competitividad	Alta competitividad	Media-alta competitividad
Productividad	Alta productividad	Media-alta productividad
Rentabilidad	Baja rentabilidad	Alta rentabilidad

Tabla 49 Resumen de las características que determinan una mayor brecha salarial en porcentaje. Resultados por ganancia media por hora y remuneración por rendimiento

Fuente: Elaboración propia.

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON		
Estudios	Licenciaturas, ingenierías superiores, postgraduados y doctorados	Formación profesional de grado medio
Responsabilidad	Con responsabilidad	Sin responsabilidad
Puesto	De dirección	No cualificado
Tipo de jornada	Tiempo parcial	Tiempo completo
Tipo de contrato	Indefinido	Duración determinada
Edad	De 55 y más años	De 45 a 54 años
Antigüedad	De 25 a 30 años	De 5 a 10 años

120

Determinantes
de la Brecha Salarial
de Género en España

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
EN LAS EMPRESAS CON...		
Propiedad	Privada	Privada
Forma jurídica	Sociedad Anónima	Sociedad Anónima
Convenio	De centro de trabajo	Interprovincial, provincial o comarcal
Cotización en bolsa	Cotiza	No Cotiza
Sector	Industria	Comercio
Mercado	Mundial	Nacional
Actividad exterior	Exporta e importa	Importa
Tamaño	500 o más personas	De 200 a 499 personas
CCAA	Cantabria	Ceuta y Melilla

121

Determinantes
de la **Brecha Salarial**
de **Género** en **España**

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
EN LAS EMPRESAS CUYO GRADO DE ...		
Competitividad	Alta competitividad	Media-alta competitividad
Productividad	Alta productividad	Media productividad
Rentabilidad	Baja-media rentabilidad	Baja rentabilidad

Tabla 50 Resumen de los patrones que determinan una mayor brecha salarial en porcentaje.
Resultados por ganancia media por hora y remuneración por rendimiento

Fuente: Elaboración propia.

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
PATRONES DEFINIDOS		
Estudios	Con mayor formación	Con mayor formación
Responsabilidad	-	-
Puesto	Al aumentar la jerarquía	-
Tipo de jornada	-	-
Tipo de contrato	-	-
Edad	Con mayor edad	Con mayor edad
Antigüedad	Con los años en la empresa	-

123

Determinantes
de la **Brecha Salarial**
de **Género** en **España**

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
EN LAS EMPRESAS CON...	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
Propiedad	-	-
Forma jurídica	En formas jurídicas más comunes (S.A. y organismo público)	En formas jurídicas más comunes (S.A. y organismo público)
Convenio	Cuanto más restringido es el ámbito del convenio	Cuanto más extenso es el ámbito del convenio
Cotización en bolsa	-	-
Sector	-	-
Mercado	Cuanto mayor es el mercado al que se dirige	Cuanto menor es el mercado al que se dirige*
Actividad exterior	Cuanto mayor es la apertura al exterior	-
Tamaño	Cuanto mayor es el tamaño	Cuanto mayor es el tamaño*
CC.AA.	-	-

LA BRECHA SALARIAL EN EUROS ES MAYOR EN.....		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
EN LAS EMPRESAS CUYO GRADO DE ...		
Competitividad	Alta competitividad	Media-alta competitividad
Productividad	Alta productividad	Media productividad
Rentabilidad	Baja-media rentabilidad	Baja rentabilidad

De la *Tabla 50* se desprenden los principales determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres según las distintas características personales, laborales, empresariales, geográficas y de competitividad. Así se tiene que en términos generales la brecha por salario base aumenta:

- > Según los factores de las personas empleadas en la empresa: cuanto mayor es la formación, el nivel jerárquico del puesto de trabajo, la edad y la antigüedad.
- > Según las características empresariales: cuánto mayor es la empresa, cuanto más completa es su actividad exportadora, cuánto mayor es el mercado exterior al que se dirige, más reducido es el ámbito de su convenio y adquiere alguna forma jurídica más representativa.

- > Según las características de su entorno competitivo, cuanto mayor es el grado de competitividad y productividad de la empresa.

Si el análisis de los principales determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, según las distintas características personales, laborales, empresariales, geográficas y de competitividad, se hace respecto a la brecha por rendimiento, entonces existen menos patrones de comportamiento definidos. No obstante, en términos generales, la brecha por rendimiento aumenta:

- > Según los factores de los trabajadores y trabajadoras, con la formación y la edad.
- > Según las características empresariales: cuánto mayor es la empresa, cuánto menor es el

mercado exterior al que se dirige, más amplio es el ámbito de su convenio y adquiere alguna forma jurídica más representativa.

> Para las características de su entorno competitivo, no se ha establecido ningún patrón de comportamiento definido.

Tras el análisis realizado se concluye que existe una patente diferencia entre las remuneraciones de hombres y mujeres en las mismas condiciones personales, laborales, empresariales y de entorno competitivo. Todos estos resultados demuestran que la diferencia salarial existe. En el siguiente capítulo se aborda si esta diferencia observada es por razón de sexo.

En este capítulo se abordará el objetivo principal de la investigación: cuantificar la brecha salarial por razón de sexo, tanto en lo relativo al salario por hora trabajada como a la remuneración por rendimiento¹², al margen del resto de factores que pueden afectar al salario de una persona. Para ello, se ha desarrollado un modelo econométrico específico, en el que el coeficiente que determina las diferencias salariales por sexo será consistente e insesgado, en términos estadísticos.

El coeficiente resultante, que explica las diferencias salariales entre hombres y mujeres y, por tanto, cuantifica la brecha salarial por razón de sexo, podrá descomponerse en dos partes. Un componente relativo a la brecha salarial pura por razón de sexo y un segundo factor que se corresponderá con la diferencia salarial derivada de otros factores que no han sido tenidos en cuenta en la modelización, como pueden ser expectativas laborales de las personas trabajadoras, situación familiar, estado civil,...

La diferencia de este modelo con los análisis que se han realizado hasta el momento es que a las características demográficas, laborales y salariales de las personas que desarrollan su actividad en la empresa, y a las características relativas al centro de tra-

bajo o empresa en la que las aquellas trabajan, se añaden factores relativos a la actividad económica y financiera de las propias empresas. En concreto, se añade un indicador de competitividad que permite controlar el efecto que tiene en el salario de una persona el grado de competitividad de una empresa, entendiendo por competitividad, como se vio en el apartado III.1, la capacidad de una empresa para obtener resultados superiores a la media, de tener productividad y rentabilidad también superiores a la media y de tener capacidad de mejora en estos aspectos.

El proceso descriptivo que se utiliza en este apartado es el siguiente.

- > En primer lugar se ha considerado un modelo de referencia en el que únicamente se incorporan variables relativas a la persona empleada con el que poder comparar los resultados de las estimaciones posteriores. Este modelo básico incorpora, por lo tanto, exclusivamente variables procedentes de la Encuesta de **Estructura Salarial** para explicar la ganancia por hora. Esta regresión se realiza por mínimos cuadrados ordinarios y está en línea con los trabajos ante-

¹². Tal y como se ha explicado anteriormente, dado que para el caso de remuneración por rendimiento se podría producir un sesgo de selección de muestra, se ha utilizado en este caso el método de Heckman para corregir este sesgo y por este motivo en las ecuaciones se incorpora una variable adicional denominada la inversa del ratio de Mills.

Las variables dependientes están medidas como el logaritmo neperiano de la ganancia por hora de la persona empleada y de la remuneración por rendimiento anual. La denominación en logaritmos permite cuantificar el efecto porcentual en el salario de cambios unitarios de los factores considerados en el modelo. Para el coeficiente determinado la diferencia porcentual se calculó como $(\exp(\text{coeficiente}) - 1) * 100$.

riores en materia de brecha salarial. De ella, se determina la cuantificación de la brecha salarial por razón de sexo, descontando las diferencias por las características de la persona trabajadora. Como se ha señalado, estas variables se refieren a características personales del individuo y, por lo tanto, no incorporan características de empresa. Las características incorporadas en este modelo básico son antigüedad, edad, formación, responsabilidad del puesto de trabajo, ocupación, tipo de contrato y tipo de jornada.

> En una segunda fase del análisis se incorporan variables relativas a la empresa y se analizan sus efectos sobre los resultados globales de la estimación, sobre el diferencial de salario por razón de sexo y sobre el resto de variables incorporadas en el análisis. Las variables empresariales se refieren a las relativas al tamaño y el tipo de convenio de la empresa y a otras más novedosas, como las relacionadas con su actividad en materia de internacionalización, el principal destino de su actividad, el tipo de propiedad o el sector. De manera específica e inédita se ha construido para este estudio, tal y como se ha señalado anteriormente, una variable que hace referencia a la competitividad de la empresa.

> En un apartado posterior se descompone la interacción de las variables empresariales con la variable sexo, lo que nos permite profundizar más en el análisis de los elementos que pueden afectar a las diferencias salariales entre hombres y mujeres y a la identificación de las características de las empresas que amplían o reducen la brecha salarial por razón de sexo. En este ejercicio también se interacciona la variables sexo con el grado de competitividad de la empresa, lo que constituye, de nuevo, una contribución específica y novedosa de esta investigación.

> Por último se utiliza la descomposición Oaxaca-Blinder para aproximarnos al concepto de discriminación salarial y a su magnitud.

> En todos los ejercicios realizados se toma como referencia para el análisis al varón, menor de 25 años, sin estudios, con ocupación no cualificada y sin responsabilidad, con contrato temporal y jornada a tiempo parcial. En los casos en los que se incorporan datos de empresa se considerará, además, que este trabajador desempeña su labor en un organismo público, de tamaño pequeño (0 a 9 trabajadores), sin actividad exterior, cuyo principal mercado es el local, del sector de actividad “resto de servicios” y localizado en Andalucía.

V.1

**Estimación de la
brecha salarial
por razón de sexo
según el perfil
de la persona
trabajadora**

Los resultados de este primer ejercicio se muestran para la remuneración por hora en la **Tabla 56** del **Anexo III**. Supone un ejercicio previo, lo que hemos denominado Modelo básico de referencia, que está en línea con los trabajos más frecuentes en la literatura.

En lo relativo a la ganancia por hora se puede destacar que el coeficiente de la variable sexo, identificativa de desigualdades salariales entre hombres y mujeres, tiene un signo negativo, lo que nos está indicando que una vez descontado los efectos del resto de variables incorporadas en la regresión, el hecho de ser mujer supone, aproximadamente, una ganancia por hora un 21% inferior a la del hombre¹³. Es decir, que descontando todas las diferencias por características personales, el sexo determina que las mujeres perciban por ganancia por hora un 21% menos de lo recibido por el hombre en igualdad de condiciones personales.

El resto de variables de la regresión tienen el signo esperado y muestran patrones lógicos.

- > En concreto, la antigüedad tiene un efecto positivo sobre el salario percibido.
- > Según aumenta la edad la ganancia por hora también se incrementa.
- > El nivel de estudios, igualmente, tiene un efecto positivo creciente sobre la remuneración.
- > Las ocupaciones de mayor responsabilidad conllevan superiores ganancias por hora.
- > Finalmente, el contrato indefinido y la jornada completa deriva en una retribución por hora superior.

¹³. Como se explicó anteriormente la denominación en logaritmos permite cuantificar el efecto porcentual en el salario de cambios unitarios de los factores considerados en el modelo. Para el coeficiente determinado la diferencia porcentual se calcula como $(\exp(\text{coeficiente}) - 1) * 100$. En este caso: $(e^{-0,24} - 1) * 100 = 21\%$.

V.2

Estimación de la
brecha salarial
por razón de sexo
según el perfil de
la empresa y su
competitividad

Sobre el modelo presentado en la *Tabla 56* del *Anexo III* se incorporan las variables empresariales estudiadas con objeto de identificar el efecto que tienen tanto en las variables dependientes, salario por hora y remuneración por rendimiento, como sobre el conjunto de variables explicativas incorporadas en la estimación de referencia.

En un primer ejercicio se desarrolla el modelo incluyendo variables personales y empresariales para la ganancia por hora. La *Tabla 57* del *Anexo IV* proporciona los resultados detallados de este ejercicio. Una primera conclusión que podemos extraer es que la inclusión de variables relativas a la empresa mejora la capacidad explicativa de los modelos. En este sentido resulta conveniente, por tanto, la introducción de este tipo de variables empresariales.

Un resultado adicional hace referencia al efecto que las nuevas variables tienen sobre la capacidad explicativa de aquellas otras incorporadas en la regresión de referencia. En concreto, la inclusión de variables relativas a la empresa y al centro de trabajo no modifica en ningún caso el signo de los efectos de la variable de persona trabajadora aunque, en general, sí deriva en un efecto ligeramente menor de

las variables personales sobre el salario por hora. En el análisis de la brecha salarial por razón de sexo se obtiene que la ganancia por hora de las mujeres es un 20% inferior a la de los hombres, si se incorporan las variables empresariales en el modelo. La introducción de variables empresariales consigue explicar cerca de un punto porcentual de la brecha salarial de la ganancia por hora que se obtenía en el ejercicio anterior, con el modelo básico de referencia que sólo manejaba características personales de las personas trabajadoras. Por tanto, la inclusión de las variables empresariales permite explicar parte de la diferencia salarial estimada en el modelo anterior y recoge información que anteriormente tenía que ser captada por las variables personales.

La comparación entre los coeficientes obtenidos con y sin variables empresariales para la ganancia por hora (*Tabla 56* y *Tabla 57*, de los *Anexos III* y *IV* respectivamente) relativos a las variables personales nos estaría indicando mayores efectos de las distintas variables estudiadas en la ecuación sin incorporación de variables empresariales. En este sentido, las variables personales estarían recogiendo parte de los efectos que se derivan de las variables empresariales, aunque no todos tal y como se deriva de la

significatividad de los nuevos elementos incorporados y de la mayor capacidad explicativa cuando se incorporan los factores de empresa. No obstante, existen dos factores que adquieren mayor peso cuando incorporamos las nuevas variables empresariales: la responsabilidad elevada y el contrato indefinido.

Los factores empresariales determinan el salario por hora de la siguiente manera.

- > El convenio de centro o de empresa deriva en salarios mayores que otros tipos de convenios. Así, cuanto más reducido es el ámbito del convenio mayor es el salario. Hay que tener en cuenta que bajo el sistema de convenios del periodo analizado (2006) la puesta en marcha de convenios específicos de empresa o de centro únicamente tenía sentido para mejorar las condiciones que ofrecían los convenios de ámbito superior.
- > Las empresas de mayor dimensión ofrecen remuneraciones superiores.
- > Las empresas más internacionalizadas (que exportan e importan simultáneamente) y aquellas que exportan ofrecen remuneraciones también superiores en línea con lo indicado por Martín, César y A, Rodríguez (2009).

- > Las empresas que amplían sus mercados más allá del local ofrecen salarios mayores según van ampliado su mercado de referencia.
- > Los organismos públicos y de propiedad pública ofrecen salarios superiores a los de las empresas privadas que son sociedades.
- > Las empresas del sector industrial y de la construcción ofrecían en el periodo analizado, 2006, salarios más elevados que las empresas pertenecientes al sector servicios.
- > En lo relativo a las CC.AA. podemos señalar que aquellas con mayores remuneraciones son, por orden: Comunidad Foral de Navarra, País Vasco, Cataluña y Comunidad de Madrid frente a Extremadura y Canarias que tendrían los salarios por hora más reducidos.
- > Finalmente merece una mención específica el efecto de la variable relativa a la competitividad de la empresa. Dado que no resulta necesario la utilización de los diferentes rangos en los que se dividía la variable para el análisis descriptivo, aquí se ha considerado más adecuado utilizar el indicador como una variable continua que aumenta con el valor de dicho indicador. El resultado que nos indica el coeficiente es el esperado; según aumenta la competitividad crece el salario percibido por las personas que trabajan en la empresa.

Una vez determinado cuál es el modelo más adecuado para la explicación de la ganancia por hora, aquél en el que se incorporan tanto variables personales como empresariales, procede la realización de un segundo ejercicio en el que se aplica este modelo al componente de la remuneración por rendimiento. La **Tabla 58** presenta los resultados de esta estimación. Tal y como se ha señalado anteriormente se incorpora en la misma el coeficiente de corrección obtenido de la estimación de una ecuación previa que determina la probabilidad de recibir remuneración por rendimiento de acuerdo con las características que se incorporan en la estimación presentada, el denominado ratio de Mills, lo que elimina sesgos de estimación.

El principal resultado de la estimación es que la desigualdad en materia de remuneración por rendimiento es superior a la observada en ganancia por hora. En concreto, la remuneración por rendimiento de las mujeres es un 37% inferior a la de los hombres una vez que se controlan las características personales de las propias personas trabajadoras, de la empresa y la competitividad de ésta. Es decir, la brecha por rendimiento es mayor que la derivada de la ganancia por hora.

Para el resto de variables los resultados obtenidos de la regresión de remuneración por rendimiento se detallan a continuación.

- > La antigüedad tiene un efecto muy reducido sobre los pagos variables, al contrario de lo que sucedía con los pagos por hora.
- > La remuneración por rendimiento es más elevada según aumenta la edad de las personas, del mismo modo que ocurría en la ganancia por hora.
- > El nivel formativo no determina mayores pagos por rendimiento excepto en aquellas personas con titulación superior, donde se observa un efecto positivo.
- > Los impactos positivos sobre la remuneración por rendimiento son especialmente importantes, y superiores a los observados en la ganancia por hora, tanto en los puestos que tienen mayor responsabilidad (de dirección), como en las personas que tienen jornada completa y contratos indefinidos. En este sentido parece que se podría utilizar la remuneración variable como factor para atraer y retener a este tipo de mano de obra.

- > En lo relativo a los convenios se observa, al contrario de los resultados obtenidos en ganancia por hora, que la retribución por rendimiento disminuye conforme también lo hace la amplitud que abarca el convenio (es mayor la retribución por rendimiento en los convenios de ámbito territorial que en los convenios de empresa, por ejemplo).
- > La relación inversa también se encuentra en lo que se refiere al tamaño de empresa, observándose que las empresas de mayor dimensión ofrecen menos incentivos por rendimiento. Este resultado es opuesto al obtenido en relación con los pagos por ganancia por hora, que aumentaba conforme aumentaba el tamaño de empresa. Esta situación podría derivarse de una mayor capacidad para observar el rendimiento individual en las empresas más pequeñas frente a las de mayor dimensión que sí pueden ofrecer este tipo de remuneración a grupos específicos pero que resulta difícil ofrecerlos de forma generalizada a un volumen muy amplio de personas en la empresa.
- > Por sectores, los pagos por rendimiento son mayores en industria y construcción respecto al sector servicios, en línea con lo obtenido en ganancia por hora.

- > En general parece existir una relación entre las regiones que tienen mayores salarios por hora trabajada y las que ofrecen mayores remuneraciones por rendimiento. La excepción sería Canarias, donde se compensa la menor remuneración por hora con una retribución superior por rendimiento. El caso inverso se produce en Comunidad Foral de Navarra y País Vasco.
- > Una mención específica merece el indicador de competitividad. El resultado señala mayores remuneraciones por rendimiento en las empresas más competitivas, en línea con lo esperado. El coeficiente de esta variable es más importante que el que se obtiene en la regresión de ganancia por hora, señalando de esta manera la mayor propensión de las empresas más competitivas a utilizar la remuneración variable.

V.3

Estimación de la brecha salarial: interacción de la variable sexo (mujer) con las variables de persona trabajadora y variables empresariales

Realizada la estimación de la brecha salarial por razón de sexo teniendo en cuenta todas las características personales, laborales, empresariales y de competitividad, se analizará cómo interactúan todas estas características con la variable sexo (mujer). De esta manera se pueden identificar aquellas características personales y laborales, y aquellas empresas, en las que el componente de diferencia salarial entre mujeres y hombres se amplía o disminuye. O lo que es lo mismo, determinar qué características de las personas que prestan sus servicios en las empresas o qué condicionantes empresariales acrecientan o disminuyen la brecha salarial estimada. Con este procedimiento se podrían diseñar y llevar a cabo actuaciones específicas en aquellos grupos de personas donde la brecha es más amplia, o en los conjuntos homogéneos de empresas donde ocurra lo mismo. El objetivo sería reducir la brecha por razón de sexo identificada en los dos apartados anteriores, tanto para la ganancia por hora como para la retribución por rendimiento.

En esta ocasión se ha optado por una presentación más sencilla. En la *Tabla 51* se presentan los signos de las interacciones entre las distintas características personales, laborales y empresariales, y la variable sexo (mujer), en caso de que sean significativos al 10%. Un signo > (mayor que) nos estaría indicando que la brecha salarial por razón de sexo (que sabemos según las anteriores regresiones que existe y es del orden del 21%) se amplifica ante una determinada característica personal, laboral o empresarial. Al contrario, un signo < (menor que) nos señala que dicha diferencia se reduce ante las mismas circunstancias. Los resultados detallados de la estimación de este ejercicio pueden verse en el *Anexo XI*.

El análisis, como hasta ahora, se realiza tanto en el ámbito de la ganancia por hora como en el de la retribución por rendimiento, siendo éste último ejercicio inédito, así como la inclusión de variables relacionadas con la competitividad para ambos tipos de retribución.

Tabla 51 Resultado de la interacción de las variables personales, laborales y empresariales con la variable sexo (mujer)

Fuente: Elaboración propia.

VARIABLES PERSONALES Y LABORALES		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
Antigüedad	<	<
Edad 25 a 34 años	>	>
Edad 35 a 44 años	>	>
Edad 45 a 54 años	>	>
Edad 55 ó más años	>	>
Ed. primaria	>	
Ed. secundaria 1ª etapa		<
Ed. secundaria 2ª etapa		
Ed. FP grado medio	>	>
Ed. FP grado superior	>	
Ed. Diplomatura universitaria	>	<
Ed. Licenciatura/doctorado	>	<
Responsabilidad en la empresa	>	
Puestos de dirección	>	>
Personal cualificado	<	
Personal administrativo	>	>
Otros ocup. (excepto no cualif.)	>	
Contrato indefinido	>	
Jornada tiempo completo	>	>

VARIABLES EMPRESARIALES		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
Convenio de centro de trabajo	>	
Convenio de empresa	>	<
Convenio sectorial	<	
Otro convenio (except. territorial)		<
10 a 49 personas empleadas		
50 a 199 personas empleadas	>	>
200 a 499 personas empleadas	>	>
500 ó más personas empleadas	>	>
Exporta		>
Importa		>
Exporta e importa	<	>
Mercado ppal. nacional		
Mercado ppal. UE		<
Mercado ppal. mundo		<
Sociedad anónima	>	
Sociedad limitada	>	
Cooperativa	>	
Resto (excpt. Organismo público)		<
Propiedad pública	<	

VARIABLES EMPRESARIALES		
	Ganancia por hora	Remuneración por rendimiento
Industria		
Construcción	>	<
Comercio	<	
Hostelería	<	>
Aragón	>	
Asturias (Principado de)	>	>
Illes Balears	<	<
Canarias	<	<
Cantabria	>	
Castilla y León	>	>
Castilla-La Mancha		
Cataluña	>	
Comunidad Valenciana		
Extremadura	<	
Galicia	>	
Comunidad de Madrid		
Región de Murcia	<	
Navarra (Comunidad Foral de)		
País Vasco	<	
La Rioja		<
Ceuta y Melilla		
Índice Competitividad	>	

En lo relativo a ganancia por hora, los resultados muestran que la desigualdad salarial a la que se ven expuestas las mujeres se amplifica ante determinadas características personales, laborales o empresariales y se reduce ante otras. A continuación se muestran los resultados según la **Tabla 51**.

Según características personales y laborales:

- > La desigualdad se reduce conforme aumenta la antigüedad en la empresa de las personas trabajadoras.
- > Cuanta más edad tengan las trabajadoras, estarán sometidas a una mayor desigualdad salarial con respecto a los hombres. En general, serán las trabajadoras de 55 ó más años las que soporten una mayor desigualdad salarial.
- > La desigualdad salarial se incrementa, sobre todo, entre las personas que han estudiado ciclos de formación profesional. Esta diferencia también se acrecienta en el grupo con graduación universitaria, aunque en menor medida.
- > Entre las personas con algún tipo de responsabilidad en la organización, la desigualdad salarial se amplía.

> Las diferencias salariales entre hombres y mujeres se incrementan en todos los grupos de ocupación, excepto en el de personas cualificadas en su profesión, en el que se reduce. Por el contrario, la diferencia de sueldos aumenta en mayor medida entre el grupo de personas con cargos de dirección.

> Finalmente, la desigualdad salarial crece entre las personas con contratos indefinidos y con jornada completa.

Según características empresariales:

- > La desigualdad salarial se amplía en empresas con convenios colectivos de ámbito reducido. En las empresas en las que el convenio colectivo es de empresa o de centro de trabajo la desigualdad salarial entre hombres y mujeres se potencia respecto a la de aquellas empresas con convenio de ámbito territorial. Por el contrario, en las empresas en las que el convenio colectivo es de sector la desigualdad de salario entre hombres y mujeres se modera levemente.
- > A mayor tamaño empresarial mayor desigualdad salarial. En las empresas más grandes, de 500 ó más personas, la desigualdad de sala-

rio entre hombres y mujeres es más elevada. De hecho, en términos generales, la desigualdad se va ampliando conforme aumenta el número de personas empleadas de la empresa.

> La desigualdad salarial se suaviza en las empresas más internacionalizadas. Las mujeres soportan una desigualdad salarial más moderada en las empresas que exportan e importan, es decir en aquellas que mantienen una actividad exterior completa.

> El mercado de destino de la producción no genera desigualdad salarial adicional a la ya estimada. Todas las categorías de esta variable han resultado no significativas estadísticamente, lo que se traduce en que la brecha salarial existente por razón de sexo no se amplía o reduce adicionalmente en función del mercado de destino de la producción de la empresa. Es decir, las mujeres soportan la misma desigualdad salarial sea cual sea el mercado de destino de la producción.

> En las sociedades anónimas las desigualdades salariales entre hombres y mujeres se agudizan. Frente a cualquier otro tipo de sociedades, en éstas las mujeres resultan más perjudicadas, en lo referente a la ganancia por hora, frente a los hombres.

> En las empresas de propiedad pública se atempera la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

> En el sector constructor se acrecienta la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. En las compañías pertenecientes a este sector la brecha salarial, relativa a la ganancia por hora, se amplía respecto a la encontrada en la industria o en el conjunto de los servicios. Dentro de este último sector, en la rama de hostelería la brecha salarial se reduce de forma significativa.

> Por regiones, la estructura productiva de las CC.AA. tiene un efecto significativo en la desigualdad salarial. En aquellas CC.AA. turísticas, en las que la hostelería tiene un peso relevante, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se reduce en mayor medida, como en Illes Balears y Canarias. En Región de Murcia y el País Vasco esta diferencia también se modera, aunque en menor medida.

> La desigualdad salarial se acrecienta conforme aumenta la competitividad de la empresa. En las compañías más competitivas las mujeres soportan una mayor desigualdad salarial frente a los hombres.

La **Tabla 51** también muestra los resultados relativos a remuneración por rendimiento.

Según características personales y laborales:

- > La diferencia salarial por rendimiento se modera conforme aumenta la antigüedad de las personas ocupadas en la empresa. A mayor antigüedad en la empresa menor desigualdad por rendimiento, como ocurría en términos de ganancia por hora.
- > Las diferencias salariales por rendimiento se incrementan conforme aumenta la edad de las personas que conforman la plantilla de la empresa. En personas de 55 ó más años la desigualdad es más elevada.
- > En el grupo de personas más preparadas, la desigualdad salarial se reduce. Si bien, no existe un patrón claro entre la evolución de la desigualdad por rendimiento en relación a la formación, sí se confirma que aquellas trabajadoras con mayor preparación, tituladas universitarias, están sometidas a una desigualdad por rendimiento inferior a la del resto de trabajadoras.
- > El grado de responsabilidad de la persona trabajadora no tiene efecto en la desigualdad

salarial. El parámetro asociado a esta variable no es significativo, es decir, la desigualdad por rendimiento ni aumenta ni disminuye según la responsabilidad que tengan las personas en la empresa.

- > La diferencia salarial por rendimiento se incrementa, sobre todo, entre las personas con cargos directivos. También crece en el grupo de ocupación de personal administrativo, aunque de forma más moderada.
- > La desigualdad salarial por rendimiento no se ve influenciada por el tipo de contrato, aunque sí por el tipo de jornada. Entre las personas que prestan jornada completa, la desigualdad por rendimiento se incrementa de forma significativa.

Según características empresariales:

- > Los convenios de empresa moderan la desigualdad en términos de rendimiento. Las desigualdades retributivas se reducen en las compañías en las que imperan los convenios de empresa, respecto a aquellas con convenios de ámbito más amplio.
- > En las empresas de mediano tamaño se amplifican las desigualdades por rendimiento. Las muje-

res tienen pagos por rendimiento inferiores en las empresas con plantillas de 50 a 499 personas.

- > La internacionalización aumenta la desigualdad salarial por rendimiento. La orientación al mercado exterior de las empresas, especialmente para exportar, supone un menoscabo para los pagos por rendimiento de las mujeres, que se ven más perjudicadas que los hombres en este sentido.
- > La desigualdad por rendimiento se debilita en las empresas que orientan su producción a la Unión Europea. En las empresas que exportan principalmente al mercado comunitario, se registra una mayor moderación de esta desigualdad salarial entre sexos. Este comportamiento también se registra en las empresas que dirigen su producción al entorno mundial.
- > No aumenta la diferencia salarial por productividad según sea la forma jurídica de la empresa. Al menos, entre los principales tipos de sociedades, los coeficientes asociados a estas variables no son significativos. Por el contrario, sí se aprecia una significativa moderación de la diferencia salarial por rendimiento en tipos de sociedades minoritarios, como sociedades regulares colectivas o sociedades comandatarias.

- > No se aprecia desigualdad por rendimiento en relación a la propiedad de la empresa. Al contrario de lo que ocurriría en la ganancia por hora, en las empresas de propiedad pública no existen desigualdades por rendimiento significativamente diferentes a las de la empresa privada.
- > La desigualdad por rendimiento se modera en las empresas de construcción, pero se incrementa en hostelerías. Justo al contrario de lo analizado en cuanto a la ganancia por hora, en lo referente a remuneración por rendimiento se aprecia una disminución significativa de la desigualdad por este concepto en el sector constructor, y un incremento de esa desigualdad entre las empresas pertenecientes a la rama de la hostelería.
- > En general, el marco territorial no añade desigualdad por rendimiento adicional. Sólo en Principado de Asturias y Castilla-León la desigualdad por rendimiento se incrementa respecto al resto de CC.AA. Por el contrario, en Canarias e Illes Balears, la desigualdad por rendimiento se modera, al igual que lo ocurrido cuando se analizaba la ganancia por hora.

- > El nivel de competitividad no genera discriminación extra en las mujeres. El grado de competitividad resulta no significativo estadísticamente. Independientemente del nivel de competitividad de la empresa, la desigualdad por rendimiento en las mujeres no se ve afectada.

Al incorporar las interacciones, la desigualdad por hora que recoge la variable sexo se reduce situándose en el 11% (Anexo II). Para la variable de remuneración por rendimiento, el coeficiente indica un di-

ferencial del 53%, ampliándose sustancialmente en relación al recogido anteriormente. De nuevo, estas variaciones apuntan a que la incorporación de distintas variables modifica el valor del diferencial recogido por la variable sexo. En este sentido, si se quiere identificar el componente que se derivaría puramente de elementos discriminatorios frente a otros elementos que no lo serían, y que no se pueden incorporar a la estimación al no disponer de información sobre ellos, habrá que utilizar técnicas adecuadas como las presentadas en el siguiente apartado.

Las ecuaciones de salarios estimadas han permitido evaluar en qué medida las características de las personas trabajadoras, y de las empresas a las que pertenecen, contribuyen a explicar su salario. La estadística descriptiva ha permitido constatar que existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres. Posteriormente, por medio de modelos económicos, se demuestra que existe una desigualdad salarial que, además, resulta significativa. Es decir, un hombre y una mujer con las mismas características, que trabajan en empresas similares y con las mismas condiciones, no son remunerados de la misma forma. El coeficiente asociado a la variable sexo constituye la aproximación más correcta al concepto de diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Cabe preguntarse qué parte de esta desigualdad salarial corresponde de manera específica al sexo y qué parte podría ser explicada por otros factores no incorporados en el modelo. Así se considera interesante aislar las diferencias salariales asociadas al sexo para estimar la brecha salarial pura. La metodología Oaxaca-Blinder estima y cuantifica el grado de discriminación salarial media entre hombres y mujeres, y calcula la brecha salarial pura como la parte de la diferencia salarial entre hombres y mu-

jerer que no puede atribuirse a otras características, ya sean individuales, de las empresas, u otras no tenidas en cuenta en los modelos estimados¹⁴.

14. Esta metodología se basa en la estimación de ecuaciones de salarios para hombres y mujeres:

$y_h = x_h' \beta_h + \epsilon_h$ - ecuación para la submuestra de hombres

$y_m = x_m' \beta_m + \epsilon_m$ - ecuación para la submuestra de mujeres

Donde y es el salario recibido (en logaritmos), y el vector x recoge las características personales de las personas trabajadoras, así como las características de las empresas a las que pertenecen.

De esta manera el valor medio del salario de los hombres y de las mujeres vendrá determinado por las características de cada persona y de las empresas a las que pertenecen:

$E[y_h | x_h] = x_h' \beta_h$

$E[y_m | x_m] = x_m' \beta_m$

Suponiendo entonces que la situación de no discriminación es aquella en la que se encuentran los hombres, se puede estimar cuál sería el salario de las mujeres en ausencia de discriminación:

$E[x_m' \beta_h | x_m] = x_m' \beta_h$

Así, la diferencia salarial media entre hombres y mujeres se podría descomponer en dos partes:

$E[y_h | x_h] - E[y_m | x_m] = (E[x_h' \beta_h] - E[x_m' \beta_h]) + (E[x_m' \beta_h] - E[x_m' \beta_m])$

El primer componente mide las diferencias salariales derivadas de factores no incluidos en los modelos estimados, como por ejemplo la situación familiar, las expectativas profesionales,... El segundo componente se asocia a la brecha salarial pura, ya que no está explicada por diferencias en las características de los trabajadores y trabajadoras, ni de las empresas a las que pertenecen. Este segundo factor se calcula como la diferencia entre el salario de las mujeres en ausencia de discriminación y el salario real de las mujeres.

En términos porcentuales, del total de la desigualdad salarial estimada entre hombres y mujeres aproximadamente, el 46,4% se debe a factores inobservables que tienen un efecto en el salario que se percibe, mientras que el 53,4% se correspondería con la brecha salarial pura, es decir, discriminatoria por razón de sexo.

Explicando nuevamente la brecha en términos porcentuales, se concluye que de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en lo que a remuneración por rendimiento¹⁵ se refiere, se descompone en dos partes. La primera hace referencia a las diferencias derivadas de factores no tenidos en cuenta en el mo-

delo, el 58,4% de la diferencia salarial total, mientras que la brecha salarial pura explica el 41,6% restante de la diferencia en la remuneración por rendimiento, también considerada discriminatoria.

De acuerdo con esta descomposición se concluye que la brecha salarial pura, la asociada únicamente al sexo, es en términos de remuneración por rendimiento superior a la correspondiente a la ganancia por hora. Es, por lo tanto, pertinente estudiar la remuneración por rendimiento como fuente de desigualdad salarial, tanto por la magnitud de las diferencias como por la discriminación superior que existe en este tipo de retribuciones.

¹⁵. Esta descomposición se realiza también para la remuneración por rendimiento:

$$E[\ln x_h] - E[\ln x_m] = (2.817,8 - 1.983,6) + (1.983,6 - 1.388,8)$$

La actual sensibilidad de la sociedad y las autoridades en lo referente a la consecución de una igualdad salarial efectiva entre mujeres y hombres, ante el desempeño de un mismo trabajo, debe ser aprovechada para avanzar en la corrección y eliminación de estas diferencias. Todas las personas y agentes implicados en esta labor son conscientes de que el aprovechamiento completo y económicamente eficiente de la mano de obra, tanto de los hombres como de las mujeres, debe respetar obligatoriamente, entre otros derechos, la igualdad salarial.

Respecto a otros estudios realizados, en los que se muestran brechas salariales persistentes en el tiempo y en diferentes contextos socioeconómicos, este documento analiza el efecto en el salario de nuevas características de las empresas y de su competitividad. Adicionalmente compara la brecha existente en lo referente a la ganancia por hora con la que se puede observar en la remuneración por rendimiento. Para ello se ha contado con una base de datos, elaborada expresamente para este estudio, con mayor contenido de variables empresariales denominada **Base de Datos de Estructura Salarial y Competitividad** a partir de la cual se han elaborado nuevos indicadores relativos a la competitividad, productividad y rentabilidad empresarial.

En esta investigación, centrada en un tipo de desigualdad en función del sexo, la retributiva, se ha pretendido recoger cuáles son los principales determinantes de estas diferencias para con ello intentar ofrecer a las autoridades, instituciones y empresas, una base empírica sólida que les permita establecer medidas y herramientas que puedan reducir estas disparidades. Se ha procurado extraer patrones o comportamientos que amplían las diferencias retributivas para con ello saber dónde es necesario centrar las políticas que propicien la igualdad.

Como novedad se han analizado las diferencias salariales entre hombres y mujeres dando una mayor relevancia a las características empresariales de las compañías en las que estas personas desempeñan sus funciones, ya que son fundamentales en las políticas de igualdad retributiva. El conocer en qué tipo de empresa es mayor o menor la brecha salarial, sus características y cuál es su distribución, es donde radica el interés de este estudio. Para ello, se ha elaborado una novedosa base de datos *ad hoc*, en la que se han incorporado, además de las tradicionales características personales y de puesto de trabajo, un amplio abanico de características empresariales que permitan profundizar en el análisis de la brecha sa-

larial por razón de sexo y sus determinantes. En este sentido, se le ha otorgado especial importancia a los condicionantes empresariales en relación con su entorno, es decir, aquellos relativos a la competitividad, la productividad y la rentabilidad empresarial.

También, como contribución novedosa, se realiza el análisis no solo sobre la brecha salarial medida por la ganancia por hora (enfoque tradicional en la literatura), sino que también se estudian los determinantes de la brecha salarial asociada a la retribución por rendimiento, en donde se miden pagos de carácter más variable.

El proceso para llevar a cabo la estimación y determinación de los principales factores empresariales que tienen influencia en la brecha salarial por razón de sexo, ha sido el siguiente:

1 En un primer paso se ha constatado, por medio de la explotación de la Base de Datos de Encuesta Salarial y Competitividad la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres según distintas circunstancias personales, laborales y empresariales.

2 En un segundo proceso, por medio de modelos econométricos, se ha confirmado la existencia de diferencias salariales por razón de sexo y se ha cuantificado de forma ajustada. Eso ha sido posible al controlar las diferentes características personales y laborales de las personas ocupadas, y las características del centro de trabajo y las de la empresa en la que prestan sus servicios, incluyendo la competitividad de ésta. De ahí se desprende la desigualdad salarial directa, es decir, ante circunstancias iguales (de todas las variables analizadas) las mujeres perciben solo un porcentaje del salario que reciben los hombres.

3 Después se aborda, también por medio de regresiones econométricas, la interacción de las variables empresariales y el sexo, para con ello conocer la desigualdad de segundo grado o indirecta. Es decir, si la desigualdad salarial entre hombres y mujeres se amplía o modera ante determinadas características empresariales.

4 Por último, se afronta la idea de que parte de la desigualdad salarial por razón de sexo pudiera ser debida a factores no incorporados en el modelo. Así, se avanza al poder determinar cuál es la discriminación salarial pura por razón de sexo.

El análisis se realiza tanto para la brecha salarial correspondiente a la ganancia por hora, como a la que se asocia a la remuneración por rendimiento.

En términos generales, las conclusiones revelan que efectivamente existe diferencia de salarios (tanto en ganancia por hora como en remuneración por rendimiento) entre los hombres y las mujeres, tal y como ha recogido la literatura y las estadísticas. Del análisis descriptivo derivado de la explotación de la base de datos se extraen las siguientes ideas:

- > Las mujeres cobran menos que los hombres en cualquier circunstancia o característica personal, laboral, geográfica o empresarial.
- > La brecha salarial es mayor si se mide por rendimiento (41,3%) que por ganancia media por hora (19,3%).

En términos generales, la brecha asociada a la ganancia por hora aumenta:

- > Según las características de las personas trabajadoras, con la formación, con el nivel jerárquico del puesto de trabajo y con la edad.

> Según las características empresariales: cuánto mayor es la dimensión de la empresa, cuanto más completa es su actividad exportadora, cuánto más amplio es el mercado exterior al que se dirige, cuanto más reducido es el ámbito de su convenio y si adquiere alguna forma jurídica frecuente en la muestra (por ejemplo Sociedad Anónima).

> Según las características de su entorno competitivo, la brecha es mayor cuanto mayor es el grado de competitividad y productividad de la empresa.

> Del análisis de la brecha por rendimiento, se desprende que ésta aumenta:

> Según las características de las personas trabajadoras, con la formación y la edad.

> Según las características empresariales: cuánto mayor es la empresa, cuánto menor es el mercado exterior al que se dirige, cuanto más amplio es el ámbito de su convenio y si adquiere alguna forma jurídica habitual en la actividad empresarial.

> Para las características de su entorno competitivo, no se ha establecido ningún patrón de comportamiento definido.

En la segunda parte se determina si la diferencia salarial observada, teniendo en cuenta las distintas características, lo es por razón de sexo. Es decir, si existe desigualdad salarial para una persona por el hecho de ser mujer. De los desarrollos econométricos se desprende que:

- > Descontando todas las diferencias por características personales, el sexo determina que las mujeres perciben una ganancia por hora un 21% inferior a lo recibido por los hombres en igualdad de condiciones personales. Para obtener este resultado se utiliza el modelo empleado en la literatura tradicional que sólo incluye características personales y del puesto de trabajo.
- > Profundizando más en el análisis, incluyendo características empresariales, geográficas y de competitividad, se obtiene que la brecha salarial por razón de sexo asociada a la ganancia por hora es del 20%. Con lo que la introducción de variables empresariales consigue explicar entorno al 1% de la brecha obtenida sólo con variables personales.
- > Para el análisis de la brecha por rendimiento se concluye que las mujeres, en términos generales, perciben en concepto de remuneración por

rendimiento un 37% menos que lo recibido por los hombres.

El análisis de la interacción de las variables personales, laborales y empresariales con el sexo permite conocer qué características amplían o moderan la desigualdad salarial encontrada. En este ejercicio se obtienen los siguientes resultados:

- > La desigualdad asociada a la ganancia por hora se amplía en los siguientes casos:
 - + Cuanto mayor es la edad de la persona trabajadora.
 - + Entre las personas que tienen un título universitario y, sobre todo, entre las tituladas de FP.
 - + Entre las personas con algún tipo de responsabilidad en la organización.
 - + Entre personal directivo y administrativo.
 - + Entre personas empleadas con contratos indefinidos a jornada completa.
 - + En centros de trabajo con convenios de ámbito reducido.

- + Cuando aumenta el tamaño empresarial.
- + Entre las sociedades anónimas.
- + En empresas pertenecientes al sector de la construcción.
- + Cuando la competitividad empresarial es mayor.
- +
- > En lo referente a la desigualdad por rendimiento se incrementa en estos casos:
 - + Conforme aumenta la edad de las personas trabajadoras.
 - + En el grupo de cargos directivos, y en menor medida en el grupo de administrativos.
 - + Entre personas empleadas con jornada completa.
 - + En las empresas de tamaño mediano (de 50 a 499 personas en plantilla).
 - + Entre las empresas más internacionalizadas.
 - + En las empresas del sector de la hostelería.

Por último, y tras aplicar la metodología Oaxaca-Blinder, se puede concluir que del total de la desigualdad salarial asociada a la ganancia por hora, (cuantificada anteriormente en el entorno del 21%), realmente un 53,4% se deriva exclusivamente del sexo. Es decir, las mujeres, en igualdad de condiciones, cobran un 11% menos que los hombres, lo que se identifica como discriminación salarial por razón de sexo. El resto, un 46,6%, se debe a factores no observables no incluidos en el modelo. Para el caso de la desigualdad salarial por rendimiento, la brecha salarial pura o discriminatoria explica el 41,6% de la observada, con lo que las mujeres cobran por rendimiento un 19% menos que los hombres en base a una discriminación por razón de sexo.

En resumen, tras el repaso a las conclusiones de los distintos modelos empleados se observa que los resultados de todos ellos son análogos. Es decir, es claro que las mujeres cobran menos que los hombres en todos los conceptos retributivos analizados sólo por razón de su sexo. No obstante, la diferencia es mayor si tenemos en cuenta los pagos por rendimiento, más variables y menos conocidos y objetivos, lo que lleva a que las diferencias sean mayores.

Tanto las características personales, como de puesto de trabajo y empresariales condicionan las diferencias y desigualdades salariales, así como la existencia de discriminación salarial. Por ello es importante seguir trabajando en las políticas y herramientas que mitiguen esta realidad.

Así es a través de las características empresariales donde mayor impacto se puede tener por medio de estas políticas. Es necesario por tanto, trabajar en el segmento de población empresarial con las siguientes características, dado que son los que concentran una mayor discriminación salarial:

- > Con convenio colectivo de ámbito más reducido
- > Con mayor tamaño
- > Sociedades anónimas
- > De la construcción
- > Con mayor grado de competitividad

Este estudio ha abierto camino en la relación entre competitividad de la empresa y la brecha salarial por sexo. Se ha proporcionado una primera evidencia pero es necesario seguir avanzando en los factores que se encuentran detrás de esta relación. Siendo importante la incorporación de nuevas características empresariales, se observa que un peso muy destacado de la brecha salarial permanece inexplicado, por lo que a pesar de los importantes esfuerzos y avances producidos en las última década, es necesario continuar avanzando en materias relacionadas con las características individuales no relacionadas directamente con el trabajo que desempeñan las personas, la dispersión existente de salarios dentro de la empresa y la mejor caracterización de los componentes de la remuneración.

ANEXO 1: DISEÑO DEL INDICADOR DE COMPETITIVIDAD

Utilizando estos factores se diseñó un indicador de competitividad que posibilitó la ordenación de las empresas de mayor a menor grado de competitividad. El procedimiento es el siguiente:

- 1 Sobre la matriz inicial de datos (17 variables) se aplica la técnica del análisis factorial con objeto de reducir la dimensión del conjunto de datos.
- 2 Como resultado se extrajeron 7 factores comunes que explicaron el 69,1% de la variabilidad del conjunto de datos. Estos factores son una

combinación lineal de las 17 variables utilizadas en el análisis, las cuales ponderan de una forma determinada en cada uno de ellos.

- 3 Cada factor se asoció a una característica de la empresa en función de las variables que más peso tuvieron en su cálculo.
- 4 Cálculo del indicador de competitividad compuesto por los 7 factores comunes extraídos, ponderados de acuerdo al porcentaje de la varianza que explican.

Tabla 52 Varianza explicada por cada factor

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la base de datos de Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial.

COMPONENTE	Varianza total explicada		
	Valor de la varianza	% de la varianza explicada	% acumulado de la varianza explicada
F1. Productividad 2002	2,243	13,192	13,192
F2. Productividad 2006	2,237	13,157	26,348
F3. Beneficio s/ gtos. personal 2002	1,724	10,141	36,489
F4. Rentabilidad s/ ingresos 2006	1,558	9,166	45,656
F5. Beneficio s/ gtos. personal 2006	1,480	8,706	54,362
F6. Evolución de la actividad	1,257	7,397	61,759
F7. Rentabilidad s/ ingresos 2002	1,247	7,334	69,092

Los factores se ordenan según el porcentaje de la variabilidad de los datos que explica cada uno. El factor 1, Productividad 2002, explica el 13% de la variabilidad del conjunto de datos. El factor 2, Productividad 2006, explica el 13%, y así sucesivamente hasta el último factor, Rentabilidad sobre ingresos 2002, que explica el 7% de la varianza total de los datos. En conjunto, los 7 factores explican el 69% de

la variabilidad total del conjunto de datos, lo que implica que esta variabilidad está en su mayor parte recogida en los factores seleccionados.

Cada factor tiene una denominación relacionada con las variables que más peso relativo tienen en su cálculo:

Tabla 53 Matriz de factores comunes

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la base de datos de Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial.

VARIABLE	F1 Productividad 2002	F2 Productividad 2006	F3 Beneficio s/ gtos. personal 2002	F4 Rentabilidad s/ ingresos 2006	F5 Beneficio s/ gtos. personal 2006	F6 Evolución de la actividad 02-06	F7 Rentabilidad s/ ingresos 2002
Gasto personal por empleado/a 2002	-0.868	-0.026	0.013	0.001	0.045	-0.133	-0.052
Gasto personal por empleado/a 2006	-0.012	-0.769	0.004	-0.011	0.076	0.004	-0.026
Ingresos de explotación por empleado/a 2002	0.818	0.005	0.001	-0.004	0.026	-0.209	-0.060
Ingresos de explotación por empleado/a 2006	0.036	0.811	-0.016	-0.043	0.133	-0.022	-0.032
Productividad por empleado/a 2002	0.887	0.031	0.044	0.007	0.100	-0.038	0.021
Productividad por empleado/a 2006	0.049	0.891	0.014	0.035	0.287	0.015	-0.010
Resultado a/ de impuestos s/ ing. explotación 2002	0.000	0.018	-0.051	-0.005	0.010	-0.108	0.779
Resultado a/ de impuestos s/ ing. explotación 2006	0.003	0.016	0.005	0.880	0.032	-0.016	-0.001
Resultado ejercicio s/ gtos. personal 2002	0.013	0.005	0.925	0.004	0.030	-0.021	0.045
Resultado ejercicio s/ gtos. personal 2006	0.025	0.006	0.048	0.069	0.799	0.023	0.017
VAB s/ gtos. personal 2002	0.015	0.011	0.924	-0.002	0.046	0.000	-0.009
VAB s/ gtos. personal 2006	0.036	0.028	0.022	0.016	0.828	0.016	-0.010
VAB s/ ingresos explotación 2002	0.014	-0.013	0.080	0.070	-0.001	0.019	0.749
VAB s/ ingresos explotación 2006	-0.001	0.005	-0.004	0.877	0.058	0.021	0.074
% variación empleo 2002-06	-0.155	0.001	-0.004	-0.008	-0.039	0.823	0.114
% variación ingres.explotación 2002-2006	0.060	0.018	-0.016	0.012	0.079	0.708	-0.221
% variación productividad 2002-2006	-0.015	0.436	0.019	0.019	-0.153	0.025	0.010

Por ejemplo, la denominación del factor 1, Productividad 2002, tiene que ver con las variables que ponderan en mayor medida en el valor del factor, que son aquellas relacionadas con el valor añadido por empleado y con los ingresos de explotación por empleado en 2002. Del mismo modo, la denominación del factor 4 como Rentabilidad sobre ingresos 2006, se debe a que las variables que más ponderan en el factor están relacionadas con el peso que tienen los resultados de la empresa respecto a los ingresos de explotación en ese año, lo que de algún modo mide el porcentaje de los ingresos que queda después de cubrir costes.

De acuerdo al análisis anterior se ha elaborado un indicador de competitividad empresarial (IC) que se compone de los siete factores anteriores, ponderados de acuerdo al peso que tienen en la variabilidad total explicada por ellos (69% de la varianza global):

$$IC = p_1 \cdot F_1 + p_2 \cdot F_2 + p_3 \cdot F_3 + p_4 \cdot F_4 + p_5 \cdot F_5 + p_6 \cdot F_6 + p_7 \cdot F_7$$

Donde, p_i hace referencia al peso de la varianza del factor i en la varianza total que explican el conjunto de factores.

F_i se refiere al valor que toma el factor para cada empresa.

$$IC = 0,19 \cdot F_1 + 0,19 \cdot F_2 + 0,15 \cdot F_3 + 0,13 \cdot F_4 + 0,12 \cdot F_5 + 0,11 \cdot F_6 + 0,10 \cdot F_7$$

Además, en base a la información suministrada por el análisis factorial, se han elaborado dos indicadores adicionales relacionados con los otros aspectos de interés de la actividad de la empresa y que, como se ha visto, también quedan recogidos en los factores calculados: productividad y rentabilidad sobre ingresos:

Indicador de productividad. Resume la información de los factores relacionados con la productividad de la empresa (F_1 , F_2 , F_3 y F_5).

$$IC = a_1 \cdot F_1 + a_2 \cdot F_2 + a_3 \cdot F_3 + a_4 \cdot F_4 + a_5 \cdot F_5$$

Siendo a_i el peso de la varianza del factor i en la varianza total explicada por esos tres factores:

$$IC = 0,30 \cdot F_1 + 0,29 \cdot F_2 + 0,22 \cdot F_3 + 0,19 \cdot F_5$$

Indicador de rentabilidad sobre ingresos. Aglutina la información de los factores que tienen que ver con el

peso de los resultados o beneficios sobre los ingresos totales de la compañía (F4 y F7).

$$IR = \partial_4 \cdot F_4 + \partial_7 \cdot F_7$$

Donde ∂_i es el peso de la varianza del factor i en la variabilidad total explicada por esos dos factores:

$$IR = 0,56 \cdot F_4 + 0,44 \cdot F_7$$

Utilizando las fórmulas anteriores se ha calculado el grado de competitividad de cada empresa, el grado de productividad y el grado de rentabilidad sobre ingresos.

En base a los valores calculados para el índice de competitividad se han distribuido las empresas en cuatro grupos definidos según cuartiles. Es decir, el primer cuartil (Q1) agrupa a las empresas con menor grado de competitividad. El segundo cuartil (Q2) se compone de las empresas con un grado de competitividad medio-bajo. El tercer cuartil (Q3) engloba a las compañías con un grado de competitividad medio-alto. Por último el cuarto cuartil (Q4) contiene a las empresas que tienen un mayor grado de competitividad.

Este procedimiento se ha repetido para los índices de productividad y rentabilidad sobre ingresos, dividiendo a las empresas en cuartiles según el grado de productividad, por un lado, y rentabilidad sobre ingresos, por otro.

Utilizando esta distribución de empresas de acuerdo al grado de competitividad, al grado de productividad y al grado de rentabilidad sobre ingresos se ha calculado la brecha salarial según las características de la empresa en la que trabaja la persona, para cada uno de los conceptos salariales analizados.

Un procedimiento similar al aquí propuesto se utiliza en el estudio *“Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y competitividad empresarial”* Consejo Superior de Cámaras de Comercio, 2011.

ANEXO 2: TABLAS DE BRECHA SALARIAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Tabla 54 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) en función de la CC:AA en la que se sitúa el centro de trabajo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

CCAA	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
Murcia	11,57	11,52	0,05	0,50%
Ceuta y Melilla	11,26	10,61	0,65	5,80%
Canarias	9,85	8,75	1,10	11,10%
Andalucía	11,95	10,38	1,56	13,10%
Baleares	11,50	9,66	1,84	16,00%
Navarra	14,67	12,17	2,50	17,00%
Com. Valenciana	11,38	9,42	1,96	17,30%
Extremadura	9,46	7,68	1,78	18,80%
País Vasco	15,63	12,51	3,12	20,00%
Castilla la Mancha	10,29	8,20	2,09	20,30%
Galicia	10,99	8,66	2,32	21,20%
Cataluña	14,56	11,24	3,32	22,80%
Castilla y León	11,48	8,61	2,87	25,00%
La Rioja	11,97	8,93	3,04	25,40%
Asturias	13,8	10,26	3,54	25,60%
Aragón	12,64	9,39	3,25	25,70%
Madrid	16,18	11,99	4,19	25,90%
Cantabria	12,16	8,90	3,26	26,80%

Tabla 55 Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) en función de la CC.AA. del centro de trabajo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

CCAA	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Brecha en porcentaje
País Vasco	5310,93	4033	1277,6	24,10%
Canarias	5165,46	3503	1662,0	32,20%
Castilla la Mancha	4267,45	2838	1429,8	33,50%
Murcia	4246,27	2663	1583,5	37,30%
Aragón	4804,34	3002	1802,3	37,50%
Baleares	4635,79	2853	1782,3	38,40%
Andalucía	4362,29	2663	1698,9	38,90%
Cataluña	5808,72	3248	2560,7	44,10%
Madrid	7401,97	4131	3270,6	44,20%
Galicia	4089,4	2251	1838,4	45,00%
La Rioja	3906,81	2136	1770,4	45,30%
Com. Valenciana	4689,13	2555	2133,7	45,50%
Castilla y León	4110,65	2226	1884,1	45,80%
Cantabria	4425,63	2395	2030,2	45,90%
Navarra	4424,4	2259	2165,2	48,90%
Asturias	5770,57	2799	2971,6	51,50%
Extremadura	3730,12	1629	2101,3	56,30%
Ceuta y Melilla	5207,01	2182	3025,1	58,10%

ANEXO 3: MODELIZACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL SEGUN EL MODELO BÁSICO DE REFERENCIA

Tabla 56 Modelo básico de referencia. Variables persona trabajadora. Resultado de la estimación econométrica para ganancia por hora

Fuente: Elaboración propia.

Variable	Coefficiente	Error stand	Probab
Constante	1.847	0.005	0.000
Mujer	-0.240	0.002	0.000
Antigüedad	0.026	0.000	0.000
Antigüedad^2	0.000	0.000	0.000
Edad 25 a 34 años	0.072	0.003	0.000
Edad 35 a 44 años	0.129	0.003	0.000
Edad 45 a 54 años	0.140	0.004	0.000
Edad más 55 años	0.161	0.004	0.000
Primaria	0.063	0.004	0.000
Secundaria 1ª etapa	0.071	0.004	0.000
Secundaria 2ª etapa	0.155	0.004	0.000
FP grado medio	0.162	0.005	0.000
FP grado superior	0.207	0.004	0.000
Diplomatura	0.247	0.005	0.000
Titulación universitaria	0.380	0.005	0.000
Responsabilidad	0.130	0.002	0.000
Cargos directivos	0.724	0.007	0.000

Empleos cualificados	0.399	0.005	0.000
Administrativos	0.167	0.003	0.000
Otros	0.077	0.002	0.000
Contrato indefinido	0.038	0.002	0.000
Jornada tiempo completo	0.044	0.003	0.000
R cuadrado ajustado	0.481		
Muestra ajustada	185.174		

ANEXO 4: MODELIZACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL INCORPORANDO VARIABLES DE EMPRESA Y COMPETITIVIDAD

Tabla 57 Resultado de la estimación econométrica para ganancia por hora con incorporación de variables persona trabajadora + variables empresa + competitividad

Fuente: Elaboración propia.

Variable	Coefficiente	Error stand	Probab
Constante	1.958	0.011	0.000
Mujer	-0.224	0.002	0.000
Antigüedad	0.021	0.000	0.000
Antigüedad^2	0.000	0.000	0.000
Edad 25 a 34 años	0.061	0.003	0.000
Edad 35 a 44 años	0.119	0.003	0.000
Edad 45 a 54 años	0.133	0.003	0.000
Edad más 55 años	0.154	0.004	0.000
Primaria	0.037	0.004	0.000
Secundaria 1ª etapa	0.052	0.003	0.000
Secundaria 2ª etapa	0.116	0.004	0.000
FP grado medio	0.103	0.004	0.000
FP grado superior	0.143	0.004	0.000
Diplomatura	0.195	0.005	0.000
Titulación universitaria	0.307	0.005	0.000
Responsabilidad	0.152	0.002	0.000
Cargos directivos	0.697	0.006	0.000
Empleos cualificados	0.381	0.005	0.000

Administrativos	0.164	0.003	0.000
Otros	0.077	0.002	0.000
Contrato indefinido	0.053	0.002	0.000
Jornada tiempo completo	0.024	0.002	0.000
Convenio centro	0.112	0.006	0.000
Convenio empresa	0.105	0.002	0.000
Convenio sector	-0.028	0.002	0.000
Otro convenio	-0.022	0.015	0.158
10 a 49 personas empleadas	0.035	0.004	0.000
50 a 199 personas empleadas	0.090	0.004	0.000
200 a 499 personas empleadas	0.108	0.004	0.000
500 y más personas empleadas	0.113	0.004	0.000
Exporta	0.024	0.003	0.000
Importa	-0.001	0.003	0.834
Exporta e importa	0.034	0.002	0.000
Mercado principal nacional	0.022	0.002	0.000
Mercado principal UE	0.067	0.003	0.000
Mercado principal mundo	0.077	0.003	0.000
Sociedad anónima	-0.182	0.009	0.000
Sociedad limitada	-0.243	0.009	0.000
Cooperativa	-0.211	0.012	0.000
Resto sociedades	-0.260	0.012	0.000
Propiedad publica	0.040	0.006	0.000

Industria	0.046	0.002	0.000
Construcción	0.123	0.003	0.000
Comercio	-0.025	0.003	0.000
Hostelería	-0.003	0.004	0.453
Aragón	0.037	0.004	0.000
Asturias (Principado de)	0.033	0.005	0.000
Illes Balears	0.037	0.005	0.000
Canarias	-0.064	0.005	0.000
Cantabria	-0.018	0.005	0.001
Castilla y León	-0.028	0.004	0.000
Castilla-La Mancha	-0.040	0.004	0.000
Cataluña	0.102	0.003	0.000
Com. Valenciana	0.001	0.004	0.873
Extremadura	-0.128	0.006	0.000
Galicia	-0.074	0.004	0.000
Com. de Madrid	0.088	0.004	0.000
Región de Murcia	-0.015	0.004	0.001
Navarra (Com. Foral de)	0.154	0.005	0.000
País Vasco	0.130	0.004	0.000
La Rioja	0.007	0.006	0.210
Ciudades Autónomas	0.040	0.012	0.001
Índice de Competitividad	0.037	0.002	0.000
R cuadrado ajustado	0.551		
Muestra ajustada	182.606		

Tabla 58 Resultado de la estimación econométrica por remuneración por rendimiento con incorporación de variables persona trabajadora + variables empresa + variables competitividad

Fuente: Elaboración propia.

Variable	Coefficiente	Error stand	Probab
Constante	7.496	0.395	0.000
Mujer	-0.460	0.045	0.000
Antigüedad	0.001	0.003	0.741
Antigüedad^2	0.000	0.000	0.033
Edad 25 a 34 años	0.162	0.018	0.000
Edad 35 a 44 años	0.263	0.019	0.000
Edad 45 a 54 años	0.301	0.021	0.000
Edad más 55 años	0.287	0.030	0.000
Primaria	-0.008	0.030	0.784
Secundaria 1ª etapa	-0.005	0.038	0.902
Secundaria 2ª etapa	-0.016	0.043	0.711
FP grado medio	-0.119	0.043	0.006
FP grado superior	-0.093	0.040	0.021
Diplomado	0.048	0.035	0.164
Titulado Universitario	0.178	0.039	0.000
Responsabilidad	0.265	0.014	0.000
Cargos directivos	0.893	0.062	0.000
Personal cualificado	0.301	0.029	0.000

Personal administrativo	0.330	0.033	0.000
Otros	0.243	0.043	0.000
Contrato indefinido	0.162	0.019	0.000
Jornada tiempo completo	0.561	0.027	0.000
Convenio centro	-0.251	0.045	0.000
Convenio empresa	-0.147	0.033	0.000
Convenio sector	-0.100	0.017	0.000
Otro convenio	0.131	0.097	0.176
10 a 49 personas empleadas	-0.026	0.044	0.554
50 a 199 personas empleadas	-0.096	0.076	0.208
200 a 499 personas empleadas	-0.185	0.086	0.032
500 y más personas empleadas	-0.233	0.099	0.019
Exporta	0.041	0.017	0.016
Importa	0.051	0.019	0.008
Exporta e importa	-0.022	0.025	0.377
Mercado principal nacional	0.033	0.020	0.103
Mercado principal UE	0.010	0.035	0.775
Mercado principal mundo	0.041	0.035	0.248
Sociedad anónima	-0.589	0.075	0.000
Sociedad limitada	-0.698	0.096	0.000
Cooperativa	-0.660	0.129	0.000
Resto sociedades	-0.902	0.120	0.000
Propiedad publica	-0.203	0.045	0.000

Industria	0.148	0.032	0.000
Construcción	0.488	0.061	0.000
Comercio	0.059	0.039	0.138
Hostelería	-0.150	0.056	0.007
Aragón	0.131	0.037	0.000
Asturias (Principado de)	0.093	0.036	0.010
Illes Balears	0.127	0.031	0.000
Canarias	0.177	0.039	0.000
Cantabria	0.117	0.046	0.010
Castilla y León	-0.034	0.026	0.183
Castilla-La Mancha	0.008	0.032	0.806
Cataluña	0.152	0.023	0.000
Com. Valenciana	0.141	0.025	0.000
Extremadura	-0.117	0.061	0.056
Galicia	-0.156	0.025	0.000
Com. de Madrid	0.213	0.020	0.000
Región de Murcia	0.025	0.043	0.565
Navarra (Com. Foral de)	0.010	0.062	0.869
País Vasco	0.036	0.050	0.475
La Rioja	0.051	0.034	0.136
Ciudades Autónomas	0.018	0.077	0.815
Índice de Competitividad	0.151	0.020	0.000
Ratio de Mills	-0.317	0.312	0.310
R cuadrado ajustado	0.160		
Muestra ajustada	77.885		

ANEXO 5: RESULTADOS DE LAS VARIABLES CON INTERACCIONES

165

Determinantes
de la Brecha Salarial
de Género en España

Tabla 59 Resultado de la estimación econométrica con interacciones con la variable sexo (mujer). Ganancia por hora y remuneración por rendimiento. Para variables persona trabajadora + variables de empresa + competitividad

Fuente: Elaboración propia.

Variable	Ganancia por hora			Remuneración por rdto.		
	Coef.	Error Std.	Prob.	Coef.	Error Std.	Prob.
Constante	1,8515	0,0146	0,0000	7,3811	0,4082	0,0000
Mujer	0,0373	0,0228	0,1016	-0,3007	0,1654	0,0691
Antigüedad	0,0202	0,0003	0,0000	-0,0013	0,0026	0,6107
Antigüedad2	-0,0003	0,0000	0,0000	-0,0001	0,0001	0,0822
Edad 25 a 34 años	0,0679	0,0038	0,0000	0,2037	0,0238	0,0000
Edad 35 a 44 años	0,1377	0,0039	0,0000	0,3231	0,0273	0,0000
Edad 45 a 54 años	0,1564	0,0043	0,0000	0,3556	0,0278	0,0000
Edad 55 ó más años	0,1815	0,0049	0,0000	0,3576	0,0289	0,0000
Ed. primaria	0,0454	0,0043	0,0000	0,0078	0,0326	0,8110
Ed. secundaria 1ª etapa	0,0532	0,0042	0,0000	-0,0292	0,0397	0,4618
Ed. secundaria 2ª etapa	0,1176	0,0050	0,0000	-0,0365	0,0452	0,4200
Ed. FP grado medio	0,1163	0,0054	0,0000	-0,0816	0,0481	0,0899
Ed. FP grado superior	0,1550	0,0050	0,0000	-0,1040	0,0464	0,0251
Ed. Diplomatura universitaria	0,2042	0,0060	0,0000	0,0091	0,0380	0,8107
Ed. Licenciatura/ doctorado	0,3191	0,0059	0,0000	0,1390	0,0373	0,0002
Responsabilidad en la empresa	0,1601	0,0027	0,0000	0,2509	0,0181	0,0000
Cargos directivos	0,7100	0,0073	0,0000	0,9267	0,0687	0,0000

Personal cualificado	0,3651	0,0060	0,0000	0,2886	0,0392	0,0000
Personal administrativo	0,1833	0,0038	0,0000	0,3450	0,0360	0,0000
Otros ocup. (excepto no cualif.)	0,0983	0,0030	0,0000	0,2261	0,0456	0,0000
Contrato indefinido	0,0622	0,0027	0,0000	0,1526	0,0186	0,0000
Jornada tiempo completo	0,0418	0,0043	0,0000	0,7010	0,0473	0,0000
Convenio de centro de trabajo	0,1160	0,0068	0,0000	-0,2638	0,0502	0,0000
Convenio de empresa	0,1057	0,0029	0,0000	-0,1845	0,0336	0,0000
Convenio sectorial	-0,0312	0,0022	0,0000	-0,1066	0,0266	0,0001
Otro convenio (except. territorial)	-0,0230	0,0195	0,2396	-0,1564	0,1207	0,1952
10 a 49 personas empleadas	0,0328	0,0045	0,0000	-0,0075	0,0526	0,8871
50 a 199 personas empleadas	0,0959	0,0047	0,0000	-0,0441	0,0896	0,6224
200 a 499 personas empleadas	0,1237	0,0051	0,0000	-0,1136	0,1047	0,2776
500 ó más personas empleadas	0,1528	0,0055	0,0000	-0,1912	0,1209	0,1138
Exporta	0,0176	0,0035	0,0000	0,0914	0,0203	0,0000
Importa	-0,0025	0,0040	0,5297	0,1085	0,0228	0,0000
Exporta e importa	0,0254	0,0029	0,0000	0,0339	0,0281	0,2272
Mercado ppal. nacional	0,0246	0,0024	0,0000	0,0292	0,0154	0,0584
Mercado ppal. UE	0,0662	0,0039	0,0000	-0,0487	0,0323	0,1312
Mercado ppal. mundo	0,0739	0,0040	0,0000	-0,0076	0,0297	0,7967
Sociedad anónima	-0,1333	0,0119	0,0000	-0,6689	0,1185	0,0000
Sociedad limitada	-0,2070	0,0120	0,0000	-0,7727	0,1451	0,0000
Cooperativa	-0,1641	0,0160	0,0000	-0,7149	0,1518	0,0000
Resto (excepto Organismo público)	-0,2377	0,0181	0,0000	-1,0321	0,1627	0,0000
Propiedad pública	0,0155	0,0078	0,0461	-0,2836	0,0425	0,0000

Industria	0,0471	0,0028	0,0000	0,1416	0,0376	0,0002
Construcción	0,1282	0,0037	0,0000	0,4556	0,0630	0,0000
Comercio	-0,0282	0,0040	0,0000	0,0741	0,0393	0,0591
Hostelería	-0,0763	0,0056	0,0000	-0,1012	0,0644	0,1160
Aragón	0,0475	0,0053	0,0000	0,1084	0,0567	0,0559
Asturias (Principado de)	0,0544	0,0056	0,0000	0,1816	0,0551	0,0010
Illes Balears	0,0286	0,0062	0,0000	0,0701	0,0375	0,0619
Canarias	-0,0781	0,0056	0,0000	0,1349	0,0391	0,0006
Cantabria	-0,0029	0,0063	0,6452	0,1145	0,0428	0,0075
Castilla y León	-0,0150	0,0050	0,0028	0,0165	0,0373	0,6588
Castilla-La Mancha	-0,0361	0,0053	0,0000	0,0258	0,0373	0,4891
Cataluña	0,1148	0,0043	0,0000	0,1622	0,0236	0,0000
Comunidad Valenciana	0,0051	0,0045	0,2590	0,1244	0,0261	0,0000
Extremadura	-0,1346	0,0065	0,0000	-0,1146	0,0681	0,0927
Galicia	-0,0676	0,0050	0,0000	-0,1382	0,0280	0,0000
Comunidad de Madrid	0,0842	0,0044	0,0000	0,1921	0,0257	0,0000
Región de Murcia	-0,0211	0,0055	0,0001	0,0399	0,0377	0,2891
Navarra (Com. Foral de)	0,1594	0,0059	0,0000	0,0025	0,0711	0,9723
País Vasco	0,1241	0,0049	0,0000	0,0211	0,0528	0,6890
La Rioja	0,0057	0,0070	0,4151	0,0020	0,0408	0,9617
Ceuta y Melilla	0,0296	0,0142	0,0368	-0,0333	0,0900	0,7111
Índice Competitividad	0,0470	0,0030	0,0000	0,1450	0,0236	0,0000

INTERACCIONES VARIABLES PERSONA TRABAJADORA CON LA VARIABLE MUJER

B1	Mujer y antigüedad	0,0012	0,0002	0,0000	0,0075	0,0020	0,0002
B2	Mujer de 25 a 34 años	-0,0199	0,0060	0,0009	-0,1155	0,0429	0,0071
B3	Mujer de 35 a 44 años	-0,0574	0,0063	0,0000	-0,1885	0,0529	0,0004
B4	Mujer de 45 a 54 años	-0,0746	0,0070	0,0000	-0,1756	0,0639	0,0060
B5	Mujer de 55 ó más años	-0,1005	0,0088	0,0000	-0,2141	0,0878	0,0148
B6	Mujer con titulación primaria	-0,0321	0,0076	0,0000	-0,0562	0,0540	0,2976
B7	Mujer con titulac. secundaria 1ª etapa	-0,0055	0,0074	0,4555	0,1022	0,0535	0,0561
B8	Mujer con titulac. secundaria 2ª etapa	-0,0120	0,0085	0,1568	0,0883	0,0590	0,1347
B9	Mujer con titulación FP grado medio	-0,0489	0,0092	0,0000	-0,1088	0,0619	0,0785
B10	Mujer con titulación FP grado superior	-0,0546	0,0089	0,0000	0,0838	0,0607	0,1675
B11	Mujer diplomada universitaria	-0,0355	0,0097	0,0003	0,1348	0,0672	0,0448
B12	Mujer licenciada o doctora	-0,0362	0,0096	0,0002	0,1484	0,0752	0,0486
B13	Mujer con responsabilidad	-0,0281	0,0050	0,0000	0,0600	0,0394	0,1274
B14	Mujer personal directivo	-0,0687	0,0156	0,0000	-0,1808	0,0878	0,0396
B15	Mujer personal cualificado	0,0284	0,0093	0,0023	-0,0014	0,0654	0,9826
B16	Mujer personal administrativo	-0,0502	0,0058	0,0000	-0,0730	0,0380	0,0549
B17	Mujer otro pers. (excpt. no cualif.)	-0,0696	0,0051	0,0000	0,0371	0,0346	0,2839
B18	Mujer con contrato indefinido	-0,0223	0,0041	0,0000	0,0211	0,0319	0,5097
B19	Mujer con jornada tiempo completo	-0,0255	0,0053	0,0000	-0,2442	0,0461	0,0000

INTERACCIONES VARIABLES EMPRESA CON LA VARIABLE MUJER

B20	Mujer y convenio centro de trabajo	-0,0332	0,0135	0,0142	0,0229	0,0765	0,7649
B21	Mujer y convenio empresa	-0,0157	0,0051	0,0023	0,1491	0,0311	0,0000
B22	Mujer y convenio sector	0,0101	0,0037	0,0064	0,0410	0,0361	0,2557
B23	Mujer y otro conv. (exc. territorial)	0,0120	0,0313	0,7013	0,8629	0,2016	0,0000
B24	Mujer en empresa 10-49 personas	0,0059	0,0078	0,4484	-0,0570	0,0597	0,3401
B25	Mujer en empresa 50-199 personas	-0,0209	0,0081	0,0097	-0,1816	0,0622	0,0035
B26	Mujer en empresa 200-499 person.	-0,0465	0,0086	0,0000	-0,2330	0,0686	0,0007
B27	Mujer en empresa 500 ó más pers.	-0,0934	0,0091	0,0000	-0,1232	0,0719	0,0866
B28	Mujer en empresa exportadora	0,0091	0,0068	0,1767	-0,2097	0,0410	0,0000
B29	Mujer en empresa importadora	0,0069	0,0068	0,3100	-0,1914	0,0400	0,0000
B30	Mujer en empresa exp. e imp.	0,0180	0,0049	0,0003	-0,1850	0,0289	0,0000
B31	Mujer en mercado ppal. nacional	-0,0022	0,0039	0,5702	0,0067	0,0416	0,8726
B32	Mujer en mercado ppal. UE	0,0013	0,0069	0,8463	0,2236	0,0476	0,0000
B33	Mujer en mercado ppal. mundo	0,0066	0,0068	0,3300	0,1552	0,0504	0,0021
B34	Mujer en sociedad anónima	-0,1106	0,0182	0,0000	0,2032	0,1304	0,1192
B35	Mujer en sociedad limitada	-0,0763	0,0184	0,0000	0,1927	0,1374	0,1607
B36	Mujer en sociedad cooperativa	-0,1016	0,0240	0,0000	0,1397	0,1459	0,3383
B37	Mujer en resto (excepto Org. público)	-0,0386	0,0253	0,1260	0,3064	0,1646	0,0627
B38	Mujer en empresa propiedad pública	0,0625	0,0124	0,0000	0,1563	0,1387	0,2596
B39	Mujer en industria	-0,0036	0,0048	0,4526	0,0232	0,0325	0,4757
B40	Mujer en construcción	-0,0319	0,0098	0,0011	0,1380	0,0737	0,0612
B41	Mujer en comercio	0,0190	0,0059	0,0014	-0,0360	0,0384	0,3495
B42	Mujer en hostelería	0,1251	0,0075	0,0000	-0,1126	0,0547	0,0394

B43	Mujer en Aragón	-0,0319	0,0091	0,0005	0,0843	0,0790	0,2861
B44	Mujer en Asturias (Principado de)	-0,0749	0,0101	0,0000	-0,4231	0,0922	0,0000
B45	Mujer en Baleares	0,0269	0,0102	0,0085	0,1707	0,0642	0,0078
B46	Mujer en Canarias	0,0444	0,0095	0,0000	0,1394	0,0682	0,0409
B47	Mujer en Cantabria	-0,0463	0,0111	0,0000	-0,0040	0,0878	0,9635
B48	Mujer en Castilla y León	-0,0439	0,0088	0,0000	-0,1912	0,0713	0,0073
B49	Mujer en Castilla-La Mancha	-0,0128	0,0094	0,1730	-0,0411	0,0585	0,4826
B50	Mujer en Cataluña	-0,0279	0,0072	0,0001	-0,0432	0,0555	0,4365
B51	Mujer en Comunidad Valenciana	-0,0107	0,0078	0,1694	0,0565	0,0512	0,2694
B52	Mujer en Extremadura	0,0321	0,0120	0,0074	0,0049	0,0805	0,9516
B53	Mujer en Galicia	-0,0145	0,0085	0,0898	-0,0791	0,0638	0,2155
B54	Mujer en Comunidad de Madrid	0,0106	0,0074	0,1515	0,0705	0,0555	0,2043
B55	Mujer en Región de Murcia	0,0171	0,0094	0,0684	-0,0547	0,0770	0,4771
B56	Mujer en Navarra (Com. Foral de)	-0,0160	0,0102	0,1156	0,0263	0,0666	0,6931
B57	Mujer en País Vasco	0,0186	0,0086	0,0304	0,0545	0,0545	0,3170
B58	Mujer en La Rioja	0,0027	0,0119	0,8208	0,1696	0,0845	0,0447
B59	Mujer en Ceuta y Melilla	0,0303	0,0256	0,2366	0,1474	0,1671	0,3778
B60	Mujer e Índice competitividad	-0,0220	0,0047	0,0000	0,0116	0,0349	0,7386
	Inversa Ratio de Mills				-0,3011	0,3381	0,3733
	R cuadrado ajustado		0,556			0,166	
	Muestra ajustada		182.606			77.885	

ANEXO 5: RESULTADOS DE LAS VARIABLES CON INTERACCIONES

Utilizando los coeficientes de interacción incluidos en la **Tabla 59** se puede calcular de forma personalizada la brecha salarial para diferentes perfiles de personas trabajadoras. Así, calculando la exponencial de los coeficientes de las variables que definen el perfil de la trabajadora para el que se desea calcular la brecha y sumándolos se obtendría la brecha salarial en porcentaje para ese tipo de empleada. Por ejemplo, para una mujer tipo, la más representativa del mercado laboral español, se calcularía la brecha de la siguiente manera.

Primero, la mujer tipo del mercado de trabajo español es una persona con las siguientes características: mujer de 35 a 44 años, con una antigüedad media de 10 años en la empresa, con estudios universitarios, con un puesto de trabajo sin responsabilidad y no cualificado y con un contrato indefinido a tiempo completo. Trabaja en una microempresa (de 0 a 10 empleados), privada, con forma jurídica de sociedad anónima, con convenio de sector, que no tiene actividad exterior, que su mercado principal es el local, del sector de la hostelería, cuyo centro de trabajo está en Cataluña y en una empresa de competitividad media-baja.

Segundo, para calcular la brecha de este perfil de mujer habría que sumar la exponencial de los coeficientes de cada una de las características comentadas. No obstante, antes habría que tener en cuenta determinadas circunstancias:

- > Un resultado negativo indica que la brecha salarial existe para la mujer. Es decir, ésta cobra menos que el hombre.
- > Por motivos técnicos, las características de la persona que se ha considerado como base¹⁶ no aparecen entre las categorías de las variables especificadas en los modelos de la **Tabla 59**. Siempre que el perfil que queramos buscar incorpore alguna de esas características base, el resto de categorías de la variable no se consideran (no se tienen en cuenta sus coeficientes asociados). En el caso de que se piense utilizar cualquier otra categoría de una determinada variable distinta a la categoría base, habrá que tener en cuenta su coeficiente asociado (eso es así excepto en el caso de las variables continuas, donde no existe categoría base).
- > Hay que tener en cuenta la significatividad de las distintas categorías de cada variable, para la que se ha considerado un nivel del 10%. Así,

¹⁶. La persona base es un varón, menor de 25 años, sin estudios, con ocupación no cualificada y sin responsabilidad, con contrato temporal y jornada a tiempo parcial. En los casos en los que se incorporan datos de empresa se considerará, además, que este trabajador desempeña su labor en un organismo público, de tamaño pequeño (0 a 9 trabajadores), sin actividad exterior, cuyo principal mercado es el local, del sector de actividad "resto de servicios" y localizado en Andalucía.

según la **Tabla 59**, aquellas categorías cuyos coeficientes tengan una probabilidad asociada mayor a 0,1 (10%) se considerará que no son significativas, con lo que no se tendrán en cuenta a la hora de definir el perfil de trabajadora.

> Las variables “Antigüedad” e “Índice de Competitividad” son variables continuas en el modelo y, por lo tanto, sus coeficientes asociados se tendrán que multiplicar por los valores que tomen cada una de ellas.

+ En el caso de la antigüedad es necesario incluir los años de experiencia que la persona tiene en la empresa. En el caso que analizamos tomamos 10 años.

+ Para el Índice de competitividad, éste puede tomar cuatro valores diferentes en función de su grado de competitividad. En este caso, tomamos una empresa de competitividad media-baja.

Tabla 60 Valores de la variable continua. Índice de Competitividad

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

Grado de competitividad de la empresa	Valores
Competitividad Baja	-4,728
Competitividad Media-Baja	-0,045
Competitividad Media-Alta	0,001
Competitividad Alta	5,593

> Aunque en la mayor parte de los estudios se calcula la brecha de manera aproximada, es decir, se suman los coeficientes asociados a las categorías utilizadas de cada variable, en este estudio, tal y como se explicó en el Capítulo V de Modelización de la Brecha, el cálculo se efectúa por medio de la exponencial de los coeficientes¹⁷. De esta manera se determina de forma más exacta el porcentaje de brecha.

Por tanto, tendríamos la brecha salarial de la ganancia por hora para una mujer tipo del mercado laboral español, con la siguiente fórmula:

$$BS (\%) = (e^{B1*10}-1)*100 + (e^{B3}-1)*100 + (e^{B12}-1)*100 + (e^{B18}-1)*100 + (e^{B19}-1)*100 + (e^{B22}-1)*100 + (e^{B34}-1)*100 + (e^{B42}-1)*100 + (e^{B50}-1)*100 + (e^{(-0.045)*B60}-1)*100 = -12,30\%.$$

De manera análoga se podría calcular la brecha salarial de la ganancia por hora para cualquier perfil de persona trabajadora, así como la brecha salarial por rendimiento.

¹⁷. Como se explicó anteriormente la denominación en logaritmos permite cuantificar el efecto porcentual en el salario de cambios unitarios de los factores considerados en el modelo. Para el coeficiente determinado la diferencia porcentual se calcula como $(\exp(\text{coeficiente})-1)*100$. En este caso: $(e^{0.24}-1)*100 = 21\%$.

ANEXO 6: MODELOS DE ELECCIÓN DISCRETA UTILIZADOS EN LA ESTIMACIÓN DE LA REMUNERACIÓN POR RENDIMIENTO

Tabla 61 Resultado de la estimación econométrica. Probabilidad de que la persona trabajadora reciba remuneración por rendimiento. Incorporando variables persona trabajadora + variables empresa + variables competitividad

Fuente: Elaboración propia.

Variable	Coef.	Error Std.	Prob.
Constante	-0,615	0,044	0,000
Mujer	-0,209	0,007	0,000
Antigüedad	0,011	0,001	0,000
Antigüedad^2	0,000	0,000	0,000
Edad 25 a 34 años	0,003	0,012	0,779
Edad 35 a 44 años	0,008	0,012	0,496
Edad 45 a 54 años	-0,019	0,013	0,159
Edad 55 ó más años	-0,084	0,016	0,000
Primaria	0,088	0,014	0,000
Secundaria 1ª etapa	0,143	0,014	0,000
Secundaria 2ª etapa	0,165	0,016	0,000
FP grado medio	0,162	0,017	0,000
FP grado superior	0,149	0,016	0,000
Diplomatura	0,085	0,019	0,000
Titulación universitaria	0,124	0,018	0,000
Responsabilidad	-0,020	0,009	0,023

Cargos directivos	0,247	0,025	0,000
Personal cualificado	0,029	0,018	0,111
Personal administrativo	0,128	0,011	0,000
Otros	0,190	0,010	0,000
Contrato indefinido	0,067	0,008	0,000
Jornada tiempo completo	0,093	0,010	0,000
Convenio de centro de trabajo	0,184	0,023	0,000
Convenio de empresa	0,162	0,009	0,000
Convenio sectorial	-0,061	0,007	0,000
Otro convenio	0,051	0,060	0,395
10 a 49 personas empleadas	0,158	0,015	0,000
50 a 199 personas empleadas	0,324	0,016	0,000
200 a 499 personas empleadas	0,379	0,017	0,000
500 ó más personas empleadas	0,448	0,018	0,000
Exporta	0,015	0,012	0,213
Importa	0,025	0,013	0,050
Exporta e importa	0,110	0,009	0,000
Mercado principal nacional	0,078	0,007	0,000
Mercado principal UE	0,148	0,013	0,000
Mercado principal mundo	0,154	0,013	0,000
Sociedad Anónima	-0,318	0,035	0,000
Sociedad Limitada	-0,434	0,036	0,000
Cooperativa	-0,552	0,048	0,000
Resto sociedades	-0,499	0,050	0,000

Propiedad Publica	0,153	0,024	0,000
Industria	0,138	0,009	0,000
Construcción	0,281	0,013	0,000
Comercio	0,164	0,011	0,000
Hostelería	-0,214	0,015	0,000
Aragón	0,147	0,017	0,000
Asturias (Principado de)	0,131	0,018	0,000
Illes Balears	-0,029	0,020	0,136
Canarias	-0,136	0,018	0,000
Cantabria	-0,160	0,021	0,000
Castilla y León	0,055	0,016	0,001
Castilla-La Mancha	-0,092	0,017	0,000
Cataluña	-0,055	0,014	0,000
Com. Valenciana	-0,059	0,014	0,000
Extremadura	-0,236	0,022	0,000
Galicia	-0,040	0,016	0,012
Com. de Madrid	-0,013	0,014	0,358
Región de Murcia	-0,159	0,018	0,000
Navarra (Com. Foral de)	-0,263	0,019	0,000
País Vasco	-0,217	0,016	0,000
La Rioja	-0,028	0,022	0,205
Ciudades Autónomas	-0,099	0,047	0,035
Índice de Competitividad	0,056	0,009	0,000
Mc Fadden R cuadrado		0,058	
Muestra ajustada		182.606	

Tabla 62 Resultado de la estimación econométrica. Probabilidad de que la persona trabajadora reciba remuneración por rendimiento. Incorporando interacciones con la variable sexo (mujer)

Fuente: Elaboración propia.

Variable	Ganancia por hora		
	Coef.	Error Std.	Prob.
Constante	-0,499	0,059	0,000
Mujer	-0,458	0,092	0,000
Antigüedad	0,009	0,001	0,000
Antigüedad2	0,000	0,000	0,000
Edad 25 a 34 años	0,033	0,015	0,028
Edad 35 a 44 años	0,063	0,016	0,000
Edad 45 a 54 años	0,050	0,017	0,003
Edad 55 ó más años	0,003	0,019	0,880
Ed. primaria	0,081	0,017	0,000
Ed. secundaria 1ª etapa	0,132	0,017	0,000
Ed. secundaria 2ª etapa	0,152	0,020	0,000
Ed. FP grado medio	0,166	0,021	0,000
Ed. FP grado superior	0,164	0,020	0,000
Ed. Diplomatura universitaria	0,058	0,024	0,015
Ed. Licenciatura/ doctorado	0,054	0,023	0,022
Responsabilidad en la empresa	-0,047	0,011	0,000

Cargos directivos	0,257	0,029	0,000
Personal cualificado	0,073	0,024	0,002
Personal administrativo	0,125	0,015	0,000
Otras ocupaciones (excepto no cualificadas)	0,189	0,012	0,000
Contrato indefinido	0,045	0,011	0,000
Jornada tiempo completo	0,169	0,017	0,000
Convenio de centro de trabajo	0,192	0,027	0,000
Convenio de empresa	0,151	0,011	0,000
Convenio sectorial	-0,105	0,009	0,000
Otro convenio (excepto territorial)	-0,006	0,077	0,942
10 a 49 personas empleadas	0,177	0,018	0,000
50 a 199 personas empleadas	0,360	0,019	0,000
200 a 499 personas empleadas	0,436	0,020	0,000
500 ó más personas empleadas	0,523	0,022	0,000
Exporta	0,027	0,014	0,050
Importa	0,023	0,015	0,144
Exporta e importa	0,115	0,011	0,000
Mercado ppal. nacional	0,029	0,009	0,002
Mercado ppal. UE	0,114	0,015	0,000
Mercado ppal. mundo	0,101	0,016	0,000
Sociedad anónima	-0,537	0,048	0,000
Sociedad limitada	-0,668	0,049	0,000
Cooperativa	-0,637	0,064	0,000
Resto (excepto Organismo público)	-0,659	0,073	0,000

Propiedad pública	-0,073	0,030	0,017
Industria	0,155	0,011	0,000
Construcción	0,273	0,014	0,000
Comercio	0,140	0,016	0,000
Hostelería	-0,213	0,023	0,000
Aragón	0,241	0,021	0,000
Asturias (Principado de)	0,228	0,022	0,000
Illes Balears	-0,034	0,025	0,166
Canarias	-0,098	0,022	0,000
Cantabria	-0,102	0,025	0,000
Castilla y León	0,126	0,020	0,000
Castilla-La Mancha	-0,097	0,021	0,000
Cataluña	-0,001	0,017	0,961
Comunidad Valenciana	-0,028	0,018	0,108
Extremadura	-0,238	0,026	0,000
Galicia	0,014	0,020	0,467
Comunidad de Madrid	0,041	0,017	0,018
Región de Murcia	-0,087	0,022	0,000
Navarra (Com. Foral de)	-0,278	0,024	0,000
País Vasco	-0,212	0,019	0,000
La Rioja	0,032	0,027	0,244
Ceuta y Melilla	-0,103	0,056	0,065
Índice Competitividad	0,056	0,012	0,000

Mujer y antigüedad	0,006	0,001	0,000
Mujer de 25 a 34 años	-0,083	0,024	0,001
Mujer de 35 a 44 años	-0,147	0,025	0,000
Mujer de 45 a 54 años	-0,188	0,028	0,000
Mujer de 55 ó más años	-0,270	0,036	0,000
Mujer con titulación primaria	0,004	0,031	0,906
Mujer con titulación secundaria de 1ª etapa	0,029	0,031	0,339
Mujer con titulación secundaria de 2ª etapa	0,035	0,035	0,319
Mujer con titulación FP grado medio	-0,007	0,038	0,850
Mujer con titulación FP grado superior	-0,050	0,036	0,165
Mujer diplomada universitaria	0,062	0,040	0,114
Mujer licenciada o doctora	0,162	0,039	0,000
Mujer con responsabilidad	0,112	0,020	0,000
Mujer personal directivo	0,008	0,061	0,891
Mujer personal cualificado	-0,120	0,037	0,001
Mujer personal administrativo	-0,022	0,023	0,337
Mujer otro personal. (excepto no cualificad)	-0,039	0,021	0,056
Mujer con contrato indefinido	0,063	0,017	0,000
Mujer con jornada tiempo completo	-0,136	0,021	0,000

Mujer y convenio centro de trabajo	-0,074	0,053	0,165
Mujer y convenio empresa	0,016	0,020	0,416
Mujer y convenio sector	0,122	0,015	0,000
Mujer y otro convenio (excepto territorial)	0,120	0,124	0,332
Mujer empresa 10-49 personas.	-0,055	0,033	0,090
Mujer empresa 50-199 personas	-0,103	0,033	0,002
Mujer empresa 200-499 personas	-0,159	0,036	0,000
Mujer empresa 500 ó más personas	-0,188	0,037	0,000
Mujer en empresa exporta	-0,029	0,027	0,277
Mujer en empresa importa	0,006	0,027	0,826
Mujer en empresa exp. e imp.	-0,007	0,019	0,712
Mujer en mercado ppal. nacional	0,134	0,016	0,000
Mujer en mercado ppal. UE	0,085	0,027	0,002
Mujer en mercado ppal. mundo	0,123	0,027	0,000
Mujer en sociedad anónima	0,488	0,072	0,000
Mujer en sociedad limitada	0,533	0,073	0,000
Mujer en sociedad cooperativa	0,204	0,097	0,035
Mujer en resto (excepto Organismo Público)	0,425	0,101	0,000
Mujer empresa propiedad pública	0,587	0,049	0,000
Mujer en industria	-0,063	0,019	0,001
Mujer en construcción	-0,174	0,039	0,000
Mujer en comercio	0,045	0,023	0,056
Mujer en hostelería	0,010	0,031	0,742

Mujer en Aragón	-0,274	0,036	0,000
Mujer en Asturias (Ppdo. de)	-0,323	0,040	0,000
Mujer en Baleares	0,009	0,041	0,825
Mujer en Canarias	-0,114	0,038	0,003
Mujer en Cantabria	-0,195	0,045	0,000
Mujer en Castilla y León	-0,219	0,035	0,000
Mujer en Castilla-La Mancha	0,035	0,037	0,355
Mujer en Cataluña	-0,149	0,029	0,000
Mujer en Comunidad Valenciana	-0,078	0,031	0,012
Mujer en Extremadura	0,020	0,049	0,676
Mujer en Galicia	-0,158	0,034	0,000
Mujer en Comunidad de Madrid	-0,147	0,029	0,000
Mujer en Región de Murcia	-0,195	0,038	0,000
Mujer en Navarra (C. Foral de)	0,057	0,041	0,163
Mujer en País Vasco	-0,012	0,034	0,733
Mujer en La Rioja	-0,164	0,048	0,001
Mujer en Cautá y Melilla	0,004	0,103	0,972
Mujer e Índice Competitividad	-0,007	0,019	0,697
Inversa Ratio de Mills			
R cuadrado ajustado		0,062	
Muestra ajustada		182.606	

ANEXO 7: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL DEL INE

A continuación se recogen los principales conceptos de la metodología de la *Encuesta de Estructura Salarial* del INE referente a junio de 2010.

Esta operación estadística se realiza en el marco de la 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 1738/2005 de la UE de obligado cumplimiento para todos los Estados Miembros. No obstante, la encuesta se adapta también al caso particular de cada país. A partir de la publicación que tiene como referencia el año 2002 y cada cuatro años está prevista la realización de esta operación estadística.

ANEXO 7: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL DEL INE

La *Encuesta de Estructura Salarial* es una investigación sobre la estructura y distribución de los salarios de periodicidad cuatrienal, que se realiza en todos los Estados miembros de la UE.

La novedad principal que aporta frente a otras encuestas sobre esta materia es que se recogen los salarios en el cuestionario de forma individual y, junto a ellos, una gran cantidad de variables relacionadas con la persona trabajadora. Debido a ello es posible establecer relaciones entre el salario y algunas variables que pueden contribuir a determinar su cuantía como son el nivel de estudios alcanzado, la antigüedad, el tipo de contrato o la ocupación, entre otras.

Además, se pone en relación el nivel salarial con algunas otras variables que afectan colectivamente a las personas que trabajan en un establecimiento o una empresa: el mercado al que destina la empresa su producción, la existencia o no de convenio colectivo y el ámbito de éste, en su caso, o si la propiedad es pública o privada.

Otra aportación de la encuesta es que no sólo se proporcionan valores de ganancia media sino también la distribución de los salarios, y en consecuencia, una medida de su desigualdad. En gran parte de las tablas se ofrecen percentiles.

Los objetivos de la encuesta pueden así resumirse, fundamentalmente, en dos:

- > El conocimiento de los niveles salariales, no sólo de los niveles medios, sino también de su distribución.
- > La determinación de la estructura del salario, tanto desde el punto de vista de la composición como de las variables que influyen en él y la cuantía en que lo hacen.

ANEXO 7: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL DEL INE

El ámbito geográfico abarca todo el territorio nacional.

El ámbito poblacional está formado por todas las personas que trabajan por cuenta ajena, que presten sus servicios en centros de cotización, independientemente del tamaño de los mismos, y hayan estado de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre del año de referencia. Se excluyen los presidentes, personas que integran los consejos de administración y, en general, todo aquel personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino por comisiones o beneficios.

En cuanto a la cobertura sectorial, se investigan los centros de cotización cuya actividad económica esté encuadrada en los tres grandes sectores: industria, construcción y servicios, en concreto aquellos centros con actividades económicas comprendidas en las secciones de **C** a **K** y de **M** a **O** de la CNAE-93.

Quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, personal doméstico y organismos extraterritoriales. En la encuesta se distinguen dos períodos referenciales. La mayor parte de las preguntas se refieren al mes de octubre del año de referencia. Este mes tiene la ventaja de considerarse “normal” en todos los países de la UE, en el sentido de que está poco afectado por variaciones estacionales o por pagos de vencimiento superior al mes, como las pagas de Navidad. Otros datos se refieren al año en su conjunto. De esta forma se obtienen las ganancias mensuales y anuales.

ANEXO 7: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL DEL INE

Conceptos salariales

En general, a lo largo de esta publicación nos referiremos a la ganancia salarial o simplemente ganancia, que incluye el total de las percepciones salariales en dinero efectivo y las retribuciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

En cambio, no se incluyen los atrasos que correspondan a años anteriores, ni 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:** parte fundamental y fija del salario que se define como el mínimo de retribución acordado en los convenios colectivos y calculados generalmente en euros/mes o euros/día. Cuando no hay convenio colectivo ni otro acuerdo entre quién emplea y quién es empleado, se entiende que éste es el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

- > **Pagos por horas extraordinarias:** pagos por horas extras tanto estructurales como no estructurales. Remuneran por tanto el mayor esfuerzo que representa el trabajo adicional realizado fuera de la jornada habitual. La remuneración de las horas extras está abierta a la negociación colectiva pudiéndose, como generalmente ocurre, establecer una cantidad superior a la de la hora normal. Puede también ocurrir que las horas extras se compensen con tiempo de descanso.

- > **Complementos salariales:** conjunto de retribuciones pagadas por encima de las retribuciones básicas (salario base y pagas extraordinarias) que quién emplea 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 de la plantilla a la empresa; la cualificación individual mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.; y los complementos relacionados con el puesto de trabajo, que se concretan en las específicas circunstancias en que éste se desarrolla. Exis-

ten también 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:** 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:** Fundamentalmente lo forman las gratificaciones extraordinarias o pagas de Navidad y de verano (reguladas por ley) y las gratificaciones por beneficios. Sus cuantías se conocen de antemano y no dependen de los resultados obtenidos por la persona trabajadora o de la empresa. La cuantía de las pagas extraordinarias de Navidad y de verano viene establecida en la generalidad de los convenios colectivos y suele corresponder a un mes de salario normal. Las gratificaciones por

beneficios retribuyen la participación de las personas que trabajan en la empresa en los beneficios de la misma. En la mayoría de los pactos y convenios colectivos se fija una cantidad conocida de antemano que puede consistir en el salario de una mensualidad.

+ **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.

> **Pagos en especie** (esta variable sólo se tuvo en cuenta en 2006): se trata de la valoración todas las percepciones salariales que se entregan a la persona trabajadora usando cualquier medio distinto del dinero, como bienes, derechos, beneficios o servicios como contraprestación de los servicios laborales.

En conjunto, se publican tres tipos de ganancias salariales:

- > **La ganancia por hora.** Es necesaria para poder estudiar en condiciones de igualdad a los trabajadores y las trabajadoras con distintas jornadas, especialmente a las personas con contratos a tiempo parcial.
- > **La ganancia mensual.** Es indudable su interés como variable de referencia de las retribuciones. El período habitual de devengo en España es el mes. En el cuestionario se ha solicitado el salario mensual distinguiendo: el salario base, los pagos por horas extraordinarias, las pagas extraordinarias y el total de complementos salariales distinguiendo a su vez de este total, los complementos por trabajo a turno, en fin de semana o por nocturnidad y los complementos salariales variables (es decir, complementos que recibándose todos los meses no tienen una cuantía fija, ya que están relacionados con la cantidad o calidad del trabajo o los resultados de la empresa).

También se han solicitado las retenciones por IRPF y las contribuciones a la Seguridad Social a cargo

de la persona trabajadora para obtener la ganancia neta disponible en el mes de referencia.

- > **La ganancia anual.** Recoge la ganancia total bruta, incluyendo los pagos en especie y distinguiendo los pagos extraordinarios fijos y variables. Es la que se ha utilizado para la comparación salarial según las características de las personas trabajadoras. La encuesta se dirige a todas las personas que han estado de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre del año de referencia. Este hecho unido a que el mes de octubre no se caracteriza por pagos ni periodos de ausencia de carácter estacional (pagos de vencimiento superior al mes o periodos vacacionales) permite obtener unas ganancias mensuales "normales u ordinarias" minimizando las incidencias en la respuesta al cuestionario debido al comienzo o finalización de la actividad laboral durante dicho mes.

Para una interpretación adecuada de las ganancias hay que tener en cuenta que no se recogen las de segundos o terceros trabajos de la misma persona, sino lo que ha ganado en la empresa en la que ha resultado seleccionada. Además, para poder rea-

lizar comparaciones entre personas, la ganancia mensual de aquellas que no han obtenido un salario mensual completo debido a ausencias no remuneradas se ha ajustado teniendo en cuenta los días de salario completo. Del mismo modo, para obtener ganancias anuales comparables, se ha ajustado el salario de aquellas personas que no permanecieron todo el año en el centro de trabajo. Para ello se les ha asignado un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones.

Por último, la ganancia por hora se ha estimado como la ganancia mensual dividida entre las horas trabajadas (normales y extraordinarias) del mes de referencia.

Tiempo de trabajo

Esta variable es de las más difíciles de obtener desde el punto de vista estadístico. El concepto internacionalmente aceptado como óptimo es el de horas efectivamente trabajadas, que de forma sucinta está formado por las horas en jornada normal (las que componen la jornada laboral habitual de la plantilla), más las horas extraordinarias menos las horas perdidas por muy diversas causas.

No se dedica esta encuesta a investigar exhaustivamente el tiempo de trabajo, lo que habría supuesto recargar en exceso el cuestionario, y por esta razón se ha adoptado una solución más sencilla, común a todos los países de la UE, consistente en tomar sólo las horas normales más las extraordinarias. Únicamente en el caso de que la persona trabajadora se ausentara durante el periodo de referencia, el número de horas recogido difiere de las horas efectivamente trabajadas. En la práctica el método empleado en caso de ausencia es el siguiente:

- > Si las ausencias no afectaron al salario (caso de ausencias remuneradas, como las vacaciones anuales), se considera que se ha realizado la jornada normal, puesto que el salario corresponde al de un mes normal de trabajo.
- > Si las ausencias afectaron al salario, se toma la parte de éste que corresponde al período no afectado por tales ausencias y se ajusta al período de referencia completo (en consecuencia, el período considerado para los cálculos es el realmente trabajado).

Ocupación

La clasificación de ocupaciones utilizada es la vigente *Clasificación Nacional de Ocupaciones* (CNO).

Responsabilidad en organización y supervisión de otras personas trabajadoras

Esta variable (estudiada desde 2002) tiene como objetivo conocer si la persona que trabaja en la empresa tiene o no labores de supervisión del trabajo de otras personas. Complementa así la información de la variable Ocupación.

No todas las personas asalariadas incluidas en el gran grupo 1 de la CNO tienen labores de supervisión (pueden dedicarse al diseño, planificación u organización de las grandes líneas de funcionamiento de la empresa sin tener personal a su cargo directamente). Y, a la inversa, muchas personas asalariadas cuya ocupación pertenece al grupo 2 o 3 (profesionales y de perfil técnico) tienen dichas labores. De hecho, este tipo de responsabilidad puede darse en cualquier ocupación, incluidas las personas que trabajan sin cualificación.

Nivel de estudios

Esta es quizá la aportación más importante de este tipo de encuestas. Su inclusión da lugar a multitud de tablas cruzadas con indudable interés, como el cruce de estudios con ocupación, que permite analizar el subempleo.

Esta variable también es la que más problemas técnicos ha planteado en la encuesta, ya que, en general, el encargado de facilitar la información no es la propia persona que trabaja y desconoce, por tanto, la titulación que posee ésta.

Se utiliza la Clasificación Nacional de Educación 2000 (CNED 2000) adaptada a la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE-97) que exige el Reglamento.

Las categorías consideradas de esta variable son:

- > Sin estudios o primarios incompletos
- > Educación primaria completa
- > Ciclo 1º Secundaria
- > Ciclo 2º Secundaria
- > Formación profesional de grado medio (FP I)
- > Formación profesional de grado superior (FP II)

- > Diplomaturas universitarias
- > Titulaciones superiores
(incluye grado de doctorado)

Tipo de jornada

Se consideran dos tipos de jornada, tiempo completo y tiempo parcial. Según la legislación laboral vigente, se considera como persona trabajadora a tiempo parcial a toda aquella cuya jornada habitual de trabajo sea inferior a la jornada de trabajo de una persona a tiempo completo comparable. Se define, a su vez, a éste como una persona trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ninguna comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal. En la práctica, el tipo de jornada figura en el contrato de trabajo y es lo que se ha solicitado a las personas que han informado para la encuesta.

Tipo de contrato de trabajo

El Reglamento de la UE requiere información de tres tipos generales de contrato de trabajo: de duración

indefinida, temporales o de duración determinada y contratos de aprendizaje.

Aunque cada país tiene su propia reglamentación laboral y el caso español es especialmente complejo, estos tres grandes grupos son comunes en todos los Estados de la UE. Sin embargo, de los resultados de la recogida de aprendices del año 2004 (último año en que se recogieron datos específicos sobre este tipo de contrato) se obtuvieron las siguientes conclusiones: las personas con contrato de aprendizaje forman un colectivo de características particulares dentro del mercado de trabajo, ya que son poco representativas del mercado laboral y se concentran principalmente en actividades de educación y servicios sociales de colectivos especiales (minusválidos, drogodependientes...) en los que el salario cumple una función social.

Por estos motivos, a partir del 2006 dejó de incluirse a las personas que tenían un contrato de aprendizaje, considerándose exclusivamente los contratos de duración indefinida y de duración determinada.

Otras variables contempladas

Otras características asociadas a la persona trabajadora tenidas en cuenta que no necesitan ningún co-

mentario pero que son igualmente importantes a la hora de explicar las diferencias salariales son el sexo, la edad, la nacionalidad y la antigüedad en la empresa.

Además de las características anteriores, asociadas directamente a cada persona, también se ha recogido información de variables referidas al centro de cotización a la Seguridad Social, como son la actividad principal, el número de personas trabajadoras, el tipo de propiedad (pública o privada), su mercado principal y el tipo de convenio colectivo, por considerar que guardan relación directa con los salarios que perciben quienes trabajan en las empresas.

La lista no es exhaustiva ni pretende serlo. En todo proceso de diseño de una encuesta existe un compromiso entre la calidad de la información que se quiere obtener y el esfuerzo que exige. Al diseñar el cuestionario han quedado deliberadamente excluidas algunas variables cuyo interés es indudable, y que añadirían riqueza al análisis de las diferencias salariales. El conjunto de variables contemplado responde, no obstante, a un proceso riguroso de selección, fruto del consenso entre los Estados Miembros de la UE.

ANEXO 7: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL DEL INE

Marco de la encuesta

El punto de partida es 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 cada año, marco que tiene la ventaja de su continua puesta al día, además de que su unidad es la propia unidad de encuesta.

Del registro se obtiene el Directorio de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social clasificadas en las divisiones de actividades económicas objeto de estudio, del cual se extrae la muestra de cuentas de cotización.

Plan de muestreo

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 las propias personas que trabajan en las empresas.

Las unidades de primera etapa se clasifican en 26 grupos de actividad (secciones y subsecciones de la CNAE-93, letras *C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N* y *O*) que se consideran poblaciones independientes a efectos del muestreo. Cada actividad se estratifica por

Comunidades Autónomas (18 en total, considerando el conjunto formado por las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla) y por ocho intervalos de tamaño, que son los siguientes:

- 1 De 1 a 4 personas trabajadoras
- 2 de 5 a 9 personas trabajadoras
- 3 De 10 a 19 personas trabajadoras
- 4 De 20 a 49 personas trabajadoras
- 5 De 50 a 99 personas trabajadoras
- 6 De 100 a 199 personas trabajadoras
- 7 De 200 a 499 personas trabajadoras
- 8 Más de 500 personas trabajadoras

Este último estrato se investiga de forma exhaustiva. Los tamaños muestrales por estrato se obtienen prefijando un error admisible del 5% en el ámbito de actividad y Comunidad Autónoma.

La lista de unidades seleccionadas en la primera etapa se remite de nuevo a la Tesorería General de la Seguridad Social que obtiene la lista de personas que estuvieron de alta durante todo el mes de octubre del año de referencia. A partir de esta lista se seleccionan las personas trabajadoras, las unidades de segunda etapa.

ANEXO 7: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL DEL INE

Ámbito poblacional

En el año 1995 el ámbito poblacional está formado por todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización con plantillas de 10 o más personas y figuran en nómina al 31 de octubre de 1995.

En 2002, en lugar de tomar como referencia las personas que estaban en nómina a 31 de octubre, se pasó a estudiar a las que estuvieron dadas de alta durante todo el mes de octubre. Esto se hizo así para minimizar el número de personas que comenzaron o finalizaron su trabajo durante el mes y así disponer de un salario mensual para poder obtener la cifra anual. El motivo de elegir el mes de octubre es la “normalidad” de dicho mes en todos los países de la UE en cuanto a variaciones estacionales se refiere, como se explica en el punto 2.

En 2006, el ámbito investigado aumentó al incluirse también las personas que trabajaban en centros de cotización con plantillas de 1 a 9 personas.

Cobertura sectorial

En 1995, únicamente se analizaron los centros con actividades económicas comprendidas en las secciones **C** a **K** de la CNAE-93.

En 2002, pasaron a incluirse las unidades cuya actividad principal fuera 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.

En 2006, se mantuvo la cobertura sectorial de la encuesta de 2002.

Conceptos salariales

La encuesta de 1995 se dirigía a todas las personas dadas de alta el 31 de octubre de 1995. Por esta razón las cifras de ganancias anuales deben ser interpretadas con cierta cautela. No se recoge lo que una persona ha ganado en un año, sino lo que ha ganado en la empresa por la cual ha sido seleccionado, durante 1995. Esto puede tener importancia en el caso de personal con contratos temporales, más aún si se tiene en cuenta que el 23% de los salarios anuales recogidos en la encuesta no corresponden a un año

completo de trabajo. Podemos encontrar salarios correspondientes a sólo unos días de trabajo en todo el año, y así, tenemos unas ganancias anuales muy reducidas. Una persona en tales condiciones puede haber estado trabajando a lo largo de 1995 en otra empresa, pero no se recogerá esa percepción a menos que también esté cotizando a la Seguridad Social.

A partir de 2002 para poder realizar comparaciones entre personas trabajadoras, la ganancia mensual de aquellas que no han obtenido un salario mensual completo debido a ausencias no remuneradas se ajusta teniendo en cuenta los días de salario completo. Del mismo modo, para obtener ganancias anuales comparables, se ajusta el salario de aquellas personas que no permanecieron todo el año en el centro de trabajo. Para ello se les asigna un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones.

Una de las novedades de la encuesta de 2002 fue la inclusión de la variable Contrato acogido a Programa de Fomento de Empleo donde se debía indicar si el contrato estaba cubierto por alguna medida gubernamental de fomento al empleo. Fue el único año en que se analizó dicha variable.

Por último, las remuneraciones en especie no empiezan a considerarse hasta la encuesta de 2006, ya que en las dos encuestas anteriores no eran tenidas en cuenta.

ANEXO 7: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL DEL INE

Sólo se hace referencia al de 2006 que es el utilizado en este estudio. Para mayor detalle se aconseja consultar la metodología del INE.

El tamaño muestral definitivo fue de 30.346 cuentas de cotización de la Seguridad Social y 261.309 personas trabajadoras, distribuidas con afijación ópti-

ma según el estrato de tamaño al que pertenece la cuenta de cotización.

En las tablas siguientes se muestran los tamaños muestrales por secciones y subsecciones de la CNAE-93 y por CC.AA.

Tabla 1 Tamaños muestrales por secciones y subsecciones de actividad de la CNAE-93

	Unidades	Trabajadores
Todas las Actividades	30.346	235.272
C. Industrias extractivas	571	3.545
CA. Extracción de productos energéticos	103	789
CB. Extracción de otros minerales excepto productos energético	468	2.756
D. Industria Manufacturera	10.651	82.438
DA. Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	1.264	10.910
DB. Industria textil y de la confección	698	4.691
DC. Industria del cuero y del calzado	345	1.911
DD. Industria de la madera y del corcho	664	4.297
DE. Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción	882	6.497
DF. Refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	70	821
DG. Industria Química	670	6.018
DH. Industria de transformación del caucho y materias plásticas	600	4.988
DI. Industrias de otros productos minerales no metálicos	883	7.237
DJ. Metalurgia y fabricación de productos metálicos	1.296	10.243
DK. Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	755	10.343
DL. Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	908	5.838
DM. Fabricación de material de transporte	700	6.405
DN. Industrias manufactureras diversas	916	6.769
E. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	569	5.815
F. Construcción	2.872	4.856

G. Comercio y reparaciones	2.919	18.304
H. Hostelería	1.760	22.482
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.898	12.299
J. Intermediación financiera	1.217	14.535
K. Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	3.080	24.103
M. Educación	1.379	12.363
N. Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1.402	16.976
O. Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad: servicios personales	2.028	12.324

Tabla 2 Tamaños muestrales por Comunidades Autónomas

	Unidades	Trabajadores
Total Nacional	30346	261309
Andalucía	2604	23114
Aragón	1559	12634
Asturias	1277	9798
Balears (Illes)	1261	9295
Canarias	1533	12583
Cantabria	1005	7405
Castilla y León	1812	15408
Castilla-La Mancha	1597	12794
Cataluña	3396	34046
Comunidad Valenciana	2581	22717
Extremadura	1124	7657

Galicia	1887	15875
Madrid (Comunidad de)	2982	32465
Murcia (Región de)	1442	10925
Navarra (Comunidad Foral de)	1189	9543
País Vasco	1968	17490
Rioja (La)	933	6071
Ceuta y Melilla	196	1489

De las 30.346 unidades seleccionadas, las encuestables fueron 29.517 (27.301 encuestadas y 2.216 negativas). De las no encuestables, que fueron 829, las ilocalizables fueron 725, cerradas o sin actividad 57 y las erróneamente incluidas o fuera de ámbito fueron 47.

La tasa de respuesta fue del 90%, tanto en primera como en segunda etapa.

Tabla 3 Muestra recogida y tasas de respuesta por secciones y subsecciones de actividad de la CNAE-93

	Unidades	Tasa	Trabajadores	Tasa
Todas las Actividades	27.301	89,97	235.272	90,04
C. Industrias extractivas	523	91,59	3.545	93,49
CA. Extracción de productos energéticos	96	93,20	789	94,27
CB. Extracción de otros minerales excepto productos energético	427	91,24	2.756	93,23
D. Industria Manufacturera	9.838	92,37	82.438	92,34
DA. Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	1.186	93,83	10.910	93,87
DB. Industria textil y de la confección	631	90,40	4.691	91,02

DC. Industria del cuero y del calzado	316	91,59	1.911	90,74
DD. Industria de la madera y del corcho	624	93,98	4.297	94,77
DE. Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción	795	90,14	6.497	91,04
DF. Refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	68	97,14	821	97,51
DG. Industria Química	617	92,09	6.018	92,17
DH. Industria de transformación del caucho y materias plásticas	549	91,50	4.988	90,59
DI. Industrias de otros productos minerales no metálicos	832	94,22	7.237	94,32
DJ. Metalurgia y fabricación de productos metálicos	1.216	93,83	10.243	93,98
DK. Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	699	92,58	10343	90,61
DL. Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	811	89,32	5838	89,67
DM. Fabricación de material de transporte	634	90,57	6405	89,79
DN. Industrias manufactureras diversas	860	93,89	6769	94,55
E. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	538	94,55	5815	94,25
F. Construcción	2.393	83,32	4856	84,93
G. Comercio y reparaciones	2.653	90,89	18304	91,02
H. Hostelería	1.530	86,93	22482	87,52
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.666	87,78	12299	89,41
J. Intermediación financiera	1.116	91,70	14535	94,06
K. Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	2.686	87,21	24103	84,77
M. Educación	1.268	91,95	12363	91,17
N. Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1.284	91,58	16976	89,56
O. Otras actividades sociales y de servicios prest. a la comunidad: serv. personales	1.806	89,05	12324	89,07

Tabla 4 Muestras recogida y tasas de respuesta por Comunidades Autónomas

	Unidades	Tasa	Trabajadores	Tasa
Total Nacional	27.301	89,97	235.272	90,04
Andalucía	2.250	86,41	20.120	87,05
Aragón	1.443	92,56	11.649	92,20
Asturias	1.213	94,99	9.337	95,29
Balears (Illes)	1.096	86,92	8.314	89,45
Canarias	1.288	84,02	10.781	85,68
Cantabria	960	95,52	7.051	95,22
Castilla y León	1.681	92,77	14.340	93,07
Castilla-La Mancha	1.466	91,80	11.759	91,91
Cataluña	2.995	88,10	29.950	87,97
Comunidad Valenciana	2.305	89,31	20.322	89,46
Extremadura	1.016	90,39	6.877	89,81
Galicia	1.722	91,26	14.346	90,37
Madrid (Comunidad de)	2.574	86,32	28.189	86,83
Murcia (Región de)	1.389	96,32	10.550	96,57
Navarra (Comunidad Foral de)	1.069	89,91	8.672	90,87
País Vasco	1.805	91,72	16.120	92,17
Rioja (La)	865	92,71	5.676	93,49
Ceuta y Melilla	167	85,20	1.219	81,87

ANEXO 8: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA BASE DE DATOS DEL SISTEMA DE ANÁLISIS DE BALANCES IBÉRICOS (SABI)

202

Determinantes
de la Brecha Salarial
de Género en España

La base de datos del *Sistema de Análisis de Balances Ibéricos*, es de elaboración privada y pertenece a la sociedad Bureau Van Dijk Electronic Publishing, S.A. Su distribución se realiza en España por Informa, Información Económica, S.A. Suministra información de los diferentes estados contables depositados en los registros mercantiles españoles y portugueses. El número de empresas contenida en la base asciende, desde el año 1991, a más de un millón de empresas españolas y más de 350. 000 portuguesas.

ANEXO 8: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA BASE DE DATOS DEL SISTEMA DE ANÁLISIS DE BALANCES IBÉRICOS (SABI)

SABI es una exclusiva herramienta en formato DVD o web elaborada por INFORMA D&B en colaboración con Bureau Van Dijk, cuyo objetivo es manejar de manera sencilla y rápida la información general y cuentas anuales de más de un millón de empresas españolas. Es una herramienta muy utilizada en el análisis financiero y marketing estratégico, que se caracteriza por su extensa cobertura, la estandarización de los estados financieros, la facilidad en el manejo del software y por la flexibilidad para la obtención y explotación de la información. Además, es una herramienta de investigación para estudios macroeconómicos, sectoriales y microeconómicos, a la vez que constituye un soporte pedagógico para el profesorado, el personal investigador y el alumnado de estas materias.

ANEXO 8: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA BASE DE DATOS DEL SISTEMA DE ANÁLISIS DE BALANCES IBÉRICOS (SABI)

El registro de cada empresa contiene información sobre datos de identificación y contacto, descripción de la actividad, códigos nacionales e internacionales de actividades, forma jurídica, fecha de constitución, número de personas empleadas, consejo de administración, personal auditor, bancos, accionistas, filiales, participaciones, cotización en bolsa, balances, cuentas de pérdidas y ganancias, ratios económico-financieras, indicadores de importación y exportación, bancos con los que opera y los valores de Bolsa para las empresas cotizadas, ratios, indicadores, tasas de variación, etc.

ANEXO 8: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA BASE DE DATOS DEL SISTEMA DE ANÁLISIS DE BALANCES IBÉRICOS (SABI)

Los datos se actualizan periódicamente y se obtienen de fuentes oficiales como el Registro Mercantil y de otras fuentes públicas (BOE, BORME, BOC, BOP, etc.) Se conserva un histórico de 10 años en los datos económicos y financieros. Además de los datos propiamente dichos, SABI dispone de un motor de búsqueda que facilita los análisis de compañías atendiendo a criterios seleccionados por la persona que usa la base. Para cada compañía se pueden visualizar diversos gráficos que ilustran la evolución de la magnitud escogida en función del tiempo. Además, cada empresa forma parte, según su actividad, de un grupo por defecto y el sistema permite ilustrar gráficos comparativos de cada empresa respecto a su grupo de referencia.

ANEXO 8: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA BASE DE DATOS DEL SISTEMA DE ANÁLISIS DE BALANCES IBÉRICOS (SABI)

Buscar empresas o grupos empresariales usando cualquier combinación de criterios. Las cuentas pueden ser visualizadas en formato estándar o en cualquier formato diseñado por la propia persona que usa la base. La información se puede exportar a los paquetes de software más populares (Excel, Dbase, Lotus...) Realizar un profundo análisis de la compañía o grupos, con la posibilidad de incorporar variables, periodos de tiempo elegidos por las personas usuarias. Las opciones de análisis incluyen: posicionamiento de una empresa, distribución de una variable entre un grupo, análisis de grupos similares. Los gráficos ilustran cada balance, cuenta de pérdidas y ganancias e innumerables tipos de comparaciones.

ANEXO 8: DESCRIPTIVO DE LA METODOLOGÍA DE LA BASE DE DATOS DEL SISTEMA DE ANÁLISIS DE BALANCES IBÉRICOS (SABI)

SABI Regional (con las empresas de la zona de España que más le interese), SABI Nacional (empresas españolas), SABI Completa (incluye España y Portugal) y SABI Online (mediante un sistema de créditos a través de Internet).

- > Adecco e IESE Business School – IRCO (2010): *"Brecha salarial en Europa 2003-2008"*.
- > Amuedo-Dorantes, C. y S. de la Rica (2005): "The Impact of Gender Segregation on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain" *IZA Discussion Paper No. 1742*
- > Barth, Erling, Bratsberg, Bernt, Haegeland, Torbjorn y Raaum, Oddbjorn, "Performance Pay and Within-Firm Wage Inequality" (2009). *IZA Discussion Paper No. 4137*. Disponible en SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1395244>.
- > Blau y Kahn (2000): "Gender Differences in Pay". *Journal of Economic Perspectives*, 14(4): 75-99.
- > Blau, F. y L.M. Kahn (1995): "Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison". *Economica*, vol.63, *Supplement: Economic Policy and Income Distribution (1996)*, S29-S62.
- > Blau, F. y L.M. Kahn (2003). "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap," *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 21(1), pages 106-144, January.
- > Blau, F. y L.M. Kahn (1994): "Rising Wage Inequality and the U.S. Gender Gap". *The American*

Economic Review, Vol.84, Núm.2, Papers and Proceedings of the Hundred and Sixth Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1994), 23-28.

- > Blinder, A.S. (1973): "Wage discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". *Journal of Human Resources*, 8: 436-455.
- > Cámaras (2011). *"Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y competitividad empresarial"*.
- > Cattán, P. (1998): "The effect of working wives on the incidence of poverty", *Monthly Labor Review*, March, pp. 22-29.
- > Comisión Europea, Council conclusions on the European Pact for gender equality for the period 2011 – 2020. 3073th EMPLOYMENT, SOCIAL POLICY, HEALTH. AND CONSUMER AFFAIRS Council meeting. Brussels, 7 March 2011 http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lssa/119628.pdf
- > Confederación Sindical Internacional (CSI) (2008): *"Informe de la brecha salarial de género"*, pag 11-27.
- > De Cabo, G y Garzón, M.J. (2007) "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo." *Estudios del Instituto de la Mujer*. CEET.

- > Del Rio, C., C. Gradín, y O. Cantó (2008): "Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España" *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, 184-(1/2008): 67-98.
- > Dohmen, T. y Armin Falk. (2011): "Performance Pay and Multidimensional Sorting: Productivity, Preferences, and Gender." *American Economic Review*, 101(2): 556-90.
- > Dolado, J. J. y V. Llorens, (2004): "Gender Wage Gaps by Education in Spain: Glass Floors versus Glass Ceilings," *CEPR Discussion Papers* 4203, C.E.P.R. Discussion Papers.
- > Dolado, J., F. Felgueroso y J.F. Jimeno. (2004). "Where Do Women Work?: Analysis Patterns of Occupational Segregation by Gender" *Annales d'Economie et de Statistique, Special Issue July-Dec. 2003*, 0(71-72): 293-315.
- > ENRED Consultoría, S.L. (2010): "La brecha salarial de género en la Encuesta de Estructura Salarial 2008: descenso y cambio de tendencias". Edita Ministerio de Igualdad Colección Economía, Mujer y Empresa. Madrid.
- > Fundación Mujeres (2010): "Igualdad retributiva". Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Materiales divulgativos del Ministerio de Igualdad.
- > García, J., P.J. Hernández y A. López (2001), "How wide is the gap? An investigation using gender differences using quantile regression", *Empirical Economics* 26, 149-167.
- > Gardeazábal, P. y A. Ugidos (2005): "Gender wage discrimination at quantiles", *Journal of Population Economics* 18, 2005, 165-179.
- > Gilley, O. y Leone R. (1991): "A Two-stage Imputation Procedure for Item Nonresponse in Surveys", *Journal of Business Research* No. 22, pp. 281-291.
- > Harkness, S., S. Machin y J. Waldfogel (1997): "Evaluating the pin money hypothesis: The relationship between women's labour market activity, family income and poverty in Britain", *Journal of Population Economics* 10, pp. 137-158.
- > Heckman, J.J. (1979): "Sample Selection Bias as a Specification Error" *Econometrica*, Vol. 47, No. 1, pp. 153-161.
- > INE (2010): *Metodología Encuesta de Estructura Salarial* (EES).
- > INE (VVAA); "Mujeres y hombres en España".
- > Centro de Estudios Tomillo (2007): "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo". Edita: Instituto de la Mujer y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid

- > Juhn, C., K. Murphy y B. Pierce (1991): "Accounting for the slowdown in black-white wage convergence". En Koster: "Workers and their wages", AEI Press, Washington D.C.
- > Juhn, C., K. Murphy y B. Pierce (1993), "Wage inequality and the rise in returns to skill", *Journal of Political Economy* 101 (3), 410-442.
- > Kahn (2000): "Wage Inequality, Collective Bargaining, and Relative Employment from 1985 to 1994: Evidence from Fifteen OECD Countries". *The Review of Economics and Statistics*. November 2000, Vol. 82, No. 4, pag. 564-579.
- > Lemieux, Thomas, Bentley MacLeod, W. y Parent D. (2009): "Performance Pay and Wage Inequality", *Quarterly Journal of Economics* 124(1), 1-49.
- > Martín, César y A, Rodríguez (2009): "Una aproximación a las características de las empresas exportadoras españolas" *Boletín Económico, Banco de España*.
- > Oaxaca R. (1973): "Male-female wage differentials in urban labour markets". *International Economic Review*, 14(3): 693-709.
- > Observatorio de la Sostenibilidad en España (OSE) (2012). "Sostenibilidad en España 2011", pag. 150-151.
- > Observatorio de la Sostenibilidad en España (OSE) (2007). "Sostenibilidad en España 2006", pag. 470-472.
- > Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009): "Informe Mundial sobre Salarios" Actualización 2009. Ginebra.
- > Simón, Hipólito J.; Lobo, Raúl Ramos y Sanromá, Esteban 2008. "Evolución de las diferencias salariales por razón de sexo," *Revista de Economía Aplicada*, Universidad de Zaragoza, Departamento de Estructura Económica y Economía Pública, vol. 16(3), pag. 37-68, Otoño.
- > World Economic Forum (2008): *The Global Gender Gap Report 2008*.

Gráfico 1	Global Gender Pay Gap 2006	24
Gráfico 2	European Gender Pay 2006	25
Gráfico 3	Diferencia entre las remuneraciones medias de hombres y mujeres en 2008	27
Gráfico 4	Variación de la brecha salarial entre hombres y mujeres entre 2003 y 2008	28
Gráfico 5	Diferencia salarial entre hombres y mujeres en la UE en 2010	30
Gráfico 6	Evolución de la brecha salarial en ganancia media anual y ganancia media por hora	31
Gráfico 7	Evolución de la brecha salarial de género por sectores 2004-2008	32
Gráfico 8	Evolución de la brecha salarial de género por ocupaciones 2004-2008	33
Gráfico 9	Evolución de la brecha salarial por tipo de contrato 2004-2008	34
Gráfico 10	Brecha salarial por CC.AA. en 2008	35
Gráfico 11	Distribución geográfica de la brecha salarial 2008	36
Gráfico 12	Base de Datos Estructura Salarial y Competitividad	39
Gráfico 13	Ganancia media por hora y brecha salarial (euros/hora) en función de la CC.AA. del centro de trabajo	88
Gráfico 14	Ganancia media por hora y brecha salarial (euros/año) en función de la CC.AA. del centro de trabajo (% sueldo hombres / sueldo mujeres)	90
Gráfico 15	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (euros/año) en función de la CC.AA. del centro de trabajo	92
Gráfico 16	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (euros/año) en función de la CC.AA. del centro de trabajo (% sueldo hombres / sueldo mujeres)	94

Tabla 1	Índice de Brecha Salarial Global. Año 2008 y evolución histórica	26
Tabla 2	Brecha salarial según el tipo de ganancia de la persona trabajadora	45
Tabla 3	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo a la formación de la persona empleada	50
Tabla 4	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) de acuerdo a la formación de la persona empleada	51
Tabla 5	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al grado de responsabilidad en la organización	52
Tabla 6	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al grado de responsabilidad en la organización	53
Tabla 7	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al nivel del puesto de trabajo	54
Tabla 8	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al nivel del puesto de trabajo	55
Tabla 9	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de jornada laboral	57
Tabla 10	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de jornada laboral	58
Tabla 11	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de contrato	59
Tabla 12	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de contrato	59
Tabla 13	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) en función del tramo de edad de la persona	60
Tabla 14	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) en función del tramo de edad de la persona	61

Tabla 15	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/año) en función de la antigüedad en la empresa	63
Tabla 16	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/año) en función de la antigüedad en la empresa	64
Tabla 17	Resumen brecha salarial en euros según el perfil de las personas trabajadoras	66
Tabla 18	Resumen de la brecha salarial en porcentaje según el perfil de las personas trabajadoras	67
Tabla 19	Resumen de los patrones de brecha salarial según el perfil de las personas trabajadoras	69
Tabla 20	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de propiedad o control de la organización	71
Tabla 21	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/ año) según el tipo de propiedad o control de la organización	72
Tabla 22	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo a la forma jurídica de la empresa	73
Tabla 23	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) de acuerdo a la forma jurídica de la empresa	74
Tabla 24	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de convenio colectivo negociado en la empresa	75
Tabla 25	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tipo de convenio colectivo negociado en la empresa	76
Tabla 26	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) en función de si la empresa cotiza o no en bolsa	77
Tabla 27	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) en función de si la empresa cotiza o no en bolsa	78

Tabla 28	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) en función del sector de actividad de la compañía	79
Tabla 29	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) en función del sector de actividad de la compañía	80
Tabla 30	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) según el mercado principal al que la empresa dirige su producción	81
Tabla 31	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) según el mercado principal al que la empresa dirige su producción	82
Tabla 32	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo a la actividad exterior de la empresa	83
Tabla 33	Ganancia total por rendimiento y brecha salarial (€/hora) de acuerdo a la actividad exterior de la empresa	84
Tabla 34	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tamaño de la empresa según la plantilla	85
Tabla 35	Ganancia total por rendimiento y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al tamaño de la empresa según la plantilla	86
Tabla 36	Resumen de la brecha salarial en euros según el perfil de la empresa	96
Tabla 37	Resumen de la brecha salarial en porcentaje según el perfil de la empresa	98
Tabla 38	Resumen de los patrones de brecha salarial según el perfil de las empresas	100
Tabla 39	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) en función del grado de competitividad de la empresa	103
Tabla 40	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) en función del grado de competitividad de la empresa	104
Tabla 41	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) en función del grado de productividad de la empresa	106

Tabla 42	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) en función del grado de productividad de la empresa	107
Tabla 43	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) en función del grado de rentabilidad de la empresa	109
Tabla 44	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) en función del grado de rentabilidad de la empresa	110
Tabla 45	Resumen brecha salarial en euros según la competitividad de la empresa	112
Tabla 46	Resumen de la brecha salarial en porcentaje según la competitividad de la empresa	113
Tabla 47	Resumen de los patrones de brecha salarial según la competitividad de la empresa	114
Tabla 48	Resumen de las características que determinan una mayor brecha salarial en euros. Resultados por ganancia media por hora y remuneración por rendimiento	116
Tabla 49	Resumen de las características que determinan una mayor brecha salarial en porcentaje. Resultados por ganancia media por hora y remuneración por rendimiento	119
Tabla 50	Resumen de los patrones que determinan una mayor brecha salarial en porcentaje. Resultados por ganancia media por hora y remuneración por rendimiento	122
Tabla 51	Resultado de la interacción de las variables personales, laborales y empresariales con la variable sexo (mujer)	134
Tabla 52	Varianza explicada por cada factor	151
Tabla 53	Matriz de factores comunes	152
Tabla 54	Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) en función de la CC.AA. del centro de trabajo	155
Tabla 55	Ganancia total media por rendimiento y brecha salarial (€/hora) en función de la CC.AA. del centro de trabajo	156
Tabla 56	Modelo básico de referencia. Variables persona trabajadora. Resultado de la estimación econométrica para ganancia por hora	157

Tabla 57	Resultado de la estimación econométrica para ganancia por hora con incorporación de variables persona trabajadora + variables empresa + competitividad	159
Tabla 58	Resultado de la estimación econométrica para remuneración por rendimiento con incorporación de variables persona trabajadora + variables empresa + variables competitividad	162
Tabla 59	Resultado de la estimación econométrica con interacciones con la variable sexo (mujer). Ganancia por hora y remuneración por rendimiento. Para variables persona trabajadora + variables de empresa + competitividad	165
Tabla 60	Valores de la variable continua Índice de Competitividad	172
Tabla 61	Resultado de la estimación econométrica. Probabilidad de que la persona trabajadora reciba remuneración por rendimiento. Incorporando variables persona trabajadora + variables empresa + variables competitividad	174
Tabla 62	Resultado de la estimación econométrica. Probabilidad de que la persona trabajadora reciba remuneración por rendimiento. Incorporando interacciones con la variable sexo (mujer)	177

Coordinación desde la Subdirección General para la Igualdad
en la Empresa y la Negociación Colectiva de la Dirección General
para la Igualdad de Oportunidades

Equipo investigador

Juan de Lucio

María del Valle

Manuel Valero

Servicio de Estudios

Consejo Superior de Cámaras

NIPO

680-12-027-1

Depósito Legal

M-22736-2012

