

EVOLUCIÓN DEL GAP SALARIAL DE GÉNERO POR NIVELES DE ESTUDIO: ANDALUCÍA Y EL RESTO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS ESPAÑOLAS

Masero Moreno, Inmaculada. Departamento de Economía Aplicada III. Universidad de Sevilla, imasero@us.es.

Camacho Peñalosa, M^a Enriqueta. Departamento de Economía Aplicada III. Universidad de Sevilla, enriquet@us.es.

García Moreno, M^a Paz. Departamento de Economía Aplicada III. Universidad de Sevilla, mpgarcia@us.es.

Vázquez Cueto, María José. Departamento de Economía Aplicada III. Universidad de Sevilla. pepi@us.es.

Zapata Reina, Asunción. Departamento de Economía Aplicada III. Universidad de Sevilla, azapata@us.es.

Resumen:

En los países de la Unión Europea, siguen existiendo diferencias salariales por razón de género. La Encuesta de Estructura Salarial, aparecida por primera vez en 1998 y relativa a datos de 1995, ha permitido comprobar la evolución de dichas diferencias en España.

En este trabajo analizamos las diferencias existentes entre los salarios de hombres y mujeres en las comunidades autónomas del territorio nacional, con especial referencia a la Comunidad Autónoma de Andalucía, utilizando los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de los años 2002 y 2006, publicados los años 2004 y 2008, respectivamente.

Diversos estudios han mostrado que la desigualdad salarial en España es mayor que en los países de su entorno por diversas características, por lo que consideramos algunas variables relevantes para realizar un estudio sobre las diferencias salariales por género en España, entre las que destacamos el nivel de estudios y el tipo de jornada laboral, a tiempo completo y a tiempo parcial.

Palabras claves: género; diferencias salariales; GAP; estudios; Andalucía; Encuesta de Estructura salarial.

Clasificación JEL (Journal Economic Literature): J31



1. INTRODUCCIÓN.

El análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres ha sido objeto de numerosos estudios a partir del aumento de la participación femenina en el mercado laboral. La mayoría de ellos enlazan estas diferencias con la discriminación salarial que sufren las mujeres, basándose en la descomposición de Oaxaca (1973) y sus posteriores desarrollos.

España no se ha mantenido ajena a estas preocupaciones y así, utilizando fuentes tan diversas como la Encuesta de Estructura Familiar, o el Panel de Hogares de la Unión Europea, e incluso bases de datos construidas por los propios investigadores, han aparecido estudios tan interesantes como los de Moreno, Rodríguez y Vera (1996), Ugidos (1997), Aláez y Ullibarri (2000), Lago Peñas (2002), Ullibarri(2003), Hernández y Méndez (2005), Simón (2006), De la Rica, Dolado y Llorens (2008), entre otros.

A partir de la puesta en marcha, con carácter cuatrienal, por el Instituto Nacional de Estadística de la Encuesta de Estructura Salarial en España, publicación aparecida por primera vez en 1998 y relativa a datos de 1995, los investigadores hemos ido constatando cómo estas diferencias iban evolucionando en el tiempo, a la par que nos ha permitido disponer de una fuente de datos única para las distintas metodologías empleadas y consecuentes comparaciones entre sus conclusiones. Así, podemos citar los trabajos de Palacio y Simón (2006), Amuedo-Dorantes y De la Rica (2006), Motellón y López-Bazo (2006), Simón, Ramos y Sanromá (2008), entre otros.

Estos trabajos han mostrado que la desigualdad salarial en España es superior a la existente en otras economías de nuestro entorno y que el origen de ésta se encuentra en la elevada heterogeneidad en las características de los trabajadores, básicamente su nivel educativo y la ocupación que desarrollan, y en determinantes asociados al propio mercado laboral y al marco institucional, esencialmente el tipo de contrato y el tipo de convenio colectivo (Jimeno *et al.*, 2001).

La publicación en el año 2008 de la Encuesta con datos relativos al año 2006 nos permite abordar en este trabajo el análisis de las diferencias salariales por razón de género en España entre 2002 y 2006, prestando especial interés al comportamiento diferenciador de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La persistente desigualdad en los salarios es achacada por muchos autores a la diferente productividad por género. Dado que esta variable no es directamente observable se han utilizado en la literatura diferentes proxys de la misma. En este trabajo vamos a considerar el nivel de estudios de la población y, en concreto, vamos a centrarnos en el colectivo de Licenciados, Ingenieros Superiores y Doctores. A igual formación es presumible que la capacidad productiva de hombres y mujeres coincida. Conscientes, además, de que los valores medios no son lo suficientemente explicativos, hemos considerado también los percentiles 10 y 90, extremos de las distribuciones salariales.

Junto con ello vamos a considerar los datos correspondientes a los tipos de jornada, distinguiendo entre trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial. Dadas las elevadas tasas de ocupación femenina en este último tipo de jornada, los resultados para dicha jornada son de especial interés.

A continuación, en la sección 2, se explica la metodología a seguir, que es desarrollada en la sección 3 con la consideración de la ganancia anual media y las correspondientes a los percentiles 10 y 90. En la sección 4 se presentan los resultados relativos al tipo de jornada, analizando la ganancia media por hora trabajada, y en la quinta y última sección se exponen las conclusiones.

2. METODOLOGÍA.

Este estudio utiliza las Encuestas de Estructura Salarial (EES) realizadas por el Instituto Nacional de Estadística en 2004 y 2008 en el marco de la Encuesta Europea de Estructura Salarial coordinada por Eurostat, con datos relativos a España y sus Comunidades Autónomas (CCAA) para los años 2002 y 2006 respectivamente¹.

Se medirá la diferencia salarial a través del gap salarial anual, definido como el porcentaje del salario anual femenino frente al correspondiente masculino.

Dada la importancia que tienen las colas de la distribución salarial, se analizan los resultados obtenidos tanto para la media como para los percentiles 10 y 90. En el percentil 10 de la ganancia anual se sitúan los salarios más bajos y los más altos en el percentil 90. El análisis de los mismos nos permitirá comparar la situación de las diferencias existentes dentro de los grupos de los que tienen los salarios más bajos y de los que tienen los salarios más altos.

En situación de igualdad, entendiendo la misma como la no discriminación por razón de sexo, es decir, idénticos salarios de hombres y mujeres siendo ambos igualmente productivos, el gap salarial deberá ser del 100%, indicando los valores inferiores a éste un menor salario femenino que masculino.

La productividad es una variable no observable directamente. Entre los distintos factores que pueden incidir en la misma consideramos la educación. Por ello restringiremos nuestro análisis a un colectivo con el mismo nivel educativo, en este caso Licenciados, Ingenieros Superiores y Doctores.

Vamos a medir la evolución del gap salarial en términos absolutos, es decir, mediante la diferencia entre el gap salarial del año 2006 y el gap salarial del año 2002. Dicha diferencia permite medir la variación de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el colectivo elegido. La tendencia, en un país donde las leyes de igualdad entre hombres

¹ “La Encuesta de Estructura Salarial es una operación estadística de periodicidad cuatrienal (a partir de los resultados de la Encuesta de 2002), realizada en el marco de la Unión Europea con criterios comunes de metodología y contenidos, con el fin de obtener unos resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios entre sus Estados Miembros. La encuesta investiga la distribución de los salarios en función de una gran variedad de variables como son el sexo, la ocupación, la rama de actividad, la antigüedad, o el tamaño de la empresa. Esta encuesta se ha realizado para los años de referencia 1995 y 2002. Ahora se presentan los datos para el año 2006, que tiene como principales novedades la ampliación de la encuesta a los centros de trabajo pequeños (entre 1 y 9 trabajadores) y la inclusión de información sobre los pagos en especie.” INE, Noviembre 2008

y mujeres están recogidas en su propia Constitución, debería ser la disminución de dicha brecha, y, si fuera posible, la desaparición de la misma.

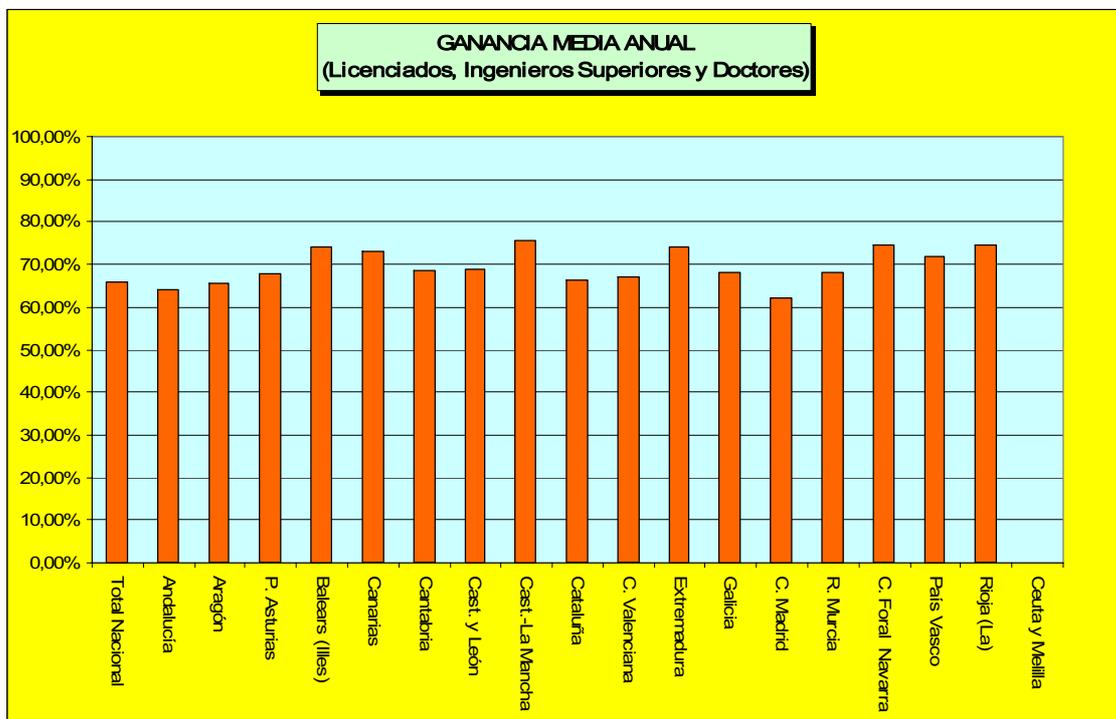
Por otra parte, debido a la importancia de la jornada a tiempo parcial para el colectivo femenino, consideraremos el gap salarial por hora trabajada a tiempo completo y a tiempo parcial. En este último tipo de jornada la mujer presenta mayores tasas de ocupación, por lo que si el gap salarial por hora trabajada en este tipo de jornada fuera superior al de la jornada a tiempo completo beneficiaría más a la mujer en su conjunto.

Este análisis de la situación será descriptivo, y para ello utilizaremos gráficos teniendo en cuenta las variables consideradas para visualizar la situación en España y en cada una de sus CCAA, haciendo especial hincapié en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

3. GAP SALARIAL ANUAL.

3.1. Gráfico 1. Gap salarial medio anual 2006.

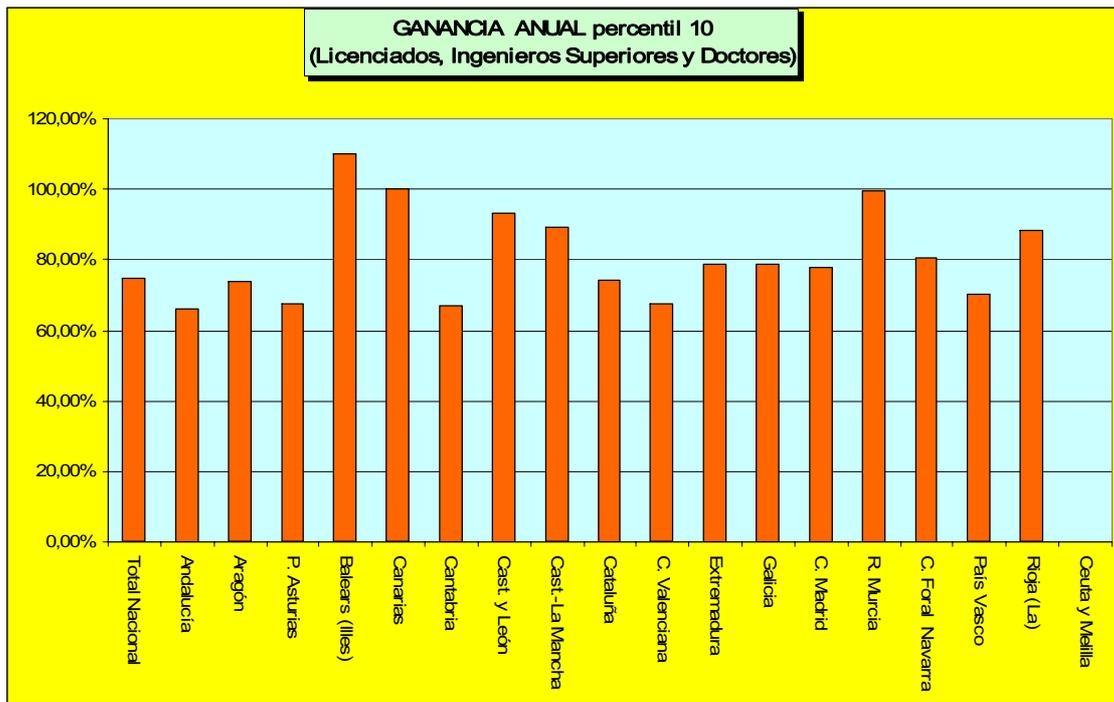
La ganancia media anual de la mujer en el total nacional representa en torno al 65% de la del hombre y pueden observarse más de diez puntos de diferencia entre las distintas Comunidades. La mejor situada es la Comunidad de Castilla- La Mancha, donde la ganancia de la mujer es un 75,7% de la del hombre. La Comunidad de Andalucía, con un 64%, es la peor situada.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Elaboración propia

3.2. Gráfico 2. Gap salarial anual 2006. Percentil 10.

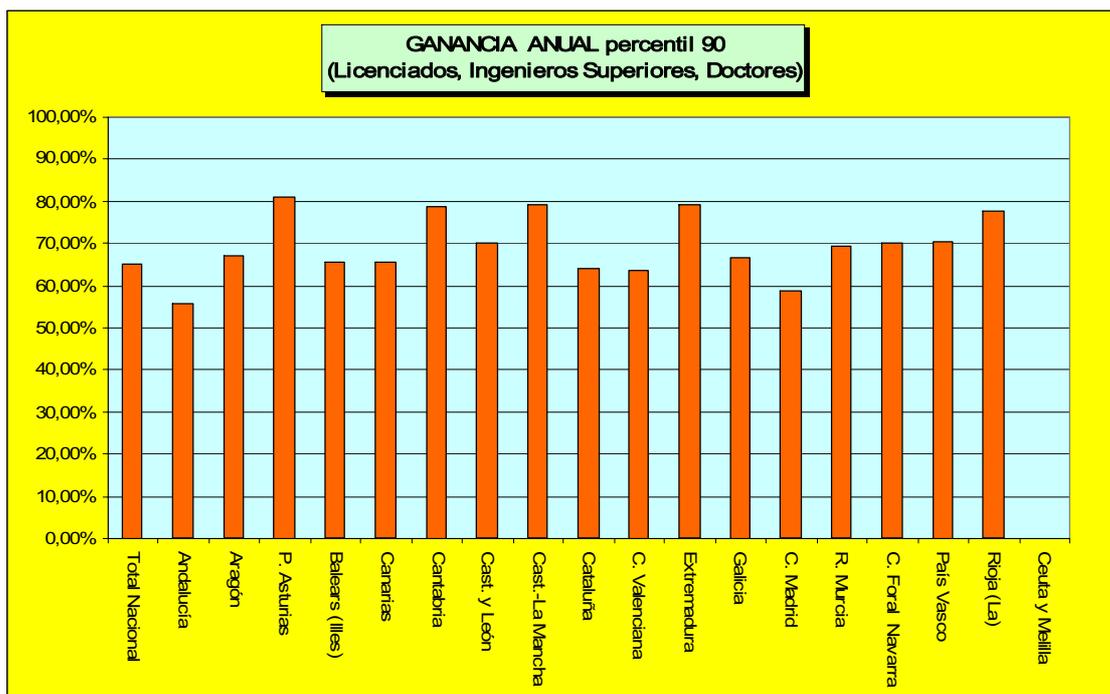
Para el total nacional, y restringiendo el estudio a los salarios más bajos, la ganancia anual de la mujer representa el 74,5% de la del hombre. Esta situación es muy dispar entre las distintas Comunidades. Así, destaca el caso de las Islas Baleares, donde el salario femenino supera al masculino. Andalucía vuelve ser la Comunidad más perjudicada, en ella el salario femenino representa el 66% del masculino.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Elaboración propia

3.3. Gráfico 3. Gap salarial anual 2006. Percentil 90.

Considerando en este caso los salarios más altos, para el total nacional la ganancia anual de la mujer representa el 65% de la del hombre. Volvemos a encontrar una situación dispar entre las distintas Comunidades, aunque el intervalo de variación entre ellos no es tan amplio como en el percentil 10. En esta ocasión, es Asturias la comunidad mejor posicionada, alcanzando el 81,16%, mientras que Andalucía vuelve a ser la más perjudicada, ya que el salario femenino representa tan sólo el 55,6% del salario masculino.

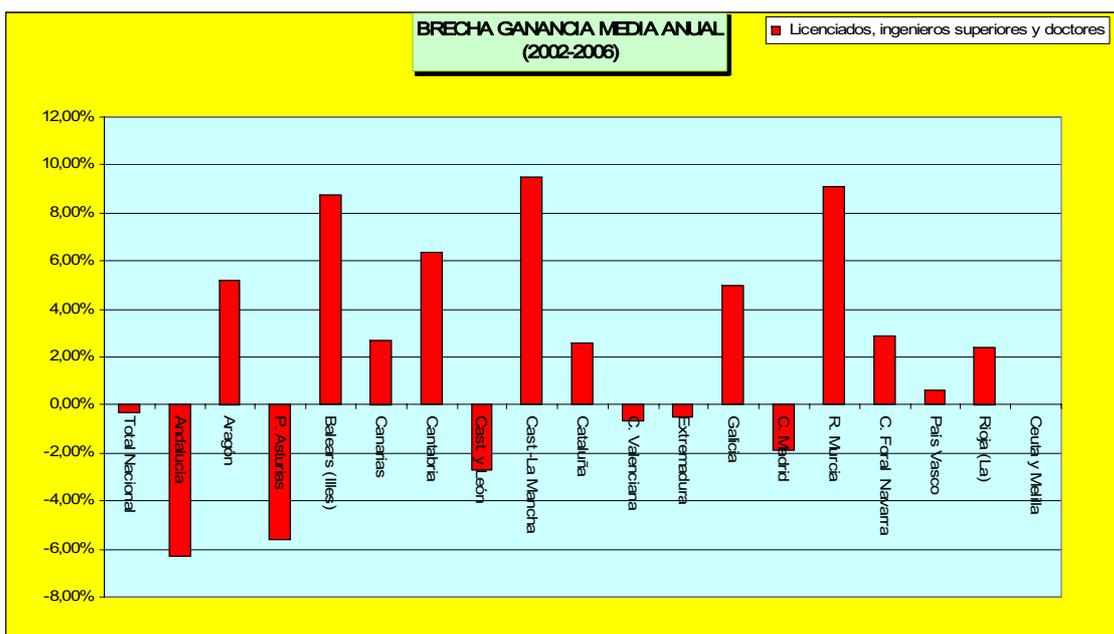


Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Elaboración propia

Obsérvese que la Comunidad de Andalucía es la peor posicionada tanto en los valores medios como en los percentiles extremos.

3.3. Gráfico 4. Evolución del Gap salarial medio anual. Años 2002-2006.

Para el total nacional la brecha salarial se ha visto aumentada en estos años, es decir, lejos de acercarnos a la igualdad salarial, nos hemos distanciado de la misma, al pasar el valor del gap del 66,2% al 65,9%.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Elaboración propia

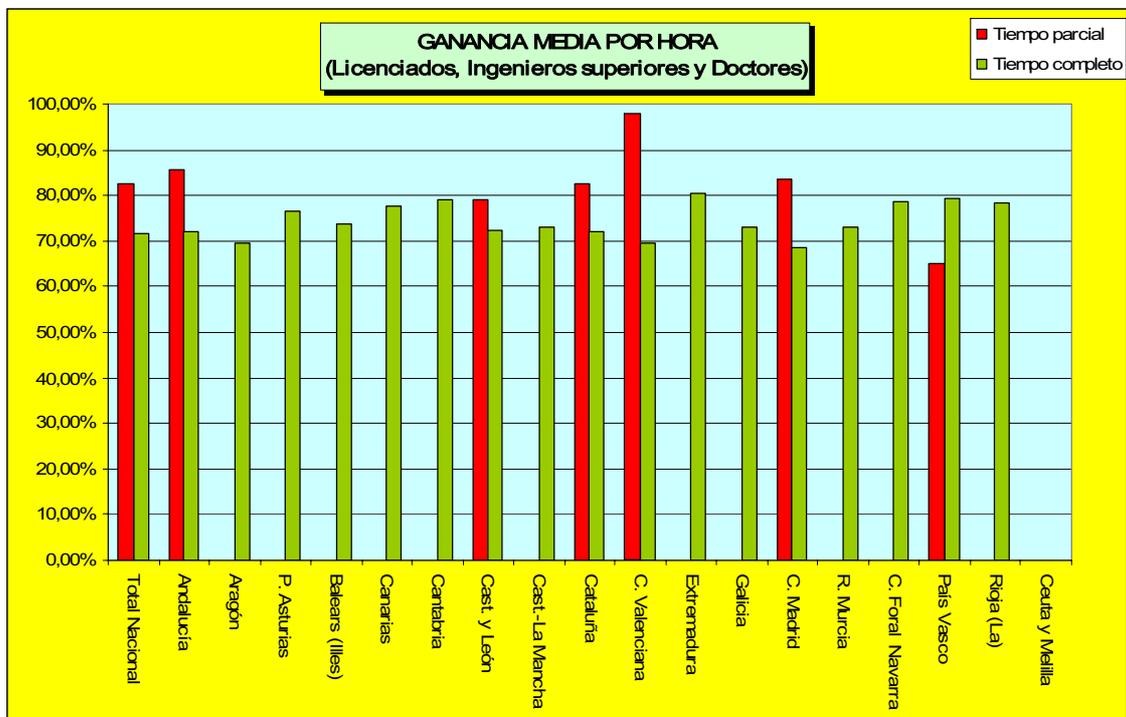
Este dato esconde el buen comportamiento que han experimentado once de las diecisiete CCAA, al verse compensado por los malos resultados en seis comunidades: Andalucía, Asturias, Castilla-León, C. Valenciana, Extremadura y C. Madrid. De nuevo vuelve a ser la Comunidad Autónoma de Andalucía la de mayor retroceso, puesto que el gap salarial ha bajado del 70,3% al 64%.

4. GAP SALARIAL Y TIPO DE JORNADA.

4.1. Gráfico 5. Gap salarial por hora trabajada y tipo de jornada 2006.

Como puede observarse en la gráfica siguiente, los datos para la jornada a tiempo parcial son más dispares que los obtenidos para la jornada a tiempo completo (de 82,5% a 71,7%). Sólo se dispone de los datos de salarios para jornada a tiempo parcial para el colectivo de Licenciados, Ingenieros Superiores y Doctores por sexo en siete Comunidades Autónomas, en seis de las cuales se mantiene que en la jornada a tiempo completo el gap salarial es superior al de la jornada a tiempo parcial.

Hemos de destacar el caso de El País Vasco donde hay una diferencia entre el gap salarial a tiempo completo y tiempo parcial de 14 puntos a favor del primer tipo de jornada. En el otro extremo se sitúa la Comunidad Valenciana, donde, en la jornada a tiempo parcial, se roza la igualdad de salarios (98%), lo que supone una diferencia significativa con la jornada a tiempo completo. En este caso, Andalucía presenta un comportamiento similar al nivel nacional, e incluso ligeramente más favorable en la jornada a tiempo parcial.

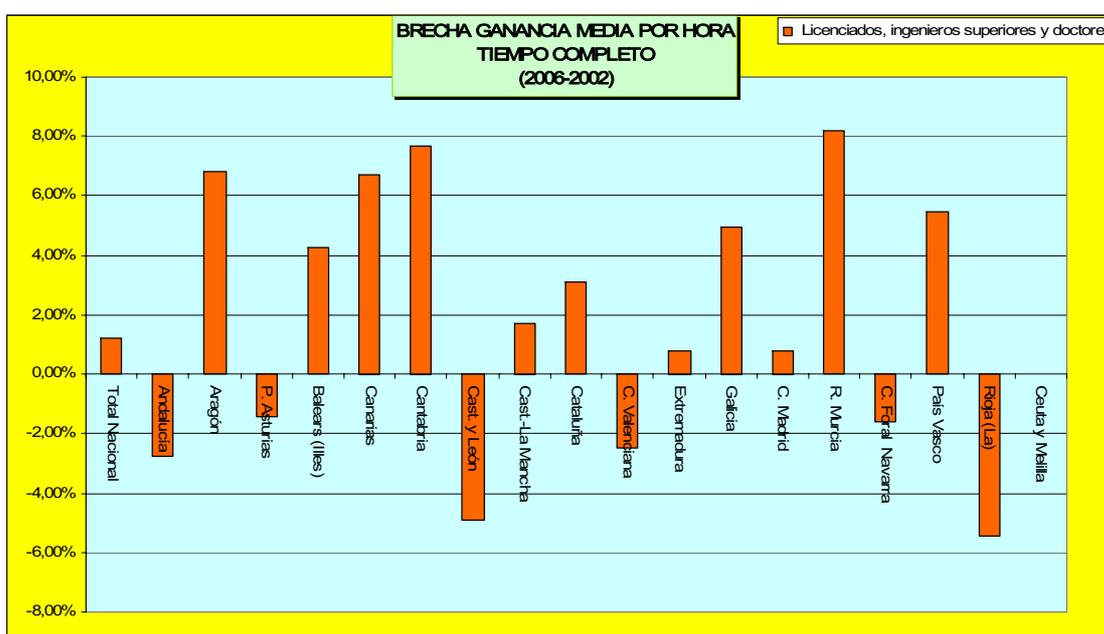


Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Elaboración propia

4.2. Gráfico 6. Evolución del Gap salarial por hora trabajada en jornada completa. Años 2002- 2006.

A nivel nacional el gap salarial se mantiene prácticamente estable, al no llegar la variación al 2%. En seis de las diecisiete CCAA analizadas la situación salarial de la mujer frente al hombre empeora, ya que aumenta la brecha.

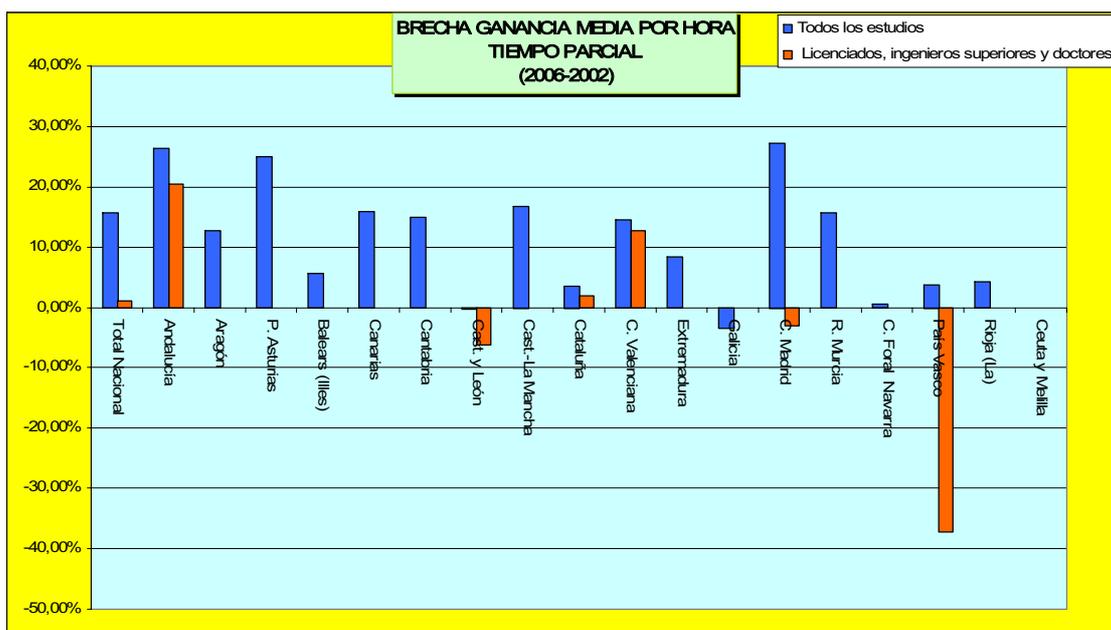
Destaca La Rioja, donde el gap pasa del 83,68% del año 2002 al 78,25% en el año 2006, lo que supone una disminución de 5,43 puntos. La Región de Murcia destaca en sentido contrario, ya que el gap pasa del 65% del año 2002 al 73% del año 2006. La variación, como hemos visto, es muy grande, desde un 8% en Cantabria hasta un -5,4% en la Rioja. Respecto a Andalucía la situación es desfavorable: su gap salarial disminuye en casi 3 puntos, pasando del 74,8% al 72%.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Elaboración propia

4.3. Gráfico 7. Evolución del gap salarial por hora trabajada en jornada parcial. Años 2002-2006.

Como ya hemos comentado, no se dispone de datos para la jornada a tiempo parcial en el colectivo de estudios superiores en todas las CCAA, por ello, hemos creído conveniente reflejar también la situación para el total de la población, es decir, para todos los niveles de estudios.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Elaboración propia

Sin tener en cuenta el nivel de estudios, en la Comunidad de Madrid la situación ha evolucionado de forma muy favorable, disminuyendo la brecha en más de 27 puntos. Sin embargo, la situación de los Licenciados, Ingenieros superiores y Doctores tiene el comportamiento opuesto, es decir, el gap aumenta. Especialmente llamativa es la situación que presenta el País Vasco, donde disminuye el gap poblacional en 3,75 puntos y aumenta en 37,2 puntos en el colectivo con estudios superiores.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía el comportamiento es favorable en este caso, ya que se producen disminuciones de 26 y 20 puntos para el total poblacional y el colectivo de estudios considerado, respectivamente, situándose en el año 2006 en 88,94% y 85,74% para cada uno de los colectivos reflejados.

5. CONCLUSIONES.

La Encuesta de Estructura Salarial, realizada por el Instituto Nacional de Estadística, es una potente herramienta para estudiar la diferencia salarial, que medimos utilizando el gap salarial, definido como el porcentaje que representa el salario medio femenino anual del masculino. Nos ceñimos al estudio del colectivo de Licenciados, Ingenieros Superiores y Doctores, considerando de este modo la variable nivel de estudios alcanzado.

De los datos obtenidos para los años 2002 y 2006 se pueden deducir ciertas consideraciones. En primer lugar, es evidente la constatación de la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres en el año 2006, ya que, según los últimos datos disponibles, para el colectivo objeto de estudio, la ganancia media anual de la mujer es aproximadamente el 65% de la del hombre a nivel nacional. Esta situación es aún peor en Andalucía, donde el gap está en torno al 64%. Además se mantiene si nos restringimos al colectivo con estudios superiores. De 2002 a 2006, no sólo no se han reducido las diferencias sino que han aumentado a nivel nacional. Entre las once comunidades que sí han mejorado su situación no se encuentra Andalucía, cuyo gap

- AMUEDO-DORANTES, C. and DE LA RICA, S. (2006): “The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain”, *Contributions to Economic Analysis and Policy*, 5 (1), article 10.
- DE LA RICA, S.; DOLADO, J.J. and LLORENS, V. (2008): “Ceiling or Floors?: Gender Wage Gaps by Education in Spain”. Próximo a aparecer en *Journal of Population Economics*.
- FERNÁNDEZ, P.; MASERO, I. y VÁZQUEZ, M.J. (1999): “Diferencias salariales por sexo en Andalucía. Una reflexión en torno al cambio de comportamiento en la jornada extra”. XXV Reunión de Estudios Regionales: las Regiones Españolas en Europa.
- FERNÁNDEZ, P.; MASERO, I. y VÁZQUEZ, M.J. (1999): “Diferencias salariales por sexo. Análisis en los distintos sectores de la economía andaluza” XXV Reunión de Estudios Regionales: las Regiones Españolas en Europa.
- FERNÁNDEZ, P.; MASERO, I. y VÁZQUEZ, M.J. (2000): “Situación salarial de los trabajadores andaluces. Comparación con otras comunidades autónomas”. XXV Reunión de Estudios Regionales: las Regiones Españolas en Europa.
- GARCÍA, M.P.; MASERO, I. y VÁZQUEZ, M.J. (2000): “Modificaciones en el mercado laboral. La participación femenina y la contratación a tiempo parcial”. XIV Reunión ASEPULT España.
- HERNÁNDEZ, P.J. y MÉNDEZ, I. (2005): “La corrección del sesgo de selección en los análisis de corte transversal de discriminación salarial por sexo: estudio comparativo en los países de la Unión Europea”, *Estadística Española*, n.º 47, pp. 179-214.
- JIMENO, J.F.; IZQUIERDO, M. y HERNANZ, V. (2001): “La desigualdad salarial en España: descomposición y variación por niveles de salario”. *Papeles de Economía Española*, n.º 28, pp.113-125.
- LAGO PEÑAS, I. (2002): “La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 98 (02), pp. 171-196.
- MOTELLÓN, E. y LÓPEZ-BAZO, E. (2006): “Discriminación salarial por tipo de contrato. Efectos en el conjunto de la distribución”, IX Encuentro de Economía Aplicada, Jaen.
- MORENO, G.; RODRÍGUEZ, J.M. y VERA, J. (1996): *La participación laboral femenina y la Discriminación salarial en España (1990-1991)*, Colección estudios n.º 29, Madrid: Consejo Económico y Social.
- OAXACA, R. (1973): “Male-female wage differentials in urban labour markets”, *International Economic Review*, n.º 14, pp. 693-709.
- PALACIO, J.I. y SIMÓN, H.J. (2006): “Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España”, *Estadística Española*, n.º 48 (163), pp. 493-524.
- SIMÓN, H. (2006): “Diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador”, *Investigaciones Económicas*, XXX (1), pp. 55-87.
- SIMÓN, H.; RAMOS, R. y SANROMÁ, E. (2008): “Evolución de las diferencias salariales por razón de sexo”, próximo a aparecer en *Revista de Economía Aplicada*.
- UGIDOS, A. (1997): “Gender wage discrimination in the Spanish labor market”, *Revista Española de Economía*, n.º 14 (1), pp. 1-19.
- ULLIBARRI, M. (2003): “Diferencias salariales entre los sectores público y privado por género, escolaridad y edad. El caso de España”, *El Trimestre Económico*, n.º 278, pp. 233-252.

salarial baja del 70,3% al 64% para el colectivo considerado, lo que supone un grave retroceso.

Teniendo en cuenta el tipo de jornada laboral, al estudiar la evolución para la jornada a tiempo completo se observa que, aunque la brecha a nivel nacional disminuye, hay comunidades en las que aumenta, como es el caso de Andalucía, en la que el gap salarial empeora casi un 3%

Como comentamos anteriormente, sólo se dispone de datos para la jornada a tiempo parcial en siete CCAA. En la evolución para este tipo de jornada, a pesar de que la situación para el colectivo de Licenciados, Ingenieros Superiores y Doctores empeora, para el total de la población los datos son positivos. En particular, en la Comunidad Autónoma Andaluza los datos mejoran considerablemente, tanto para el colectivo estudiado como para el total de la población. Esta circunstancia unida al hecho de una tasa de ocupación a tiempo parcial femenina que rondaba en el 2006 el 21%, y que en el 2008 se mantiene, a pesar de los momentos de crisis que afectan principalmente a esta Comunidad, nos hace terminar el análisis con una actitud esperanzadora para nuestra Comunidad.

A pesar de la ilegalidad de la discriminación salarial en nuestro país, como miembro que es de la Unión Europea, en la realidad, las diferencias de salario entre hombres y mujeres son considerables, tanto en el conjunto de las CCAA españolas, como, y sobre todo, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Aunque no existiese discriminación directa, ya que a igual puesto, el salario es el mismo para hombres y mujeres, sí que existe una discriminación indirecta, puesto que las mujeres acceden a puestos de trabajo peor retribuidos, incluso en los niveles de estudios más altos, como se ha comprobado en este trabajo. Y lo que es más grave aún, esta situación no parece mejorar con el paso del tiempo.

Este es un problema complejo y con múltiples causas, sin embargo, podemos señalar ciertas características que algunos estudiosos apuntan como razones subyacentes del problema. En primer lugar, los sectores mayoritariamente femeninos tienen salarios más bajos; en segundo lugar, las mujeres suelen trabajar en mayor medida a tiempo parcial y por último, y relacionado con lo anterior, las mujeres tienen más dificultad para conciliar la vida laboral y familiar.

No obstante, no queremos terminar estas conclusiones sin comentar una situación inusualmente positiva tanto en el conjunto de las CCAA como en la Comunidad Autónoma andaluza: la diferencia salarial en jornada a tiempo parcial ha disminuido sobremanera. Para que esta sea la tónica habitual deben implicarse no sólo los dirigentes tanto a nivel nacional como comunitario, sino también los interlocutores sociales, organizaciones de empresarios y sindicatos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ALÁEZ, R. y ULLIBARRI, M. (2000): “Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España”, *Información Comercial Española*, nº 789, pp. 117-138.



