
Éxito salarial: indicadores por género en la distribución salarial

*Raquel Llorente Heras, Andrés Maroto Sánchez,
Ángel Martín-Román y Alfonso Moral de Blas*

ÉXITO SALARIAL: INDICADORES POR GÉNERO EN LA DISTRIBUCIÓN SALARIAL

RESUMEN

¿Se puede medir el éxito salarial? ¿Es diferente por género? ¿Por qué trabajadores con igual dotación de capital humano reciben salarios diferentes? En este trabajo se trata de responder a estas cuestiones construyendo un indicador que identifique el éxito con el hecho de percibir un salario superior al de los individuos que comparten con nosotros la misma dotación de capital humano. A partir de este concepto el trabajo constata la elevada importancia del capital humano para alcanzar el éxito tanto para hombres como mujeres, que el grado de éxito es mayor en el colectivo masculino y que el éxito salarial es diferente entre hombre y mujeres.

Palabras clave: Índice de éxito, género, capital humano, España.

Códigos JEL: J31, J16, J24

ABSTRACT

Could be measured the success wage? Is it different by gender? Why workers with equal human capital endowment receive different wages? In this paper, we try to answer these questions developing an index that the success is identified with receiving a higher wage than individuals who presents with us the same human capital endowments. In based of this concept, our research confirms the higher relevance of human capital to reach the success wage for both men and women, that the success wage is higher in the male group and that salary success is different between men and women.

Keywords: Index of successful, gender, human capital, Spain.

AUTORES

RAQUEL LLORENTE HERAS Doctora en CC. Económicas por la Universidad de Alcalá. Profesor contratado Doctor en el Departamento de Análisis Económico: Teoría Económica e Historia Económica en la Universidad Autónoma de Madrid. E Investigadora en el Instituto de Análisis Económico y Social. Su campo de investigación se centra en la economía laboral del cual destaca el análisis del cambio ocupacional y sectorial, la segregación laboral de la mujer, la inserción laboral de los jóvenes, los mercados de trabajo regionales, las TICs y el impacto laboral de la inmigración. Cuenta con numerosas publicaciones en revistas de ámbito nacional e internacional, así como libros y capítulos de libros académicos. Vocal electo de la Asociación Española de Economía del Trabajo, Secretario de la Revista de Economía Laboral y Editor Asociado en Cuadernos de Economía

ANDRÉS MAROTO SÁNCHEZ Doctor en Economía por la Universidad de Alcalá, licenciado en Ciencias Actuariales y Financieras y Master en Estadística Aplicada y Estadística para el Sector Público. Profesor del departamento de Análisis Económico: Teoría Económica de la Universidad Autónoma de Madrid. Experto en temas relacionados con la eficiencia y la productividad, la economía del sector servicios, y la economía regional y territorial, de los que ha publicado varios libros en editoriales de prestigio internacional y artículos en revistas de impacto, nacionales e internacionales. Consejero de Economía de la fundación Cotec, secretario de redacción de la revista Investigaciones Regionales, y miembro de otros consejos científicos tanto de revistas como de congresos y reuniones de carácter científico internacional.

ÁNGEL MARTÍN-ROMÁN Profesor Titular de Análisis Económico de la Universidad de Valladolid. Su línea de investigación principal es la Economía Laboral. También ha realizado investigaciones dentro de la Economía Regional, la Economía de la Salud y del Análisis Económico del Derecho. Colabora desde hace 18 años con el Consejo Económico y Social de Castilla y León, en calidad de experto en el mercado de trabajo. Ha publicado en revistas indexadas en los catálogos JCR y SJR. Ha presentado más de 85 trabajos en congresos y reuniones científicas, nacionales e internacionales. Ha participado en varios proyectos de investigación de concurrencia competitiva y en contratos financiados, en algunos como investigador principal. También ha elaborado varios informes y documentos científico-técnicos para organizaciones nacionales e internacionales.

ALFONSO MORAL DE BLAS Es doctor en Economía por la Universidad de Valladolid y actualmente trabaja como profesor contratado doctor en el Departamento de Análisis Económico la Facultad de Ciencias Sociales, jurídicas y de la Comunicación de Segovia. Sus principales áreas de investigación son la Economía Laboral, el Análisis económico del Derecho, la economía de la Salud o la Economía Regional. Tiene publicaciones en revistas de nacionales e internacionales indexadas y ha presentado comunicaciones en congresos nacionales e internacionales. Ha colaborado en el desarrollo de varios proyectos de investigación y contratos financiados y participa como consultor del CES de Castilla y León. Ha formado parte del comité científico y organizador de varios congresos y participado como evaluador en revistas de economía.

ÍNDICE

Índice	4
1. Introducción	5
2. Revisión de la bibliografía	6
3. Definición del salario de éxito y metodología	9
4. Sistema de depreciación anual vs sistema de deducción inmediata ..	12
4.1. Estimaciones salariales independientes para hombres y mujeres.....	20
5. Conclusiones	24
6. Referencias bibliográficas	25

1. INTRODUCCIÓN

En la literatura económica existen numerosos análisis, tal como se señalará posteriormente, sobre cuáles son los determinantes económicos del salario. Gran parte de ellos establecen al capital humano como la base de la productividad y consecuentemente de la remuneración o el salario percibido. No obstante, los estudios e investigaciones actuales han demostrado que queda mucho por explicar en relación a los determinantes de las remuneraciones salariales obtenidas por los trabajadores persistiendo una parte importante del salario no asociada a ninguna característica del trabajador o del entorno laboral. ¿Por qué unos trabajadores perciben un salario superior al resto? ¿Por qué ante una misma dotación de capital humano unos trabajadores frente a otros pueden presentar importantes diferencias salariales?

En el presente estudio intentaremos analizar estas cuestiones en base a una definición del éxito en la consecución salarial asociada al hecho de recibir más salario que aquellos con los que compartimos dotación de capital humano, una especie de prima salarial no justificada. Para ello centraremos nuestro análisis en la parte no explicada de los salarios en las primas salariales que sobrepasen el salario esperado o predicho de acuerdo con las características personales, laborales y principalmente en relación con el capital humano que presentan los trabajadores. Los análisis salariales generalmente se basan en el desarrollo de ecuaciones mincerianas que no terminan de explicar la realidad laboral. Por ello, el objeto de estudio de esta investigación serán los errores de estimación y su distribución intentando mostrar que esta no resulta aleatoria desde el punto de vista del género.

Adicionalmente las diferencias salariales por género en nuestro país resultan persistentes, si acudimos a los datos sobre diferencias salariales ofrecidos por Eurostat el gap salarial por género¹ existente en España en 2014 se sitúa en el 18.8 % por encima de la media de la Unión Europea situada en el 16,1 % (European Union 28). Nuestra hipótesis de trabajo se basa en constatar que hombres y mujeres no alcanzan el mismo éxito desde un punto de vista salarial. Para el caso de las mujeres es menos probable superar el salario que predicen sus dotaciones y por lo tanto alcanzar el éxito. Por lo tanto, lograr un salario no queda solamente determinado por el nivel de capital humano detentado. El trabajo se completa con la utilización de definiciones o conceptos de éxito adicionales, que mostraran la realidad salarial existente desde diferentes puntos de vista pero también permitirán validar la robustez de los hallazgos alcanzados.

¹ Unadjusted gender pay gap (GPG):

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_\(GPG\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_(GPG))

El trabajo se organiza como sigue, en la siguiente sección se revisa los conocimientos académicos existente en relación al éxito salarial, los determinantes de percibir un salario elevado y la persistencia del gap salarial por género. En la sección tercera se establecen los conceptos analizados en relación al salario de éxito, así como la base de datos utilizada y la metodología desarrollada. Los resultados estadísticos y econométricos se presentan en la sección cuarta. Dentro de la misma se desarrolla un análisis adicional diferenciando estimaciones salariales independientes para hombres y mujeres. El artículo termina con la sección sexta donde se recopila los resultados alcanzados a modo de conclusión.

2. REVISIÓN DE LA BIBLIOGRAFÍA

En la literatura académica existen una gran cantidad de estudios dedicados al análisis del éxito en el mercado de trabajo (Jencks et al, 1988; Greg et al, 2012; Dunifon y Duncan, 1998; Bishop and Mane, 2004 entre otros). La mayor parte de ellos se centran en definir el éxito laboral como la consecución de un buen puesto de trabajo vinculado con alcanzar un cierto estatus, subir en la jerarquía ocupacional, acceder a las promociones laborales y/o alcanzar la estabilidad en el empleo. Estas características forman parte de lo que se conoce como la definición del éxito laboral "objetivo" muy relacionado, tal como muestra la evidencia, con el éxito laboral "subjetivo" (Grisales del Rio, 2015; Arthur et al 2005) definido desde la percepción del trabajador. En los estudios más modernos (Heslin, 2005) la dualidad de ambas concepciones se ha puesto en duda estableciendo una importante interdependencia entre ambas perspectivas de análisis.

En términos salariales, el éxito laboral se asocia simplemente con alcanzar un salario elevado, posicionarse en los primeros deciles de la distribución salarial o con la percepción de primas salariales extraordinarias. Además, el éxito salarial no suele medirse de manera independiente o en sí mismo, sino que se suma a otras características laborales como una faceta más que define un concepto general de éxito laboral (Seibert et al, 2001; Boudreau et al, 2001). Entre los trabajos pioneros destaca la investigación de Melane (1995 y 1996) donde se analiza el éxito salarial desde la perspectiva de la percepción de un salario elevado y se establece la necesidad de realizar modelos por separado para hombres y mujeres. En el caso del éxito laboral "subjetivo" el énfasis se establece en como el salario percibido mejora la satisfacción laboral global con el puesto de trabajo.

Escasean análisis en relación a la superación salarial dadas las características del trabajador o relativizar el salario alcanzado. El presente trabajo intenta cubrir parcialmente esta laguna académica. Desde nuestro modesto juicio, intentaremos definir y cuantificar cómo

son los salarios en nuestro país desde una perspectiva relativa o comparativa definiendo como salarios de éxito aquellos que superen el salario esperado o aquel acorde con las características personales y laborales del trabajador o que supere a sus homónimos. Lo importante es el grado de superación del salario percibido en relación con que el salario que correspondería dadas las dotaciones individuales y no simplemente que el salario sea elevado.

El grado de éxito salarial alcanzado podría explicarse en base a las diferentes teorías económicas que explican las diferencias salariales existentes en el mercado de trabajo. Al respecto, se puede citar la Teoría de los salarios de eficiencia bajo la cual cada trabajador percibe el salario adecuado con su esfuerzo laboral al mismo tiempo que se alcanza la minimización de los costes salariales para el empresario (Yellen, 1984; Katz, 1986). En este ámbito, el salario de éxito se correspondería con la percepción de compensaciones extrasalariales o prestaciones voluntarias cuyo fin es el aumento de la productividad entre los trabajadores a través del aumento de la satisfacción laboral, asegurar su fidelidad a la empresa, evitar la pérdida o rotación del capital humano, reducir los costes de supervisión o aprovechar las ventajas fiscales (McConnell et al, 2007). Para el caso español, Andrés y García (1991) demostraron que los salarios de eficiencia se reproducen dentro de nuestro mercado de trabajo estableciendo importantes diferencias en primas salariales percibidas en función del sector de ocupación.

Asimismo, las diferencias salariales pueden nacer de las imperfecciones del mercado. Es decir, los trabajadores presentan una dotación de capital humano que en ocasiones no se ajusta a los requerimientos laborales de los puestos de trabajo. Ello establece la existencia de emparejamientos imperfectos y diferencias en la estructura salarial (McConnell et al, 2007). Las dos principales imperfecciones que suelen nombrarse al respecto son la existencia de información imperfecta y la inmovilidad. La información imperfecta se asocia con la falta de conocimiento de las vacantes, elevados coste de la información y el desconocimiento de la productividad entre otras cuestiones. Ejemplo de ello sería la teoría de la búsqueda de puestos de trabajo (Mortensen, 1986) que establece que los trabajadores, en el proceso de negociación, suelen aceptar un trabajo cuyo salario se suele situar por debajo del salario potencial debido al desconocimiento de dicho límite. En este caso el éxito salarial se asociaría con la existencia de una negociación eficiente en la búsqueda del empleo por parte del trabajador y la consecución de un salario más próximo al potencial. El trabajo de Martín-Román et al (2012) ofrece evidencia empírica al respecto determinando que la "eficiencia salarial" entendida como una aproximación al salario potencial muestra una correlación espacial positiva en nuestro país que se valida durante las etapas expansivas, concretamente para el año 2006.

La segunda causa de imperfección en el mercado suele ser la inmovilidad entendida como la falta de ajuste laboral debido a la existencia de barreras o impedimentos. Varias suelen ser las causas de inmovilidad

pero en nuestro país resulta dominante la inmovilidad geográfica. Tanto trabajadores como empresas suelen trasladarse escasamente de unas regiones a otras generando la existencia de salarios regionales desiguales y de importantes desajustes laborales. En nuestro caso, el análisis del éxito salarial debe tener en cuenta que la comparación relativa de los salarios respecto a los trabajadores homólogos puede cambiar considerablemente según el ámbito regional de manera que aún con la misma dotación laboral y personal será más sencillo alcanzar el "éxito" salarial en unas regiones que en otras.

La existencia de mercados de trabajo internos o duales (Doeringer y Piore, 1971) establece la aparición de dos segmentos de mercado de trabajo diferenciados en términos de contratos, conocimientos, cualificaciones, tecnología, experiencia laboral y/o reglas o normas internas a la empresa. La consecuencia de esta dualidad es la separación entre dos clases de trabajadores, aquellos con elevados salarios y mejores condiciones laborales frente a otros con menores remuneraciones y una mayor rotación. Asimismo, el segmento de mercado "interno" se suele relacionar con la existencia de sindicatos fuertes. En este caso, la percepción de un mayor salario estaría vinculada con la pertenencia al primer segmento laboral o la empleabilidad en ocupaciones, sectores o regiones con un mayor poder sindical.

Dejamos para el final la mención de la discriminación salarial como causa de percepción de un salario diferente. Entre otras teorías, en la actualidad destacan la discriminación estadística (Ainger y Cain, 1977) y a la teoría del gusto por la discriminación (Becker, 1957). La discriminación estadística establece que los empresarios ofrecen a los trabajadores un salario en función de las características medias del grupo poblacional al que pertenecen puesto que desconocen cuál es su productividad real. Ello reduce los costes de búsqueda de información para el empresario pero causa desajustes en los salarios percibidos. Por otra parte, la teoría del gusto por la discriminación de Becker establece que los empresarios presentan un cierto gusto por contratar unos trabajadores frente a otros como reflejo simplemente de la sociedad o la cultura a la que pertenecen y en la cual se desarrollan comportamientos sociales discriminatorios. De modo que se sacrifica parte de la eficiencia productiva o económica en favor de alcanzar el encaje social. Asimismo, mantener alejados o separados diferentes tipos de trabajadores, por ejemplo, hombres frente a mujeres, podría aumentar la productividad en ciertos ámbitos laborales. La reciente Teoría de la Contaminación del Goldin (2002) iría en este sentido, al establecer que existen sectores masculinos que se sienten amenazados o contaminados por la entrada de mujeres siendo su productividad, o al menos sus salarios, superiores cuando existe tal separación.

Finalmente, y aunque no resulta una teoría en sí misma, en la actualidad han surgido trabajos pioneros como el de Heckman et al (2006) que establecen que las habilidades personales, conocidas como soft skills, resultan sumamente importante de cara a la percepción de un salario

elevado. En nuestro contexto los salarios de “éxito” serían percibidos por aquellos trabajadores con habilidades cognitivas o no cognitivas, más allá de su formación o experiencia laboral, que les hacen ser más productivos y percibir por ello una mayor remuneración. Se trata de dar un paso más en la teoría del capital humano de Becker (1964). Los salarios más elevados serían percibidos por aquellos individuos con una mayor dotación en capital humano, el cual puede determinarse a través de los requerimientos educativos y la experiencia laboral, pero también en base a otras características no directamente observables como son las soft skill que inciden indirectamente en la productividad laboral. Desafortunadamente las estadísticas españolas deben mejorarse y medir dicho tipo de habilidades para conocer cuál es su importancia en la determinación de los salarios españoles².

En el ámbito del presente artículo centramos el análisis en la perspectiva de género. Al respecto los análisis salariales han venido de la mano del estudio del gap salarial existente por género (Aláez y Ullibarri, 2000; Carrasco et al, 2011; De la Rica et al, 2010; Dolado y Llorens, 2004; Dueñas et al 2015 y Gardeazábal y Ugidos, 2005; Simón, 2006; entre muchísimos otros muchos). Estos trabajos demuestran que el gap salarial en nuestro país resulta persistente entre hombres y mujeres debiéndose fundamentalmente a la existencia de una mayor empleabilidad de las mujeres en aquellos puestos de trabajo con menores remuneraciones, tal como son, los empleos de ocupaciones y cualificaciones bajas, en servicios tradicionales y principalmente de carácter precario relacionados con empleos parciales y/o temporales. Para el análisis de los salarios de éxito estos trabajos conceptualizan las diferencias que podemos encontrar por género y establecen un marco de comparación en el cual las mujeres suelen percibir salarios medios inferiores.

3. DEFINICIÓN DEL SALARIO DE ÉXITO Y METODOLOGÍA

El concepto de éxito que se utiliza en este trabajo proviene de las técnicas empleadas en economía del deporte. Se trata de una medida relativa donde el objetivo no es tanto saber cuánto ganamos, sino a cuanta gente “ganamos” o superamos con el salario que percibimos. Esto se traduce desde un punto de vista estadístico en ver donde nos situamos dentro de la distribución de salarios de aquellos con los que compartimos dotación de capital. En este sentido, cuando crezca

² Ginsburgh y Prieto-Rodríguez demuestra que los conocimientos de lenguas extranjeras o habilidades lingüísticas genera una cierta prima salarial tanto entre hombres como mujeres dentro del mercado de trabajo español. Si bien la mujer presenta una mayor especialización lingüística y el rendimiento que obtiene por ello es similar a lo largo de toda la distribución salarial. En: Ginsburgh, V. y Prieto-Rodríguez, J. (2007) “La prima salarial de las lenguas extranjeras en el mercado de trabajo español” *Cuadernos Económicos del ICE*, N.º 74

la probabilidad de que un individuo, con nuestra misma dotación de capital humano, gane menos de lo que estamos percibiendo nosotros, entonces tendremos mayores niveles de éxito.

El punto de partida del trabajo no puede ser otro que la estimación de una función de ganancias semi-logarítmica que trata de explicar el valor del salario. Para ello se recurre a una ecuación minceriana donde el logaritmo del salario se pone en función de variables explicativas que tratan de medir el nivel de capital humano del trabajador como se muestra en la expresión 1

$$w_i = X_i\beta + v_i \quad (1)$$

Donde w_i es el logaritmo del salario hora, X_i es un vector de características individuales (edad, antigüedad y nivel de estudios en la especificación básica), β es un vector de coeficientes y v_i un error aleatorio de media 0 y varianza σ_v^2 .

A partir de esta estimación cada trabajador tiene asignada una distribución salarial dadas las características que éste presente. Esta distribución y la posición del trabajador dentro de ella son los aspectos que nos van a servir de indicador para inferir el nivel de éxito individual a la hora de obtener un salario. Dicho esto, la propuesta de cálculo del éxito individual queda definida de acuerdo a la siguiente expresión:

$$E_i = p(X_i\hat{\beta}_i \leq w_i) \quad (2)$$

En este trabajo se utiliza una segunda definición de éxito salarial, quizá más sencilla que la anterior, pero muy útil desde un punto descriptivo. Esta medida consiste en comparar el salario real con el salario estimado y tendremos éxito si ganamos más que lo que predice nuestra dotación de capital humano³. El objetivo es dotar de más robustez a los resultados si somos capaces de encontrar resultados similares con diferentes definiciones del éxito en la consecución salarial. La especificación concreta de esta medida es la que se recoge a continuación:

$$W_e = W - \hat{W} \quad (3)$$

En todas estas definiciones se establece una comparación respecto a un salario de referencia, por tanto, siempre se realizan comparaciones relativas similares a las desarrolladas por Clark y Oswald (1996) para el caso de la renta. Alcanzar el éxito no solo depende de percibir un salario elevado sino también de los salarios medios predichos para el conjunto de asalariados y de cuál sea mi posición en la distribución predicha de los salarios.

³ En las tablas de resultados también se añaden otras dos definiciones de éxito calculadas como la diferencia entre el salario real y la media (mediana) de los salarios estimados. En estos casos se considera éxito cuando el salario observado supera esta medida.

Los análisis realizados se basan en una estimación minceriana básica donde solo se incluyen como variables explicativas las relacionadas con el capital humano (edad, nivel de estudios y experiencia laboral). No obstante, también se presenta una especificación más completa que incluye variables personales, laborales y del puesto de trabajo. Esta segunda especificación trata de incluir toda la información disponible y se utiliza con un fin meramente comparativo. Esta estimación más completa no se emplea en el análisis posterior porque el objetivo de este trabajo solo se centra en la dotación de capital humano como fuente de éxito. La comparación de ambas aproximaciones permitirá determinar si los salarios de éxito se relacionan en mayor medida con el nivel de capital humano o si por el contrario se relacionan con el entorno laboral y personal. Pero sobre todo hasta qué punto el capital humano es determinante o indicativo de la consecución del éxito en el salario percibido por hombres y mujeres.

Las ecuaciones salariales se estiman a través de mínimos cuadrados ordinarios sobre el logaritmo del salario bruto hora solo para aquellos trabajadores que trabajan a tiempo completo⁴. Dejamos fuera el empleo a tiempo parcial debido a sus características peculiares. Asimismo, nuestra población objeto de estudio serán los trabajadores mayores de 16 años. No acotamos por la edad de jubilación dado que existe un importante número de trabajadores asalariados con edades superiores a 64 años.

En definitiva, desde una perspectiva econométrica nuestro trabajo consiste en analizar si la distribución del error de estimación resulta aleatoria entre hombres y mujeres. Las ecuaciones salariales si bien suelen alcanzar unos niveles de significatividad importantes siempre dejan una gran parte de la realidad sin explicar. Por ello, sería necesario analizar con mayor detenimiento la parte que no queda explicada o el error de estimación.

Dado que en este artículo desarrollamos un análisis de género para las diferentes definiciones del salario de éxito se calcula la brecha existente entre hombres y mujeres del siguiente modo:

$$Brecha = W_{hombre} / W_{mujer} - 1 \quad (4)$$

O en término de nuestra definición central de éxito:

$$Brecha = E_{hombre} / E_{mujer} - 1 \quad (5)$$

⁴ Siguiendo la metodología de la ESS-2010 se considera como salario hora bruto el cálculo: $SALAOR = (365/DIASANO) * (SALBRUTO - GEXTRA)$. Donde DIASANO son los días del año por los que se ha percibido salario, SALBRUTO es el Salario bruto anual y GEXTRA son los pagos extraordinarios y/o en especie.

Los datos utilizados provienen de la Encuesta de Estructura Salarial (ESS) cuya última edición disponible es para el año 2010. Se trata de una encuesta elaborada por el INE cada cuatro años que recoge una amplia información en relación a los salarios percibidos en el mercado de trabajo español cuenta con una gran variedad de variables personales y laborales siendo ideal para realizar nuestras estimaciones. De acuerdo con el informe de la ILO (2015) en el año 2010 el crecimiento de los salarios alcanzó una tasa de tan solo el 0.6%. Por consiguiente, nuestras estimaciones se enmarcan en un periodo de moderado crecimiento salarial acorde con la crisis económica existente.

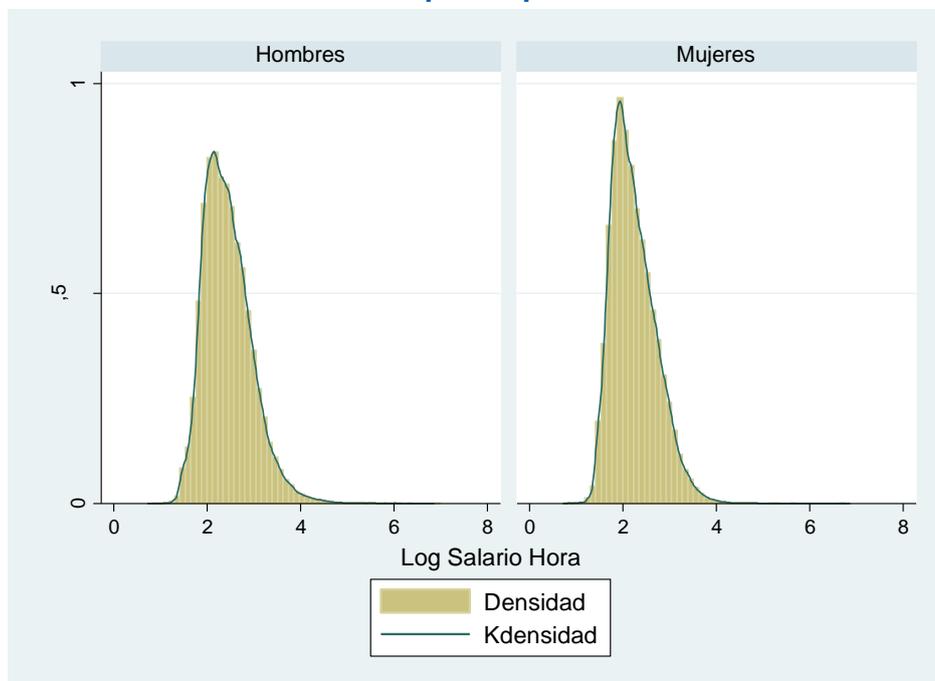
4. SISTEMA DE DEPRECIACIÓN ANUAL VS SISTEMA DE DEDUCCIÓN INMEDIATA

A continuación se establece cuál es el panorama salarial por género existente en el año 2010 momento en que se enmarca la presente investigación. El gráfico 1 muestra cómo es la distribución de los salarios de los trabajadores españoles desagregada por género. En general, y como viene siendo habitual en la economía española, existe una mayor concentración en la parte de la distribución asociada con tramos salariales medios-bajos, que es más acusada en el caso de las mujeres. Asimismo, el máximo de la distribución salarial femenina también se produce en tramos salariales inferiores que en el caso masculino. Todo ello establece que los salarios medios femeninos sean inferiores a los salarios medios masculinos y la persistencia de un importante gap salarial por género⁵.

⁵ Al respecto puede consultarse el seguimiento que realiza Eurostat en la siguiente web para el conjunto de la Unión Europea:
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Gráfico 1

Distribución de los salarios por género. Logaritmo del salario hora. Tiempo completo.



Fuente: ESS, 2010

A parte de la información salarial, la EES proporciona datos relacionados con muchas características del mercado de trabajo español: En la tabla A1 del apéndice se presenta un resumen descriptivo de estas variables. En general se puede comprobar que durante el año 2010 la mano de obra española se concentraba en el grupo de edad central (más del 60% tiene más de 30 años y menos de 50), en el grupo con educación media de grado I (seguido del de educación superior) y en el de antigüedades superiores a los 5 años. Fuera de las variables más relacionadas con el capital humano, también se comprueba que las mujeres son casi un 47%, que los trabajadores extranjeros se acercan al 8% y que la mayoría de la actividad se realiza en industrias manufactureras y en el comercio y reparación. También se puede comprobar que las ocupaciones más frecuentes son las de técnicos y profesionales de apoyo y las relacionadas con restauración y comercio, que más de un 77% tiene contrato indefinido y un 18,2% lo hace en una empresa pública. Finalmente, también se aprecia que más de un sexto de los trabajadores realiza trabajos de responsabilidad o supervisión, que más del 72% está sujeto a un convenio colectivo a nivel de empresa y que cerca de un 4% realiza horas extraordinarias.

Tabla 1
Ecuación de salarios. MCO

		Estimación Completa			Estimación Básica		
		Coef.	P>t		Coef.	P>t	
Edad	De 20 a 29	0,048	0,076	*	0,063	0,035	**
	De 30 a 39	0,117	0,000	***	0,163	0,000	***
	De 40 a 49	0,159	0,000	***	0,225	0,000	***
	De 50 a 59	0,203	0,000	***	0,288	0,000	***
	Más de 59	0,196	0,000	***	0,278	0,000	***
Educación	Educación primaria	-0,001	0,931		0,021	0,029	**
	Educación secundaria I	0,017	0,024	**	0,054	0,000	***
	Educación secundaria II	0,102	0,000	***	0,213	0,000	***
	FP grado medio	0,091	0,000	***	0,153	0,000	***
	FP grado superior	0,091	0,000	***	0,250	0,000	***
	Dip. O equivalente	0,150	0,000	***	0,478	0,000	***
	Lic., ing. Y doctores	0,269	0,000	***	0,664	0,000	***
Antigüedad	Meses y menos 1 año	0,022	0,003	***	0,035	0,000	***
	De 1 a 2 años	0,023	0,000	***	0,047	0,000	***
	De 2 a 5 años	0,055	0,000	***	0,097	0,000	***
	De 5 a 10 años	0,099	0,000	***	0,169	0,000	***
	Más de 10 años	0,210	0,000	***	0,351	0,000	***
Género	Mujer	-0,130	0,000	***			
Constante		2,477	0,000	***	1,711	0,000	***
	R-cuadrado	0,58			0,39		
	Observaciones	180.620			180.620		

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la ESS 2010.

Las categorías omitidas son las categorías de referencia. Errores robustos.

*, **, *** significativo al 90%, 95% y 99% respectivamente.

En la estimación completa se incluyen también controles espaciales, de nacionalidad, de tipo de contrato, de responsabilidad, de ocupación, de sector, de si hay convenio de empresa, de si se trata de empresa público de si hay algún tipo de complemento salarial, de si se realizan horas extra y de si la empresa tiene orientación internacional.

En la tabla 1 se muestran las estimaciones realizadas para las ecuaciones mincerianas con dos modelos diferentes. Por un lado se considera una estimación completa que considera toda la información disponible sobre los posibles determinantes del salario, y por otro la estimación básica que solo considera aquellos determinantes vinculados directamente con el capital humano. Tal como es lógico, la estimación completa alcanza una

significatividad de estimación superior. En este caso el R2 es del 58% mientras que la estimación básica presenta el 39%. Ello, en primer lugar determina que el umbral explicativo del capital humano resulta elevado y que la contribución del resto de variables también es importante aunque no de carácter mayoritario. Pero lo más importante, es que aun considerando las variables fundamentales en la determinación de los salarios y realizando una estimación minceriana clásica de los salarios permanece un error de estimación elevado o una parte en la determinación de los salarios por explicar.

En relación a la estimación completa los determinantes de percibir un salario elevado son aquellos mencionados tradicionalmente por la literatura: alcanzar una mayor edad, presentar una elevada formación o poseer una elevada antigüedad laboral. Como se ya se ha comentado, aparte de estas variables que aparecen en la tabla también se incluyen otras que se detallan en el pie de dicha tabla⁶. En general se obtienen mayores valores salariales en los sectores de la industria o de las actividades inmobiliarias, en ocupaciones cualificadas de carácter no manual como Jefes o Gerentes, en las labores de supervisión, bajo un contrato indefinido, dentro del sector público y en las regiones españolas del Noroeste. En el caso español, es un hecho constatado que trabajar en el sector público conlleva una importante prima salarial (De Castro et al, 2013) que es aún mayor en el caso de las mujeres. Igualmente, las desigualdades regionales suelen aparecer de manera persistente en la distribución de los salarios españoles⁷. Por último, la penalización salarial hacia las mujeres también se ve reflejada en las estimaciones obteniendo un coeficiente negativo de -0,130. Ello confirma que las mujeres perciben un salario medio inferior a los hombres más allá del resto de los determinantes salariales considerados, lo cual podría asociarse con las teorías revisadas anteriormente tales como la existencia de imperfecciones en el mercado, salarios de eficiencia, mercados internos o duales o discriminación por género.

En la estimación básica solo se consideran las variables relacionadas directamente con el capital humano. Tampoco se incluye el género porque se considera que los trabajadores por el simple hecho de pertenecer a un género u otro no deberían presentar a priori diferencias en su cualificación y menos aún en su productividad. En este caso los resultados también son los comunes, la única diferencia con respecto a la estimación completa es la aparición de coeficientes superiores en el caso de las variables relacionadas con la educación y la antigüedad. Esto es consecuencia de que hay menos variables en el modelo y parte de la información se traslada a esos grupos de regresores.

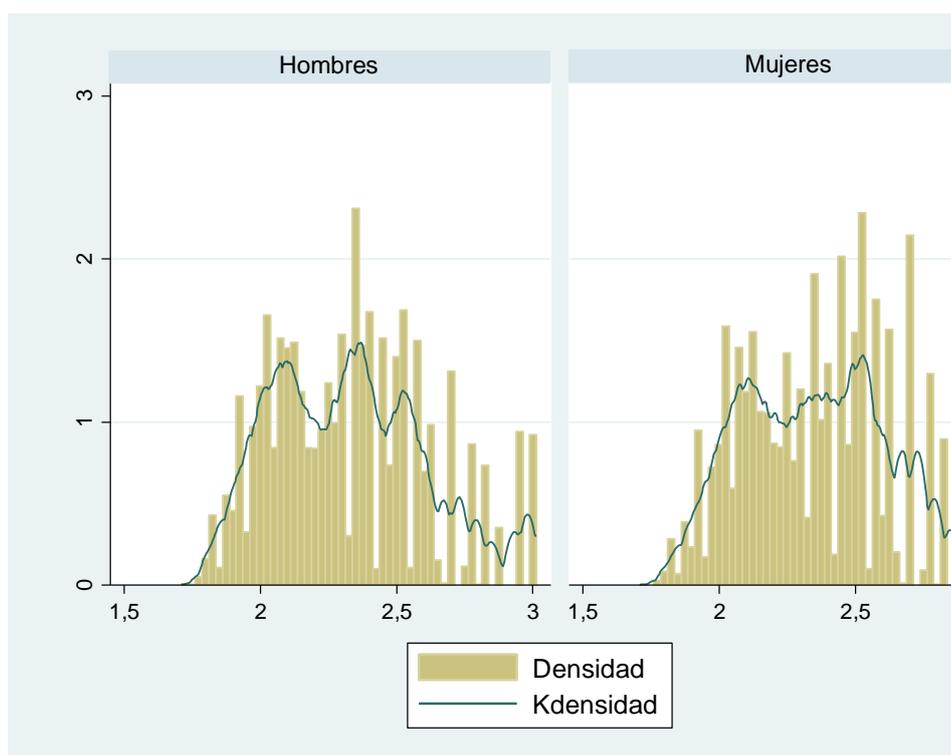
⁶ La estimación completa está a disposición de los interesados previa petición a los autores.

⁷ Sobre la influencia del territorio en el éxito salarial puede consultarse: Maroto Sánchez, A.; Martín-Román, A. y Moral, A. (2015) "Éxito salarial y territorio un análisis de las comunidades autónomas españolas" Comunicación presentada al XVIII Encuentro De Economía Aplicada. Alicante, 4 y 5 de Junio de 2015. <http://www.revecap.com/encuentros/trabajos/m/pdf/169.pdf>

Los salarios estimados o predichos de la ecuación salarial previa, para el caso de la estimación básica, y desagregados por género, se recogen en el gráfico 28. Aunque es evidentemente que la estimación completa presentaría un ajuste más preciso de la distribución salarial que la estimación básica, el propósito de este trabajo se centra únicamente en el efecto del capital humano. Este peor ajuste se ve de forma más clara para el caso de las mujeres y en los tramos salariales más elevados. Por consiguiente, las variables tradicionales que miden el capital humano no explican de forma completa la percepción de salarios elevados siendo esta cuestión mucho más importante en el caso femenino. Ello establece, en el estudio de los salarios, la necesidad de desarrollar mediciones del capital humano más precisas o que consideren nuevos determinantes, tal como señala la nueva literatura en relación a las habilidades personales o soft skills (Heckman et al, 2006). Adicionalmente, y a la vista de estos resultados, dichas mediciones deberían considerar la perspectiva de género.

Gráfico 2

Logaritmo del salario hora predicho por género. Tiempo completo (Estimación básica)



Fuente: elaboración propia sobre datos de la ESS, 2010)

⁸ En el anexo se recoge la distribución del error de estimación obtenido en ambas estimaciones (gráfico A.1).

El siguiente paso es centrar el análisis en la estimación concreta relacionada con el éxito en la consecución salarial. La tabla 2 recoge las diferentes definiciones comentadas previamente al respecto desagregadas por género y para la estimación básica. La definición más sencilla de éxito salarial, establecer que el salario real sea mayor al salario predicho, lo alcanzan 47,8%. Si se analiza la distribución por género aparecen diferencias más acusadas. En el caso de los hombres, presentan salarios de éxito el 55,5% varones. En el caso de las mujeres, el porcentaje de éxito salarial sería del 36,8%. Ello establece una importante brecha de género del 50,1%. Estos datos confirman lo observado en el gráfico 2, en el caso de las mujeres las estimaciones básicas son menos precisas y los determinantes de percibir un salario elevado no se justifican en base a la medición tradicional del capital humano. Alcanzar un salario de éxito es más frecuente para los hombres que para las mujeres si solo se considera el capital humano como base para su determinación.

En relación con la definición de éxito realizada a través de la media y la mediana, se vuelve a observar que los hombres presentan un mayor porcentaje de éxito indicativo y por lo tanto, una mayor percepción salarial. Las dos medidas ofrecen resultados muy similares que establecen claramente que los salarios más elevados se concentran entre los hombres. El gap por género ronda el 17%, lo que parece indicar que los errores de estimación no se distribuyen de manera aleatoria.

Finalmente, la última definición de éxito es la que se realiza en función de la probabilidad predicha de que un individuo con nuestras características gane menos que nosotros. De acuerdo con este indicador, en términos agregados el valor medio de esta probabilidad se sitúa en 0.493. No obstante, si desagregamos por género las diferencias son sensibles. En el caso de los varones el indicador se sitúa en 0.545, mientras que para las mujeres es de 0.416. Estos datos se traducen en una brecha de género en favor de los varones que es superior al 30%.

A través del desarrollo de sucesivos test de medias se ha comprobado que las diferentes definiciones de éxito desarrolladas desde la perspectiva de la estimación completa como básica recogidas en la tabla 2 ofrecen resultados significativamente distintos tanto para hombres como para mujeres. Ello, nuevamente confirma la existencia de una desigual distribución del éxito que no resulta aleatoria por género y, que tal como muestran los datos, suele ser adversa para las mujeres.

Tabla 2
Nivel de éxito salarial por género desde diferentes perspectivas⁹.
Estimación básica.

	Total	Hombres	Mujeres	Brecha por género [(W hombre/W mujer) - 1]
Salario real>Salario predicho	47,8%	55,3%	36,8%	50,1%
Salario real> Media del salario predicho	42,7%	45,5%	38,8%	17,2%
Salario real> Mediana del salario predicho	43,2%	46,0%	39,2%	17,4%
Probabilidad de ganar menos de lo real	0,493	0,545	0,416	31,0%

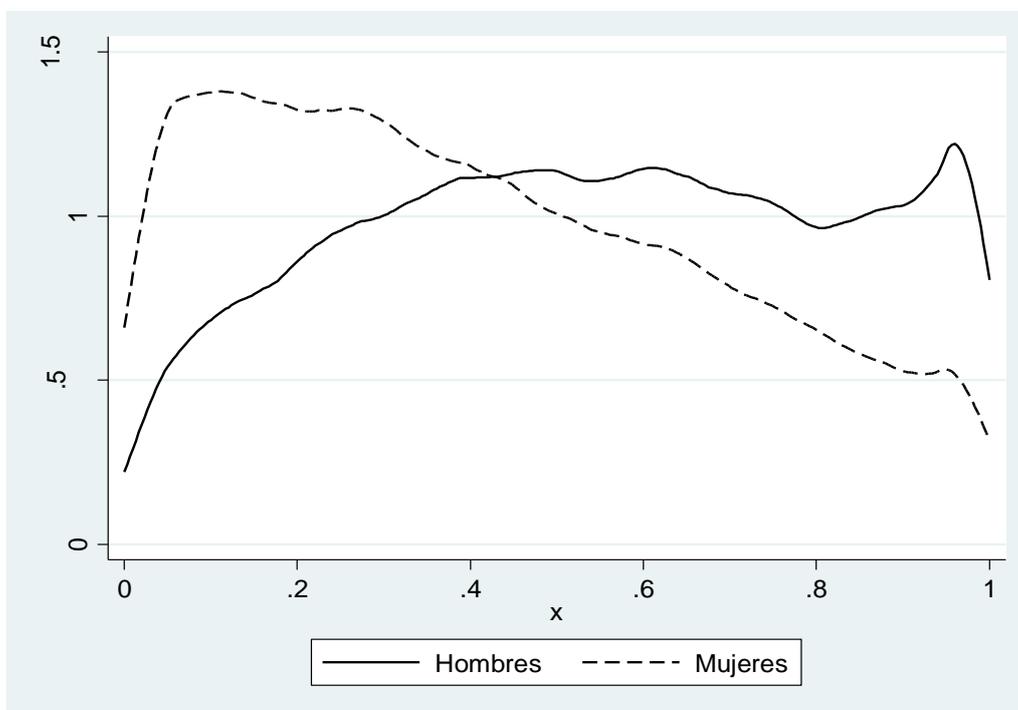
Fuente: elaboración propia sobre datos de la ESS, 2010

En el gráfico 3 se recoge la densidad del indicador construido para la medición del éxito. Este se define como la probabilidad de que la ganancia esperada por un individuo con la misma dotación de capital humano que nosotros, sea menor que la que nosotros percibimos. En el gráfico se muestran dos funciones de densidad, una para hombres y otra para mujeres, obtenidas a partir de la estimación básica definida previamente. En el caso de los varones hay una mayor cantidad de individuos en la parte media y final de la distribución, es decir entre los que mayor éxito alcanzan. Sin embargo, en el caso de las mujeres, se concentran más en el grupo de los que menos cobran y que por lo tanto presentan valores menores de la probabilidad de percibir salarios inferiores a los que corresponden a su capital humano. Se parece reflejar, por lo tanto, la existencia de un techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar las mayores cotas de éxito salarial.

⁹ Se ha comprobado que la media salarial predicha para hombres y mujeres resulta diferente a través de test de medias, lo cual posibilita la comparación de ambas.

Gráfico 3

Salarios de éxito porcentual por género. Tiempo completo Estimación básica

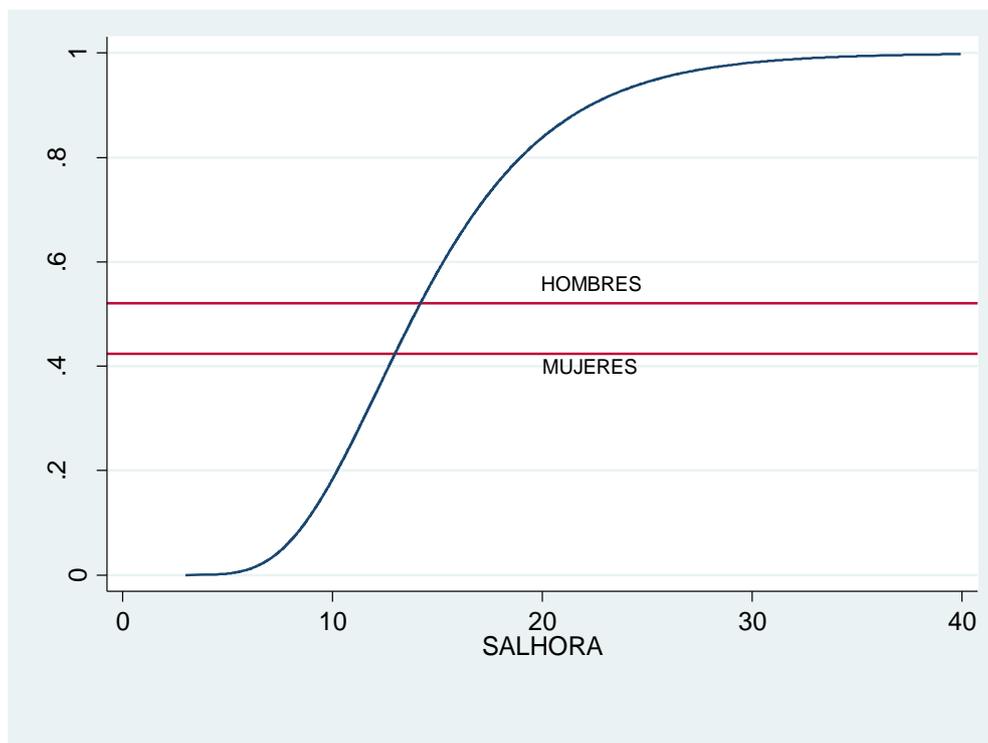


Fuente: elaboración propia sobre datos de la ESS, 2010

Este tipo de aproximación a la definición de éxito permite hacer análisis adicionales de la distribución del éxito en la consecución salarial para grupos homogéneos de trabajadores en función de la edad, la antigüedad y el nivel de estudios. En el gráfico 4 se muestra una de estas distribuciones para el grupo muestral que más trabajadores concentra y que es el formado por trabajadores con edad comprendida entre los 30 y los 39 años, con antigüedad superior a los dos años e inferior a los cinco y con nivel de estudios superiores. En ese gráfico también se muestra dos líneas horizontales que representan cual es el éxito medio alcanzado por hombres y mujeres dentro de este grupo poblacional. Concretamente se observa que el 53% de los varones de este grupo reciben un salario superior al que correspondería con la predicción realizada en función de su dotación de capital humano. Sin embargo, en el caso de las mujeres solo el 43% supera esta predicción. Este mayor éxito de los varones se repite para la mayoría de los grupos poblacionales, especialmente si hay un número representativo de individuos. En algunos casos concretos la magnitud del gap de género puede llegar a alcanzar (y superar) los 30 puntos.

Gráfico 4

Éxito en la consecución salarial de los trabajadores a tiempo completo, con edad entre 30 y 39 años, entre 2 y 5 años de antigüedad y estudios superiores.



Fuente: elaboración propia sobre datos de la ESS, 2010

4.1. Estimaciones salariales independientes para hombres y mujeres

Siguiendo a Melane (1995) finalmente se han estimado ecuaciones salariales diferentes para cada género bajo la idea de que el salario medio de hombres y mujeres es diferente y por ello existe un elevado gap en el umbral para definir el salario de éxito. Ello supone que no se puede comparar el éxito salarial alcanzado sino es dentro de los mismos congéneres estableciendo comparaciones solo parciales entre aquellos del mismo género. La tabla 3 recoge nuevamente las definiciones de éxito propuestas a partir de la estimación básica realizada de forma desagregada para hombres y mujeres¹⁰. En estas ecuaciones salariales el grado de ajuste alcanzado para los hombres es del 39% en las estimaciones básicas. Para el caso femenino los R^2 alcanzan un grado de ajuste del 43%. Realizar estimaciones separadas solamente mejora la estimación en el colectivo femenino.

¹⁰ En el anexo se presentan las ecuaciones salariales para cada género (tabla A.1.).

En relación con las estimaciones presentadas en la tabla A2 del apéndice, se muestra que los signos son los esperados para todas las variables del modelo. En general se vuelve a comprobar que los salarios crecen con la edad la antigüedad y el nivel de estudios con independencia del género considerado. Todas las variables son significativas salvo en tres casos. El primero de ellos es la dummy referida a la educación primaria en el caso de las mujeres y que pone de manifiesto que este grupo de mujeres no recibe un salario sensiblemente diferente al de las mujeres sin estudios (grupo de referencia). Las otras dos se refieren a las mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 39 años que tampoco parecen recibir, *ceteris paribus*, salarios sensiblemente diferentes a los de las más jóvenes. Finalmente, y en relación con la magnitud de los coeficientes, cabe resaltar el hecho de que la edad tiene un efecto sobre el salario sensiblemente más fuerte en el caso de los hombres que en el de las mujeres

La última parte de este análisis retoma las nociones de éxito que se han ido utilizando a lo largo del texto. De acuerdo con los datos presentados en la tabla 3 los resultados desagregados por género se tornan muy similares al realizar estimaciones independientes, de hecho, desde esta perspectiva las mujeres suelen presentar un mayor nivel de éxito en la consecución salarial. La evidencia establece que al realizar la comparación solamente entre los mismos congéneres en el caso femenino se reduce los salarios de referencia (salario predicho, medias y medianas) aumentando la posibilidad de presentar un salario de éxito. No creemos que esta comparación sea del todo adecuada dado que limita la percepción del éxito laboral dado que hombres y mujeres compiten en un mismo entorno laboral compitiendo unos y otros por percibir salarios elevados. En todo caso, estas estimaciones enfatizan la existencia de una doble realidad salarial para hombres y mujeres.

Tabla 3

Nivel de éxito salarial para cada género desde diferentes perspectivas. Estimaciones independientes para cada género. (Estimación básica)¹¹

	Hombres	Mujeres	Brecha por género [(W hombre/W mujer) - 1]
Salario real > Salario predicho	47,3%	48,8%	-3,1%
Salario real > Media del salario predicho	41,7%	43,3%	-3,7%
Salario real > Mediana del salario predicho	42,6%	44,1%	-3,3%
Probabilidad de ganar menos de lo real	0.523	0.503	4.0%

Fuente: elaboración propia sobre datos de la ESS, 2010

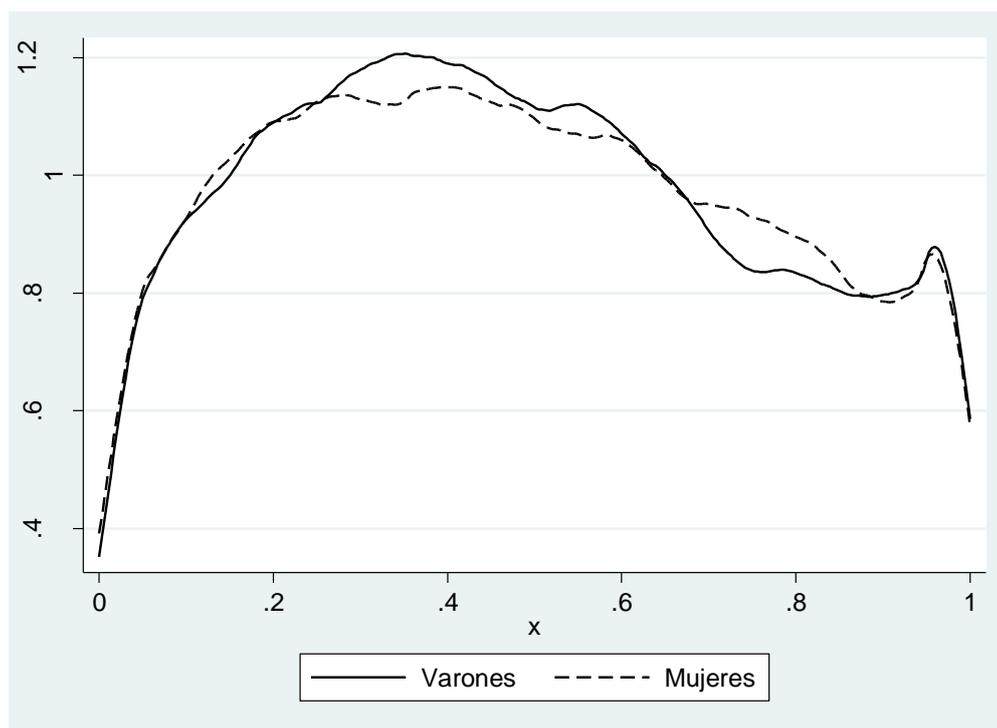
¹¹ Se han desarrollado test de medias que demuestra que las estimaciones salariales completa y básica desarrolladas para definir los salarios de éxito son diferentes dentro de cada género.

Para completar el análisis del éxito en el estudio separado para hombres y mujeres, en el gráfico 4 se presentan la distribución del indicador utilizado para la medición del éxito en la consecución salarial. Este indicador se definía en la parte metodológica como la probabilidad de que un hombre (mujer) con la misma dotación de capital que nosotros (nosotras) reciba un salario inferior al que percibimos nosotros (nosotras). Ahora las distribuciones son muy similares y con una cierta bimodalidad. En ambos casos se aprecia una mayor concentración de individuos con valores del indicador de éxito cercanos al 0.4 y un repunte final de población con salarios muy altos. Este repunte ya se apreciaba en la estimación conjunta para el caso de los varones pero es nuevo en el caso de las mujeres.

Estos resultados parecen mostrar que cuando se compara el éxito en la consecución salarial con los individuos del mismo género, los comportamientos son similares en ambos casos.

Gráfico 5

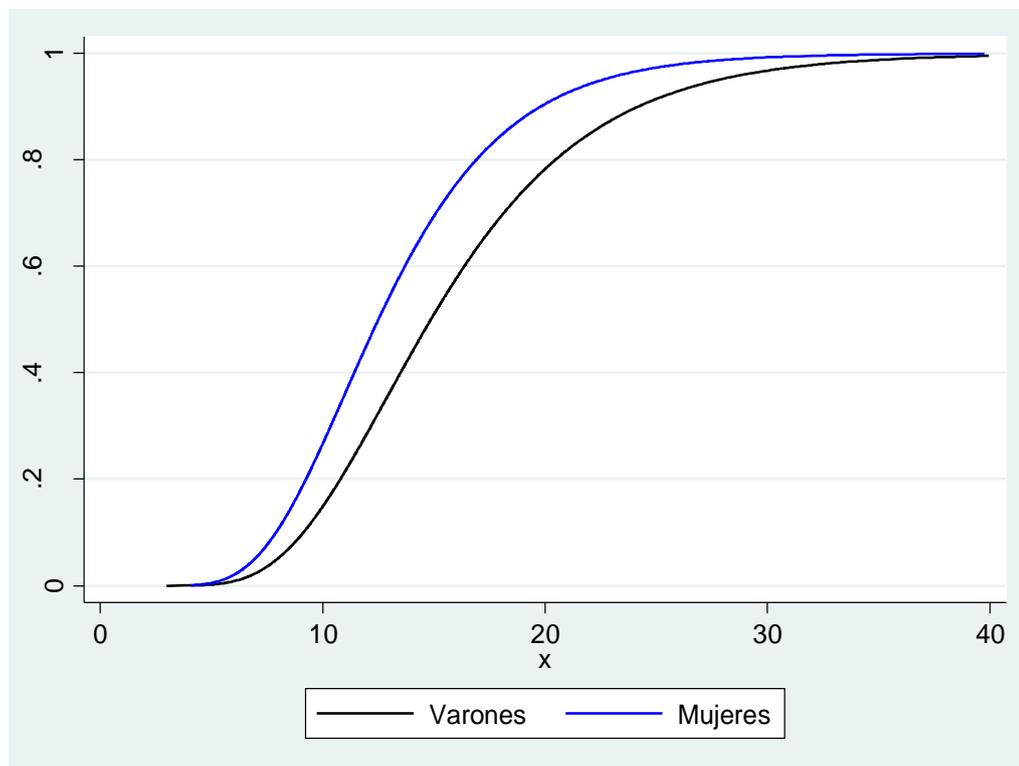
**Distribución del indicador de éxito en la consecución salarial.
Estimaciones básicas desagregadas por género.**



Fuente: elaboración propia sobre datos de la ESS, 2010

Gráfico 6

Éxito en la consecución salarial de los trabajadores a tiempo completo, con edad entre 30 y 39 años, entre 2 y 5 años de antigüedad y estudios superiores. Desagregación por género.



Fuente: elaboración propia sobre datos de la ESS, 2010

Como confirmación de los resultados anteriores se presenta el gráfico 6. En ese gráfico se muestra, para cada género, cual es el nivel de salario que determina cada nivel de éxito en el grupo de trabajadores con edad entre 30 y 39 años, con antigüedad comprendida entre los 2 y los 5 años y estudios superiores¹². Los resultados reflejan que, para el grupo poblacional analizado, cualquier nivel de éxito se alcanza para salarios inferiores en el caso de las mujeres, dado que su curva se sitúa a la izquierda. Además este resultado se repite, con mayor o menor separación entre las curvas, para todos los grupos representativos en términos de población.

¹² Este grupo se selecciona por su representatividad en términos de población.

5. CONCLUSIONES

El propósito de este trabajo es realizar un análisis del gap salarial de género desde una perspectiva diferente. Normalmente se identifica el éxito en la consecución salarial con medidas absolutas relacionadas con el montante percibido por un trabajador dada sus características. Sin embargo, aquí se emplean varias medidas relativas centradas en la comparación entre individuos iguales. La principal novedad consiste en identificar el éxito con la posición que ocupa el trabajador dentro de la distribución salarial de aquellos con los que comparte dotación de capital humano. Se trata de un indicador basado en la metodología empleada dentro de la economía del deporte que mide la probabilidad de que un individuo con una dotación igual a la que poseemos gane menos que nosotros. Es decir, tendremos más éxito si estamos por encima de más gente en términos de salario dada una determinada dotación de capital humano.

Para realizar este análisis se parte de una estimación básica donde la única fuente de diferencias salariales considerada es el capital humano medido a través de la edad, la antigüedad y el nivel de estudios de los trabajadores. La comparación de los salarios predichos con los percibidos pone de manifiesto que los varones superan la predicción un 50% de veces más que las mujeres y que están por encima de la media (y de la mediana) un 17% más de veces. Y si nos centramos en el indicador de éxito, podemos comprobar que, en media, la probabilidad de que el salario de los individuos este por encima del que indica su dotación es un 30% superior en el caso de los varones.

La representación gráfica de la distribución de esas probabilidades pone de manifiesto una mayor concentración de mujeres en el grupo de trabajadores con menor éxito y de varones en los estratos más altos. Además, cuando se representa la distribución de salarios percibidos por los trabajadores asociados a cada nivel de capital humano, se puede comprobar que el valor medio que toma el indicador para los hombres siempre está por encima del que se observa para las mujeres.

El trabajo se completa con una estimación desagregada para hombres y mujeres. En este caso se puede comprobar que la distribución del éxito dentro de cada género es muy similar con valores medios del indicador muy cercanos. Sin embargo, cuando representamos las distribuciones de ambos géneros para cada nivel de capital humano se vuelven a revelar las diferencias de género. La distribución femenina siempre se sitúa a la izquierda de la de los varones. Este resultado indica que todos y cada uno de los niveles de éxito se alcanzan con un salario inferior en el caso de las mujeres.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAMS, K. (2016): "EXPENSING DRAMA", TAX FOUNDATION, 16 DE JUNIO.
- ALBI, E. (2017): "CRITERIOS PARA UNA REFORMA DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES (IS)", FEDEA POLICY PAPERS, 2017/12.
- ANDRÉS, J., & GARCÍA, J. (1991). "UNA INTERPRETACIÓN DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE SECTORES". INVESTIGACIONES ECONÓMICAS, 15(1), PP. 143-167.
- ALÁEZ, R. Y ULLIBARRI, M. (2000). DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR SEXO: UN ANÁLISIS DEL SECTOR PRIVADO Y SUS DIFERENCIAS REGIONALES EN ESPAÑA.
- INFORMACIÓN COMERCIAL ESPAÑOLA, ICE: REVISTA DE ECONOMÍA, (789), 117-138.
- AIGNER, D. J. AND CAIN, G. G. (1997): "STATISTICAL THEORIES OF DISCRIMINATION IN LABOR MARKETS", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, 30(2), 175-187.
- ARTHUR, M. B., KHAPOVA, S. N., & WILDEROM, C. P. (2005). "CAREER SUCCESS IN A BOUNDARYLESS CAREER WORLD". JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, 26(2), PP. 177-202.
- BECKER, G. (1957, 1971). THE ECONOMICS OF DISCRIMINATION. CHICAGO: THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS, 2ND EDITION.
- BANDE, F., FERNÁNDEZ, M. Y MONTUENGA, V. (2012): "WAGE FLEXIBILITY AND LOCAL LABOUR MARKETS: A TEST ON THE HOMOGENEITY OF THE WAGE CURVE IN SPAIN", INVESTIGACIONES REGIONALES, 24, 175-198.
- BECKER, G. (1964), HUMAN CAPITAL: A THEORETICAL AND EMPIRICAL ANALYSIS WITH SPECIAL REFERENCE TO EDUCATION, CHICAGO, UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS.
- BISHOP, J. H. AND MANE, F. (2004) "THE IMPACTS OF CAREER-TECHNICAL EDUCATION ON HIGH SCHOOL LABOR MARKET SUCCESS" ECONOMICS OF EDUCATION REVIEW. VOLUME 23, ISSUE 4, AUGUST 2004, PP. 381-402. SPECIAL ISSUE IN HONOR OF LEWIS C. SOLMAN. ELSEVIER.
- BOUDREAU, J. W., BOSWELL, W. R., & JUDGE, T. A. (2001). "EFFECTS OF PERSONALITY ON EXECUTIVE CAREER SUCCESS IN THE UNITED STATES AND EUROPE". JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR, 58(1), PP. 53-81.
- CARRASCO, R., JIMENO, JF. AND ORTEGA, AC. (2011). "ACCOUNTING FOR CHANGES IN THE SPANISH WAGE DISTRIBUTION: THE ROLE OF EMPLOYMENT COMPOSITION EFFECTS". BANCO DE ESPAÑA. WORKING PAPERS, 1120.
- CLARK, A. E., & OSWALD, A. J. (1996). "SATISFACTION AND COMPARISON INCOME". JOURNAL OF PUBLIC ECONOMICS, 61(3), PP. 359-381.

DE LA RICA, S., DOLADO, J.J. Y LLORENS, V. (2008): "CEILINGS OR FLOORS? GENDER WAGE GAPS BY EDUCATION IN SPAIN", JOURNAL OF POPULATION ECONOMICS, 21 (3), pp. 751-776.

DOERINGER, P. Y PIORE, M. (1971) INTERNAL LABOUR MARKETS AND MANPOWER ANALYSIS, M. E. SHARPE INC, NUEVA YORK-LONDRES.

DOLADO, J.J. Y LLORENS, V. (2004) "GENDER WAGE GAPS BY EDUCATION IN SPAIN: GLASS FLOORS VS. GLASS CEDILINGS". CEMFI WORKING PAPER Nº 0403

DUEÑAS, D., IGLESIAS, C. Y LLORENTE, R. (2015) "LOS EFECTOS DE LA GRAN RECESIÓN SOBRE LAS DIFERENCIAS SALARIALES Y LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO" EN LAS MUJERES EN LA GRAN RECESIÓN CASTAÑO, C. (DIR) FEMINISMOS, EDICIONES CÁTEDAR. UNIVERSIDAD DE VALENCIA.

DUNIFON, R. AND DUNCAN, G. J. (1998) "LONG-RUN EFFECTS OF MOTIVATION ON LABOR-MARKET SUCCESS" SOCIAL PSYCHOLOGY QUARTERLY. VOL. 61, NO. 1 (MAR., 1998), pp. 33-48

GARZEAZÁBAL, J. AND UGIDOS, A. (2005). "GENDER WAGE DISCRIMINATION AT QUANTILES". JOURNAL OF POPULATION ECONOMICS, 18 (1), pp. 165-179.

GOLDIN, C. (2002): "A POLLUTION THEORY OF DISCRIMINATION: MALE AND FEMALE DIFFERENCES IN OCCUPATIONS AND EARNINGS", NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH (NBER), WORKING PAPER 8985.

GREG J. DUNCAN, RACHEL DUNIFON (2012), "SOFT-SKILLS" AND LONG-RUN LABOR MARKET SUCCESS, IN POLACHEK, S. W. AND TATSIRAMOS K. (ED.) 35TH ANNIVERSARY RETROSPECTIVE (RESEARCH IN LABOR ECONOMICS, VOLUME 35) EMERALD GROUP PUBLISHING LIMITED, pp. 313 – 339

GRISALES DEL RIO, A. M. (2015) "ÉXITO LABORAL: EL ROL DE LOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS EN LAS ORGANIZACIONES" TESIS DOCTORAL. EDITORIAL UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA. DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA APLICADA Y CALIDAD.

HESLIN, P. A. (2005). "CONCEPTUALIZING AND EVALUATING CAREER SUCCESS". JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, 26(2), 113-136.

HECKMAN, J. J., J. STIXRUD, AND S. URZUA (2006). THE EFFECTS OF COGNITIVE AND NONCOGNITIVE ABILITIES ON LABOR MARKET OUTCOMES AND SOCIAL BEHAVIOR. JOURNAL OF LABOR ECONOMICS 24 (3), JULY, 411-482.

IGLESIAS FERNÁNDEZ, C., & LLORENTE HERAS, R. (2010). "EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN ESPAÑA". REVISTA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DEL TRABAJO. Nº. 11.

JENCKS, C., PERMAN, L. AND RAINWATER, L. (1988) "WHAT IS A GOOD JOB? A NEW MEASURE OF LABOR-MARKET SUCCESS" AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY. VOL. 93, NO. 6 (MAY, 1988), pp. 1322-1357

KATZ, L. F. (1986) "EFFICIENCY WAGE THEORIES: A PARTIAL EVALUATION" EN: NBER MACROECONOMICS ANNUAL 1986. STANLEY FISCHER, EDITOR. VOLUME 1.

ROMÁN, A., MORAL DE BLAS, A. Y PÉREZ-DOMÍNGUEZ, C. (2012): "INEFICIENCIA SALARIAL Y TERRITORIO: UN ANÁLISIS DEL CASO ESPAÑOL", XXXIX REUNIÓN DE ESTUDIOS REGIONALES.

MELANE (1995) "CAREER SUCCESS: THE MODERATING EFFECT OF GENDER" JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR, VOL. 47. PP 35-60.

MELANE (1996) "CAREER SUCCESS: AN ASSESSMENT OF A GENDER-SPECIFIC MODEL" JOURNAL OF OCCUPATIONAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY. VOL 69, PP. 217-2420 1996 THE BRITISH PSYCHOLOGICAL SOCIETY. PRINTED IN GREAT BRITAIN

MCCONNELL, C. R., BRUE, S. AND MACPHERSON, D.A. (2007) ECONOMÍA LABORAL. SEPTIMA EDICIÓN. MCGRAW HILL

MORTENSEN, D. T. (1986): "JOB SEARCH AND LABOUR MARKET ANALYSIS", IN ASHENFELTER, O. AND LAYARD (EDS), HANDBOOK OF LABOUR ECONOMICS, VOLUME 2, AMSTERDAM: NORTH-HOLLAND, PP. 849-919.

PALACIO, J. I., & SIMÓN, H. (2002). "SEGREGACIÓN LABORAL Y DIFERENCIAS SALARIALES POR SEXO EN ESPAÑA". ESTADÍSTICA ESPAÑOLA, 48(163), 493-524.

SIMÓN, H. (2006): "DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ESPAÑA: UNA COMPARACIÓN INTERNACIONAL CON DATOS EMPAREJADOS EMPRESA-TRABAJADOR". INVESTIGACIONES ECONÓMICAS VOL. 30(1), PP. 55- 87.

SEIBERT, S. E., KRAIMER, M. L. AND LIDEN. R. C. (2001) "A SOCIAL CAPITAL THEORY OF CAREER SUCCESS". THE ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL 44 (2). PP. 219-37. Q

YELLEN, J. (1984): "EFFICIENCY WAGE MODELS OF UNEMPLOYMENT", AMERICAN ECONOMIC REVIEW, 74 (2), PP. 200-205.

ILO (2015) GLOBAL WAGE REPORT 2014/15: WAGES AND INCOME INEQUALITY. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE – GENEVA

ANEXO

Tabla A.1. Estadísticos descriptivos (datos ponderados).

Variable		Media	Desviación típica	Min.	Max.
Log(salario/hora)		2.277	0.479	0.721	6.868
Género	Mujer	0.468	0.499	0	1
Edad	Menos 19 años	0.003	0.058	0	1
	De 20 a 29	0.169	0.375	0	1
	De 30 a 39	0.336	0.472	0	1
	De 40 a 49	0.269	0.444	0	1
	De 50 a 59	0.175	0.380	0	1
	Más de 59	0.046	0.210	0	1
Nacionalidad	Extranjero	0.079	0.269	0	1
Estudios	Sin estudios	0.029	0.169	0	1
	Educación primaria	0.145	0.352	0	1
	Educación secundaria I	0.275	0.447	0	1
	Educación secundaria II	0.123	0.329	0	1
	FP grado medio	0.091	0.288	0	1
	FP grado superior	0.083	0.276	0	1
	Dip. o equivalente	0.105	0.306	0	1
	Lic., Ing. y doctores	0.148	0.355	0	1
Antigüedad	De 0 a 6 meses	0.091	0.288	0	1
	Meses y menos 1 año	0.068	0.251	0	1
	De 1 a 2 años	0.107	0.309	0	1
	De 2 a 5 años	0.234	0.423	0	1
	De 5 a 10 años	0.199	0.399	0	1
	Más de 10 años	0.301	0.459	0	1
Actividad	Industrias extractivas	0.002	0.048	0	1
	Industria manufacturera	0.145	0.352	0	1
	Suministro de energía y asimilados	0.003	0.055	0	1
	Suministro de agua y asimilados	0.010	0.100	0	1
	Construcción	0.084	0.277	0	1
	Comercio y reparación	0.176	0.381	0	1
	Transporte y almacenamiento	0.050	0.218	0	1
	Hostelería	0.074	0.262	0	1
	Información y comunicaciones	0.028	0.165	0	1
	Act. financieras y de seguros	0.031	0.174	0	1
	Act. inmobiliarias	0.005	0.070	0	1
	Act. profesionales, científicas y técnicas	0.051	0.219	0	1
	Act. administrativas y servicios auxiliares	0.078	0.269	0	1
	AAPP	0.080	0.272	0	1
	Educación	0.052	0.221	0	1
	Act. sanitarias y de servicios sociales	0.094	0.291	0	1
	Act. artísticas, recreativas y de entren	0.014	0.116	0	1
	Otros servicios	0.023	0.150	0	1

Tabla A.1. (Continuación)

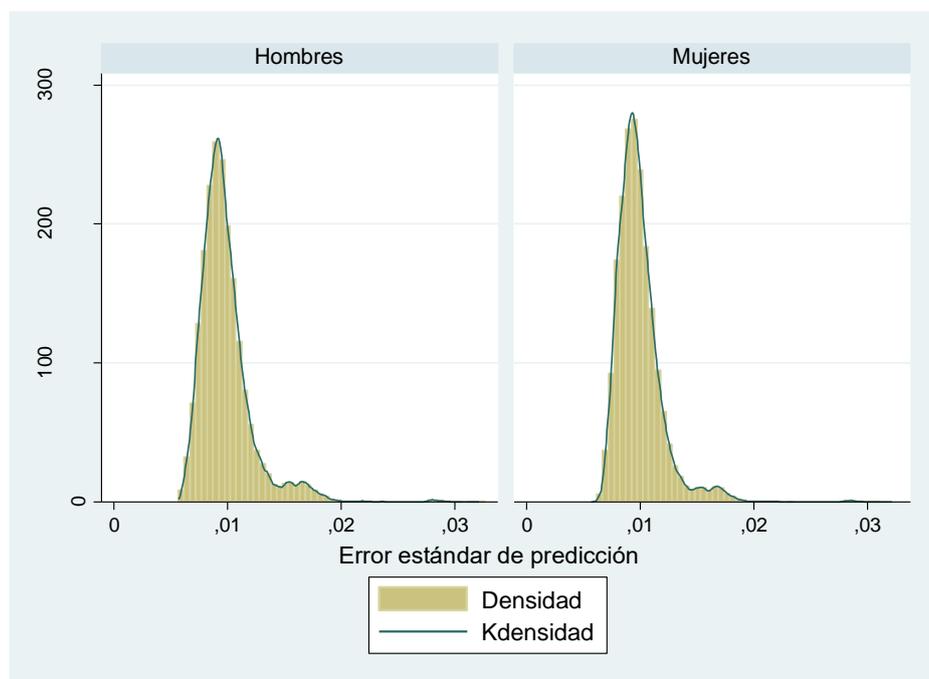
Variable		Media	Desviación típica	Min.	Max.
Ocupaciones	Directores y gerentes	0.024	0.153	0	1
	Técnicos y profesionales (salud y enseñanza)	0.077	0.267	0	1
	Otros técnicos y profesionales	0.081	0.272	0	1
	Técnicos y prof. de apoyo	0.151	0.358	0	1
	Empleados de oficina (No al público)	0.089	0.285	0	1
	Empleados de oficina (Al público)	0.037	0.188	0	1
	Trab. Ss. de restauración y comercio	0.126	0.332	0	1
	Trab. Ss. de salud y el cuidado personal	0.065	0.246	0	1
	Trab. Ss. de protección y seguridad	0.022	0.148	0	1
	Trab. Cualif. sector agrícola y asimilad	0.004	0.061	0	1
	Trab. Cualif. de la construcción	0.042	0.200	0	1
	Trab. Cualif. de las industrias manufacturas	0.077	0.267	0	1
	Operadores de instalaciones y maquinaria	0.033	0.178	0	1
	Conductores y operadores de maquinaria m	0.052	0.222	0	1
	Trab. No Cualif. en Ss. (excepto transporte)	0.076	0.265	0	1
Peones	0.044	0.206	0	1	
Responsable o Supervisor	Si	0.177	0.381	0	1
Contrato	Indefinido	0.775	0.418	0	1
Realiza horas extraordinarias	Si	0.039	0.194	0	1
Complemento salarial general	Si	0.788	0.409	0	1
Complemento salarial por turno	Si	0.120	0.325	0	1
Pagos extraordinarios	Si	0.722	0.448	0	1
Convenio colectivo	Nivel de empresa	0.725	0.447	0	1
Empresa pública	Si	0.182	0.386	0	1
Orientación	Mercado Internacional	0.104	0.305	0	1
Región (Nuts1)	Noroeste	0.091	0.287	0	1
	Noreste	0.110	0.312	0	1
	C. de Madrid	0.180	0.384	0	1
	Centro (es)	0.106	0.308	0	1
	Este	0.308	0.462	0	1
	Sur	0.163	0.369	0	1
	Canarias	0.042	0.200	0	1

Número de observaciones: 180.620

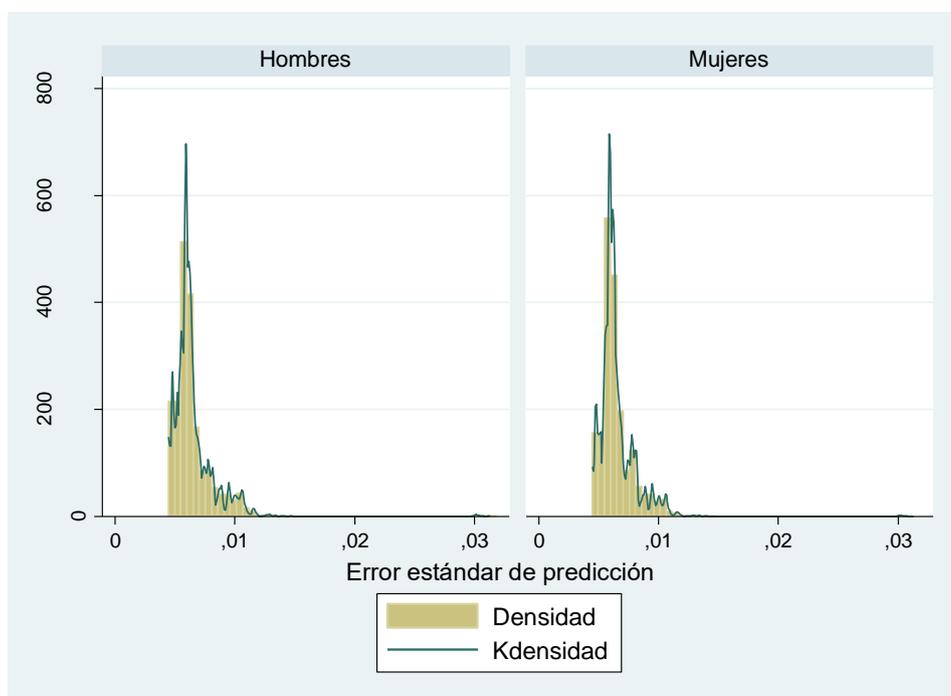
Fuente: elaboración propia sobre datos de la ESS, 2010

Gráfico A.1. Error estándar predicho.

Estimación completa



Estimación básica



Fuente: elaboración propia sobre datos de la ESS, 2010.

Tabla A.2. Ecuación de salarios para hombres y mujeres. Estimación Básica (MCO).

		HOMBRES		MUJERES	
		Coef.	P>t	Coef.	P>t
Edad	De 20 a 29	0,114	0,000 ***	-0,014	0,862
	De 30 a 39	0,208	0,000 ***	0,079	0,315
	De 40 a 49	0,270	0,000 ***	0,142	0,069 *
	De 50 a 59	0,338	0,000 ***	0,198	0,012 **
	Más de 59	0,335	0,000 ***	0,168	0,035 **
Educación	Educación primaria	0,023	0,035 **	0,011	0,570
	Educación secundaria I	0,066	0,000 ***	0,061	0,001 ***
	Educación secundaria II	0,249	0,000 ***	0,228	0,000 ***
	FP grado medio	0,208	0,000 ***	0,159	0,000 ***
	FP grado superior	0,292	0,000 ***	0,234	0,000 ***
	Dip. O equivalente	0,512	0,000 ***	0,539	0,000 ***
	Lic., ing. Y doctores	0,694	0,000 ***	0,705	0,000 ***
	Antigüedad	Meses y menos 1 año	0,045	0,000 ***	0,029
	De 1 a 2 años	0,048	0,000 ***	0,060	0,000 ***
	De 2 a 5 años	0,116	0,000 ***	0,096	0,000 ***
	De 5 a 10 años	0,181	0,000 ***	0,166	0,000 ***
	Más de 10 años	0,348	0,000 ***	0,356	0,000 ***
Constante		1,703	0,000 ***	1,675	0,000 ***
R-cuadrado		0,396		0,439	
Observaciones		112.308		68.312	

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la ESS, 2010

Las categorías omitidas con las categorías de referencia. Errores robustos.

*, **, *** significativo al 90%, 95% y 99% respectivamente.

DOCUMENTOS DE TRABAJO

La serie Documentos de Trabajo que edita el Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES), incluye avances y resultados de los trabajos de investigación realizados como parte de los programas y proyectos del Instituto y por colaboradores del mismo.

Los Documentos de Trabajo se encuentran disponibles en internet

<http://ideas.repec.org/s/uae/wpaper.html>

ISSN: 2172-7856

ÚLTIMOS DOCUMENTOS PUBLICADOS

WP-04/17 STOCK MARKETS, BANKS AND ECONOMIC GROWTH IN A CONTEXT OF COMMON SHOCKS AND CROSS-COUNTRY DEPENDENCIES (Supplement)

Diego-Ivan Ruge-Leiva and Giuseppe Caivano

WP-05/17 LAS ASIMETRÍAS DEL CICLO ECONÓMICO EN ARGENTINA: UNA APROXIMACIÓN EMPÍRICA EN TORNO A LAS CRISIS ESTRUCTURALES RECIENTES

Alejandro Pereyra, Gustavo Demarco y Flavio Buchieri

WP-06/17 REINVENTANDO LA SEGURIDAD SOCIAL. HACIA UN SISTEMA MIXTO DE PENSIONES "POR ETAPAS"

Inmaculada Domínguez-Fabián, Francisco del Olmo y José A. Herce

WP-01/18 A UN AÑO DE LA ADMINISTRACIÓN TRUMP: DECODIFICANDO SU RUMBO E IMPACTO GLOBAL. EL LUGAR DE AMÉRICA LATINA EN LA NUEVA AGENDA DE WASHINGTON

Flavio E. Buchieri y Tomás Mancha Navarro

WP-02/18 EDUCACIÓN FINANCIERA Y PLANIFICACIÓN FISCAL: UN ENFOQUE METODOLÓGICO INTRODUCTORIO

José M. Domínguez Martínez

WP-03/18 EL CÓMPUTO FISCAL DE LAS INVERSIONES Y EL COSTE DE USO DEL CAPITAL: UN ANÁLISIS DEL SISTEMA DE DEDUCCIÓN INMEDIATA

José M. Domínguez Martínez



Facultad de Económicas, Empresariales y Turismo
Plaza de la Victoria, 2. 28802. Alcalá de Henares. Madrid - Telf. (34)918855225
Fax (34)918855211 Email: iaes@uah.es www.iaes.es

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ANÁLISIS ECONÓMICO Y SOCIAL

DIRECTOR

Dr. D. Tomás Mancha Navarro

Catedrático de Economía Aplicada, Universidad de Alcalá

DIRECTOR FUNDADOR

Dr. D. Juan R. Cuadrado Roura

Catedrático de Economía Aplicada, Universidad de Alcalá

SUBDIRECTORA

Dra. Dña. Elena Mañas Alcón

Profesora Titular de Universidad, Universidad de Alcalá

AREAS DE INVESTIGACIÓN

ANÁLISIS TERRITORIAL Y URBANO

Dr. D. Rubén Garrido Yserte

Profesor Titular de Universidad
Universidad de Alcalá

ECONOMÍA LABORAL

Dr. D. Carlos Iglesias Fernández

Profesor Titular de Universidad
Universidad de Alcalá

ACTIVIDAD EMPRENDEDORA Y PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Dr. D. Antonio García Tabuenca

Profesor Titular de Universidad
Universidad de Alcalá

SERVICIOS E INNOVACIÓN

Dr. D. Andrés Maroto Sánchez

Profesor Contratado Doctor
Universidad Autónoma de Madrid

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Dra. Dña. Elena Mañas Alcón

Profesora Titular de Universidad
Universidad de Alcalá