Estudio de la discriminación salarial por género en Castilla-La Mancha

Equipo Investigador

Álvaro Hidalgo Vega
Santiago Pérez Camarero
Antonio Fernández Bolaños
Pascual Iniesta Martínez*
José Ignacio García Aranda

Estudio de la discriminación salarial por género en Castilla-La Mancha

Equipo Investigador

Álvaro Hidalgo Vega*
Santiago Pérez Camarero**
Antonio Fernández Bolaños *
Pascual Iniesta Martínez*
José Ignacio García Aranda*

* **Universidad de Castilla-La Mancha**

** Instituto Max Weber

Índice

Índice 2
1. Introducción 4
2. Las mujeres en el mercado de trabajo de Castilla-la Mancha 8
2.1. La tasa de actividad 8
2.2. Ocupación y desempleo 14
2.2.1. La ocupación 14
2.2.2. El desempleo 18
2.2.3. Duración del desempleo y búsqueda del primer empleo 22
2.3. Nivel de formación 30
2.4. Tipo de contrato 34
2.5. Tipo de jornada 37
2.6. Clasificación por tipo de sector 39
2.7. Clasificación por tipo de ocupación 41
3. Metodología y tratamiento de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial ... 45
3.1. Introducción 45
3.2. La Encuesta de Estructura Salarial de 2002 46
3.3. Cambios metodológicos respecto a la EES de 1995 49
3.4. La muestra diseñada, recogida y la suministrada por el INE 49
3.5. La muestra utilizada en el estudio 58
3.5.1. La medición del tiempo de trabajo 58
3.5.2. La medición del salario 61
3.5.3. Creación de nuevas variables 62
3.5.4. Los filtros realizados 63
4. Un modelo de determinación salarial 65
4.1. Los determinantes del salario: un modelo de características 66
4.1.1. Los determinantes salariales: características personales 70
4.1.2. Los determinantes salariales: características laborales 75
5. Análisis de la discriminación salarial 83
5.1. Estimación de la discriminación salarial: Castilla-La Mancha versus España en la EES 2002 87
5.2. Evolución de la discriminación salarial de 1995 a 2002: Castilla-La Mancha versus España 99
6. Evolución de los salarios 110
6.1. Las características personales de las trabajadoras y los salarios 111
6.1.1. El género 111
6.1.2. La edad 112
6.1.3. La educación 117
6.2. Las características contractuales de las trabajadoras y los salarios 121
6.2.1. El tipo de contrato 121
6.2.2. El tipo de jornada 125
6.2.3. La ocupación 127
6.2.4. La antigüedad 132
6.3. Las características de la empresa 135
6.3.1. La actividad 135
6.3.2. La propiedad 140
6.3.3. El tamaño 141

6.3.4. El mercado 143
6.3.5. La Comunidad Autónoma 145
Conclusiones 148
Bibliografía 153
Índice de tablas 159

1. Introducción

Hace tan solo treinta años la mujer necesitaba en España una licencia marital para poder acceder a un puesto de trabajo. Una ley de 1975, declarado como Año Internacional de la Mujer, y la posterior constitucionalización de la igualdad laboral, en el año 1978, han cambiado de forma trascendental la condición personal, económica, laboral y social de la mujer. La profunda transformación de la situación de las mujeres en el contexto sociolaboral ha venido acompañada de importantes cambios en el orden familiar. El modelo familiar tradicional ha dado paso a otro más igualitario entre los sexos y a formas diferentes de organización de la convivencia en el hogar. La fuerte disminución de las tasas de nupcialidad y fecundidad, el notable incremento del número de divorcios y separaciones y el aumento de las uniones de hecho y de los hijos extramatrimoniales, configuran un panorama social muy diferente al que vivieron anteriores generaciones. El retraso de la edad de la maternidad y la persistente y profunda caída de la natalidad han acompañado también durante las últimas décadas el proceso de intensificación de la participación de la mujer en el mundo laboral.

Sin embargo, pese a los avances en la participación laboral y en el nivel de formación de las mujeres, sigue recayendo sobre ellas el mayor peso de las funciones sociales relacionadas con las responsabilidades familiares y domésticas. La incorporación de la mujer a la actividad laboral en teóricas condiciones de igualdad no ha implicado una reorganización real de las tareas domésticas en base a un reparto más equilibrado de las mismas entre hombres y mujeres. De esta forma, tales funciones siguen recayendo sobre la mujer con mucha más frecuencia que sobre los varones, y si bien se ha producido un incremento de la participación masculina, ésta sigue siendo minoritaria y funcionalmente selectiva. Complementariamente, el empleo a tiempo parcial se ha convertido, al igual que en otros países europeos, en un ámbito propio del colectivo femenino. Los datos estadísticos demuestran que las mujeres aún dedican diariamente una proporción menor de su tiempo al trabajo remunerado y al ocio, y otra, mucho mayor, al trabajo doméstico.

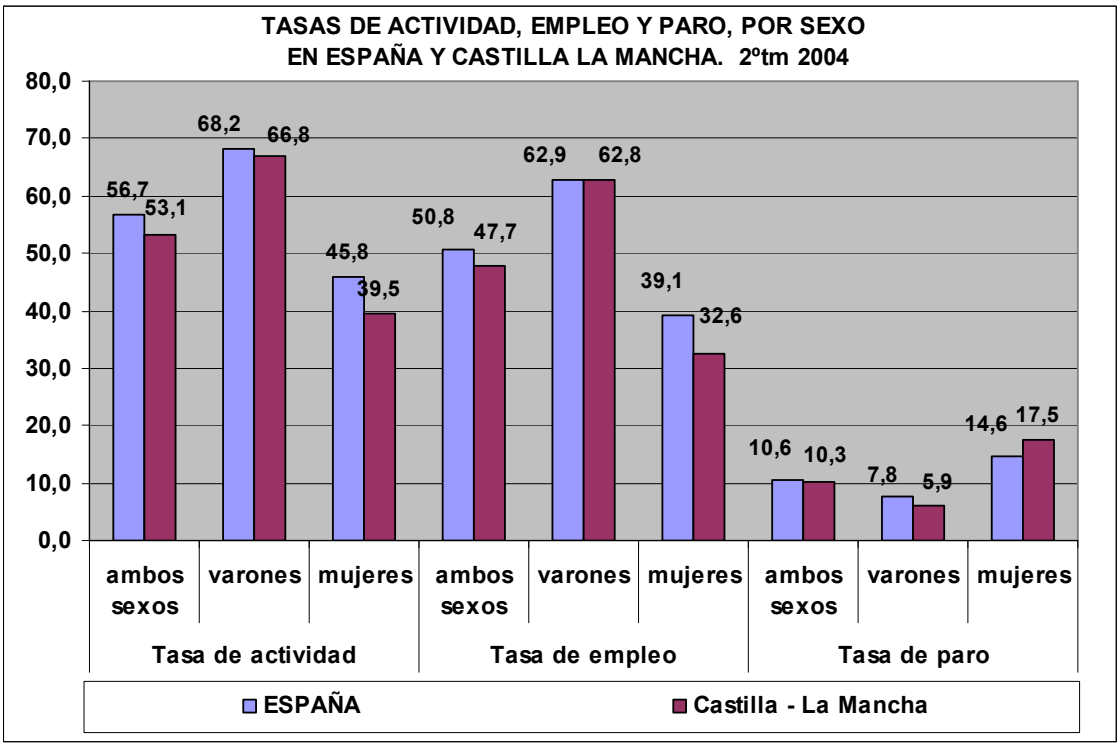
Pese a la equiparación legal de todos los derechos y deberes de hombres y mujeres y aunque todas las situaciones legales discriminatorias han sido ya eliminadas, persiste una asimetría sexual en muchos aspectos de la vida laboral y social, en muchos casos derivados de la inercia de prácticas y hábitos seculares ante los que a menudo resulta insuficiente la voluntad colectiva de las mujeres para incrementar su participación social y laboral. Asimismo, múltiples estudios siguen detectando todavía fuertes diferencias salariales ligadas al sexo, parcialmente atribuibles a diferencias de educación, puesto, antigüedad, etc. y en otra parte - en tanto no se demuestre la existencia de otros factores que lo justifiquen - a simple discriminación. Igualmente persiste una elevada segregación del mercado de trabajo que supone el que las mujeres se concentren en determinadas ocupaciones e industrias y los hombres en otras, generalmente con tasas mas elevadas de rentabilidad salarial.

Aunque es innegable que en estas tres décadas el panorama laboral y los indicadores de la actividad productiva de las mujeres han cambiado de manera muy importante y positiva, el grado de avance de la situación laboral de la mujer es en España y sus autonomías muy variable, dependiendo de factores sociales, culturales o económicos y

especialmente de la propia estructura productiva y de la configuración del mercado laboral en cada región. El incremento del capital formativo de las mujeres, ligado al desigual desarrollo social y educativo de las familias, el grado de terciarización de la economía, más volcada cada vez en el sector de servicios pero con un diverso avance en las diferentes regiones, son factores que coadyuvan al proceso de incorporación de la mujer a la vida productiva en condiciones de igualdad con lo varones, pero, como es lógico, con diferente ritmo e intensidad en las diferentes zonas geográficas del país.

En la actualidad (2004.IVTr.), la tasa de actividad de la mujer española se encuentra en un 45,8 %, tasa inferior a la media europea (46.9 %) y todavía muy distante de la de los varones, un 68,2 %. No obstante, van reduciéndose, lenta pero sensiblemente, las diferencias entre las tasas de empleo de los dos sexos. En España la tasa de empleo de los hombres se sitúa en un 62.9 % mientras la de las mujeres alcanza solo el 39.13 %. Esta diferencia se hace mayor en Castilla La Mancha en donde la tasa de empleo de los varones está en un 62.8 %, y la de las mujeres se encuentra en el 32.6 %, es decir, 30 puntos por debajo. La persistencia del paro estructural en España y en muchas de sus regiones hace que la presión laboral del colectivo femenino encuentre menos resistencia en la actividad que en la ocupación. Obviamente, esperar o demandar empleo es más fácil que conseguirlo.

Gráfico 1



El desempleo femenino en España ofrece también cifras muy superiores al resto de los países europeos. La tasa de paro en España, 10,56 % (2004.IVTr.), ha reducido en los últimos años su distancia respecto a la de la Unión Europea, 8.9 %. Aunque la mujer europea sigue teniendo una tasa de paro superior a la masculina, el diferencial laboral con el resto de las ciudadanas europeas, exceptuando acaso a las trabajadoras griegas, es todavía alto. La diferencia entre las tasas de paro masculina y femenina varía entre los

países. Grecia tiene la mayor distancia por género, situándose en 9,6 puntos (16,2% para las mujeres y 6,6% para los hombres, datos de junio de 2004). En España esta diferencia es de 6,8 % puntos (14,55 % de tasa de paro en mujeres frente al 7,76 % de los hombres). Las diferencias por género en el desempleo son aún mas acusadas en la región de Castilla La Mancha, en donde la distancia entre las tasas de paro masculina y femenina supera los once puntos (5,9 % en los varones frente a un 17,5 % en las mujeres) La situación de la mujer trabajadora española es comparativamente peor si consideramos que países como Irlanda, Reino Unido o Alemania muestran tasas de paro femeninas inferiores a las masculinas.

Tabla 1 Tasas de actividad, empleo y paro por sexo y comunidad autónoma

2004TIV	tasa de actividad			Tasa de empleo			tasa de paro		
	ambos sexos	varones	mujeres	ambos sexos	varones	mujeres	ambos sexos	varones	mujeres
Total	**56,74**	**68,19**	**45,79**	**50,75**	**62,9**	**39,13**	**10,56**	**7,76**	**14,55**
Andalucía	54,19	67,51	41,41	45,49	59,59	31,95	16,07	11,74	22,84
Aragón	54,51	66,26	43,02	51,5	63,64	39,63	5,52	3,96	7,88
Asturias	45,91	56,82	36,03	41,16	52,86	30,55	10,36	6,97	15,2
Baleares (Islas)	61,83	71,5	52,26	56,87	66,85	47	8,02	6,51	10,07
Canarias	58,73	69,04	48,54	52,41	63,36	41,59	10,76	8,23	14,32
Cantabria	53,21	65,8	41,35	47,22	60,03	35,15	11,26	8,77	14,99
Castilla y León	51,28	63,08	39,84	45,87	59,09	33,06	10,54	6,33	17,01
Castilla - La Mancha	**53,11**	**66,78**	**39,53**	**47,66**	**62,82**	**32,62**	**10,26**	**5,94**	**17,5**
Cataluña	60,61	70,93	50,72	54,93	65,81	44,5	9,37	7,21	12,26
Comunidad Valenciana	59,17	70,03	48,66	53,2	64,75	42,03	10,08	7,53	13,62
Extremadura	51,41	63,9	39,23	42,33	56,13	28,89	17,65	12,16	26,36
Galicia	53,57	63,12	44,87	46,84	57,4	37,21	12,57	9,06	17,08
Madrid (C. de)	60,74	71,38	50,94	56,54	67,51	46,43	6,91	5,42	8,84
Murcia (Región de)	58,5	72,52	44,56	52,73	67,86	37,68	9,86	6,42	15,44
Navarra (C. Foral de)	57,94	69,61	46,44	54,96	66,82	43,28	5,14	4,01	6,81
País Vasco	56,75	67,96	46,14	51,55	63,05	40,65	9,17	7,22	11,89
Rioja (La)	56,38	68,81	43,95	53,89	66,04	41,75	4,4	4,02	5
Ceuta y Melilla	50,59	65,66	36	45,85	60,51	31,66	9,37	7,85	12,05

La observación de las tasas de actividad, empleo y paro de las últimas tres décadas nos ofrece una primera visión sobre la forma en la que ha evolucionado la situación laboral de la mujer en Castilla La Mancha. La tendencia general de la tasa de actividad muestra una elevación de la misma para el conjunto del período, especialmente relevante a finales de los 80. Con todo, como media para el período analizado (1976-2004), la tasa de actividad femenina está unos 5 puntos por debajo de la española. La evolución de la tasa de paro muestra un comportamiento similar al de la economía española, con alzas claras en el inicio del período considerado y a comienzos de los 90, mientras que los descensos se centran en los finales de los 80 y de los 90, mostrando cierta rigidez a la baja en los últimos años, que refleja la dificultad que tiene la economía española para

que las etapas de crecimiento económico (como la que seguimos experimentando en esta década) se traduzcan en reducciones de la tasa de paro. En general, la evolución de la tasa de desempleo muestra una relación clara con los ciclos económicos de la economía de la región. Si analizamos la media para el período analizado, se observa el mejor comportamiento del mercado de trabajo castellano-manchego en términos de desempleo femenino, en relación al conjunto de España.

Gráfico 2

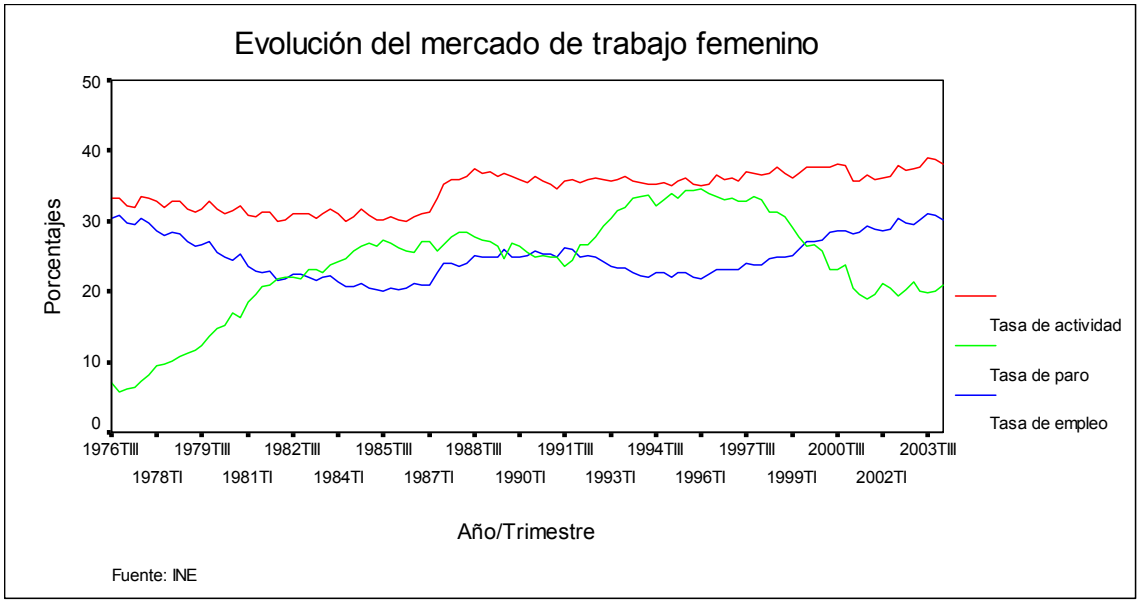
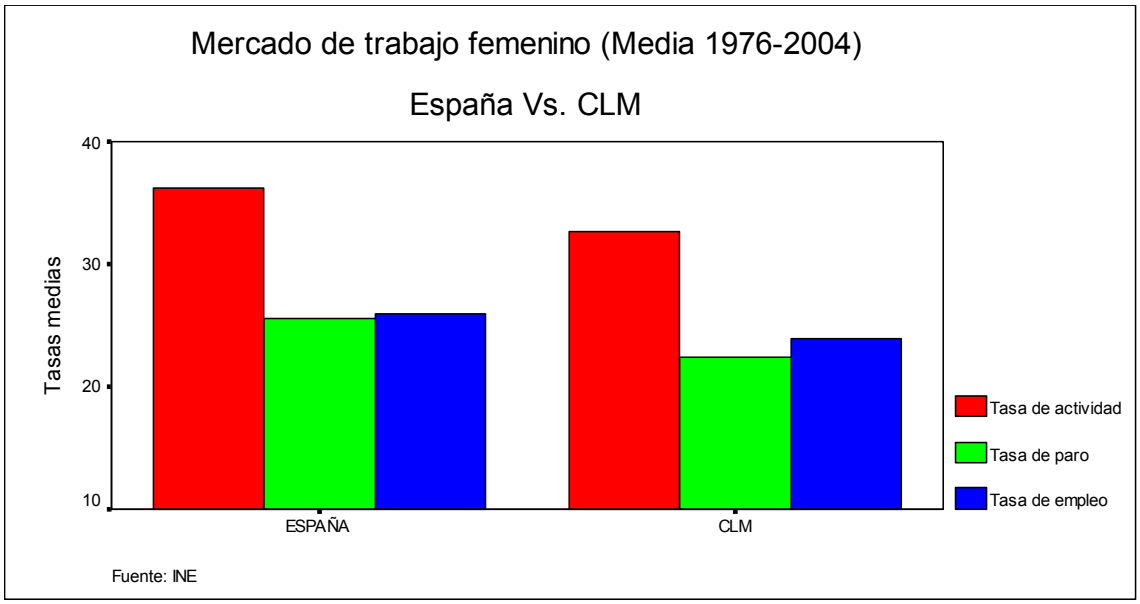


Gráfico 3



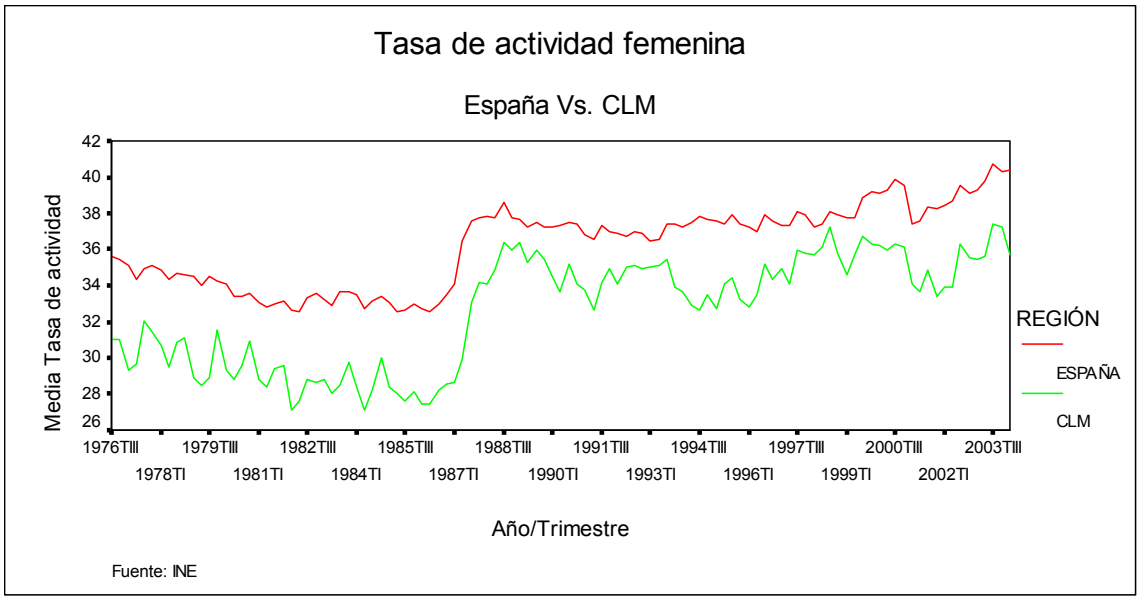
2. Las mujeres en el mercado de trabajo de Castilla-la Mancha

El análisis de los diferentes parámetros laborales nos permitirá un mejor conocimiento de la situación de la mujer en el mercado de trabajo de la Castilla La Mancha. Entre los elementos que analizaremos figuran la evolución de los datos de actividad en nuestra región, las cifras de ocupación y de desempleo, el nivel de formación de las trabajadoras de nuestra región, el tipo de contrato y de jornada que determina su relación laboral con su empleador, así como el tipo de actividad sectorial en el que desempeñan su trabajo.

2.1. La tasa de actividad

Comenzaremos la descripción de la realidad de la mujer en el mercado de trabajo de la región con el análisis de la población en edad de trabajar, la población activa y la tasa de actividad. En los últimos 30 años, la tasa de actividad femenina en Castilla-La Mancha se ha incrementado de forma relevante, pasando de un 30 % a cerca del 36 %, siguiendo la tendencia general que ha marcado el mercado de trabajo en España a lo largo de este período. Debe destacarse, no obstante, que las tasas española y castellano-manchega se han ido aproximado con el paso del tiempo, lo que es indicador de la mayor integración en el mercado de trabajo de la mujer en nuestra región a lo largo de estos años.

Gráfico 4



Si atendemos a las cifras de la evolución de la población activa en Castilla-La Mancha por sexos en relación con el conjunto de España, en ambos casos el avance en la integración de la mujer en el mercado laboral es muy significativo, especialmente a partir de mitad de los 80 y en el ámbito castellano-manchego, si bien, pese al avance realizado, todavía se está lejos de la población activa masculina.

Gráfico 5

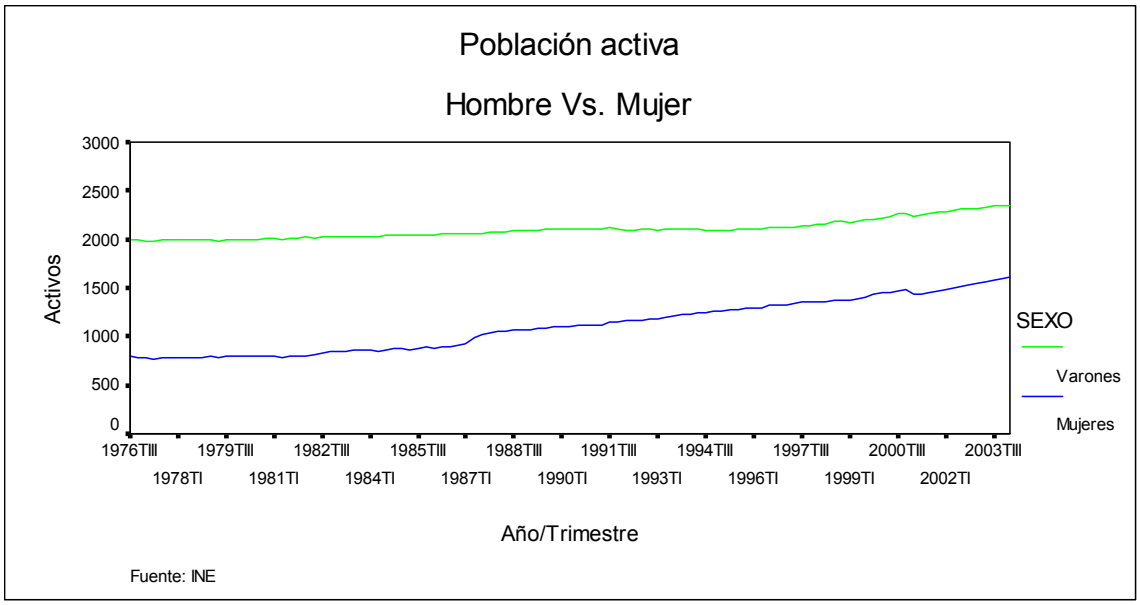
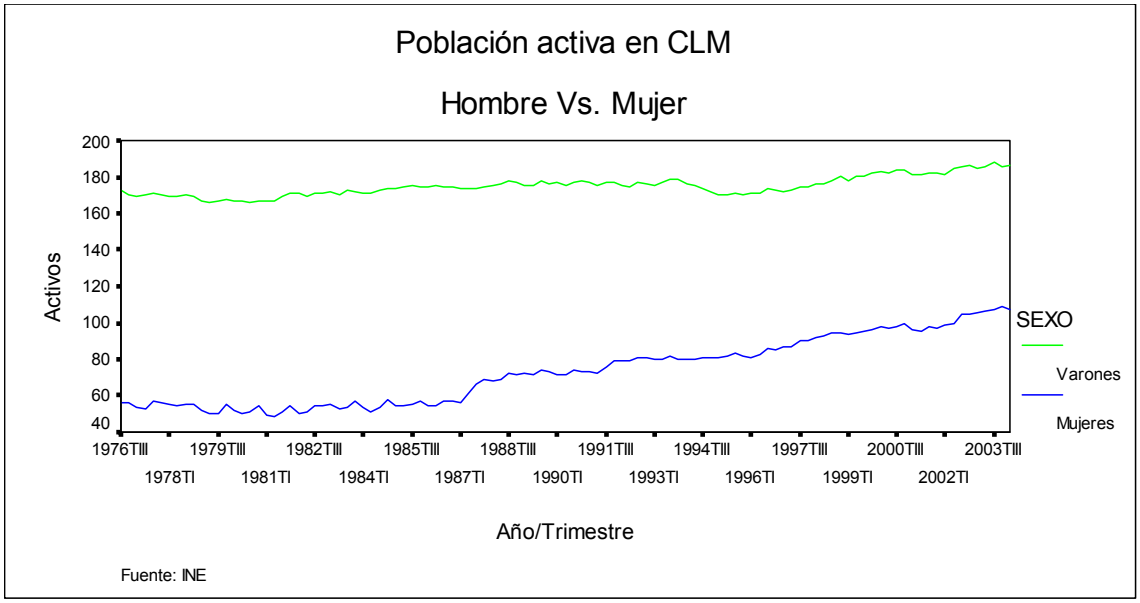
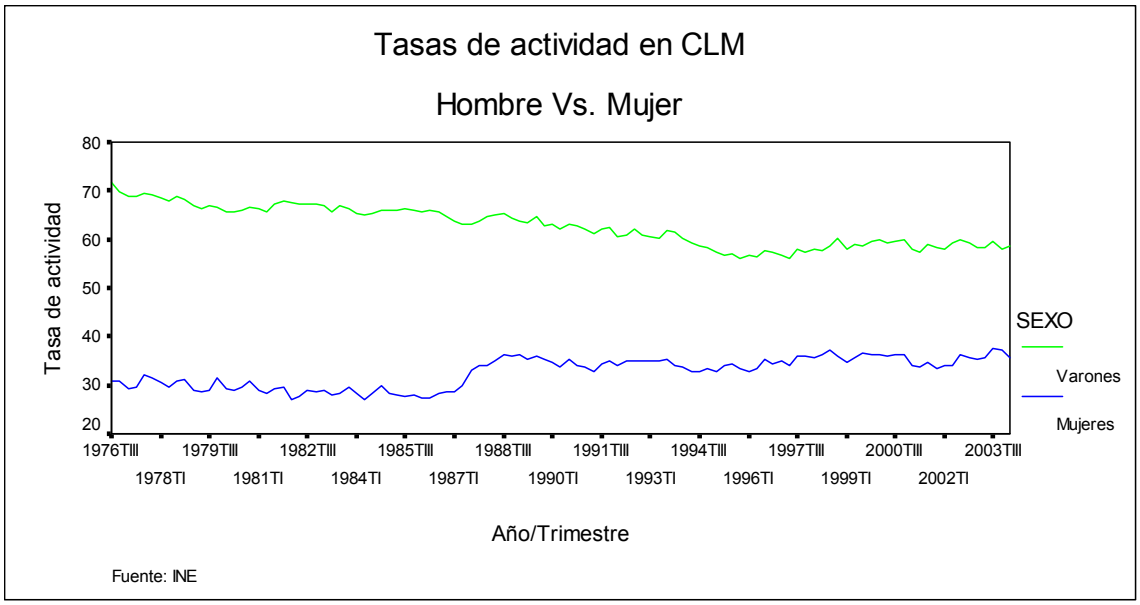


Gráfico 6



Cuando la comparación se hace en términos relativos a través de la tasa de actividad, se observa que la aproximación de las tasas de actividad española y de Castilla-La Mancha se produce como consecuencia tanto de la reducción de la tasa masculina, como por el incremento de la tasa femenina. Esto refleja un cambio en la concepción del papel de la mujer en la familia, ya que a las tareas domésticas que venía efectuando con anterioridad, ha tenido que sumar la colaboración en la obtención de rentas para la unidad familiar, lo que ha propiciado una mayor voluntad de la mujer por participar en el mercado de trabajo de la región. En todo caso, la tasa de actividad femenina castellano-manchega aún no está al nivel de la media de la española, no habiéndose producido un acercamiento tan significativo de las tasas de actividad masculina y femenina en la región como en el conjunto de España.

Gráfico 7



Si analizamos la población activa en relación con la población en edad de trabajar en Castilla-La Mancha, se puede observar como, pese a contar el sector femenino con mayor presencia dentro de la población en edad de trabajar, ésta no se traduce en un incremento similar de la población dispuesta a trabajar. Esta tendencia es habitual en España y en buena parte de los países desarrollados. Pese a ello, desde mediados de la década de los 80, el crecimiento de la población activa femenina ha sido mayor que el de la masculina, lo que contribuye a cerrar la brecha existente gracias a esta mayor aportación de las mujeres al mercado de trabajo que aproxima las tasas de actividad femenina y masculina.

Gráfico 8

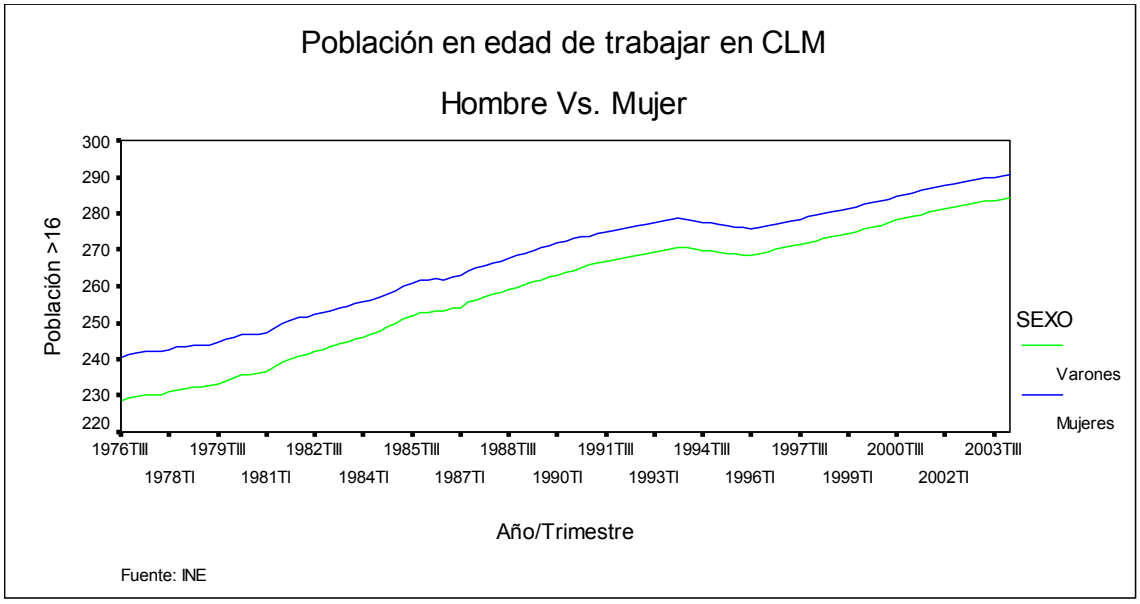
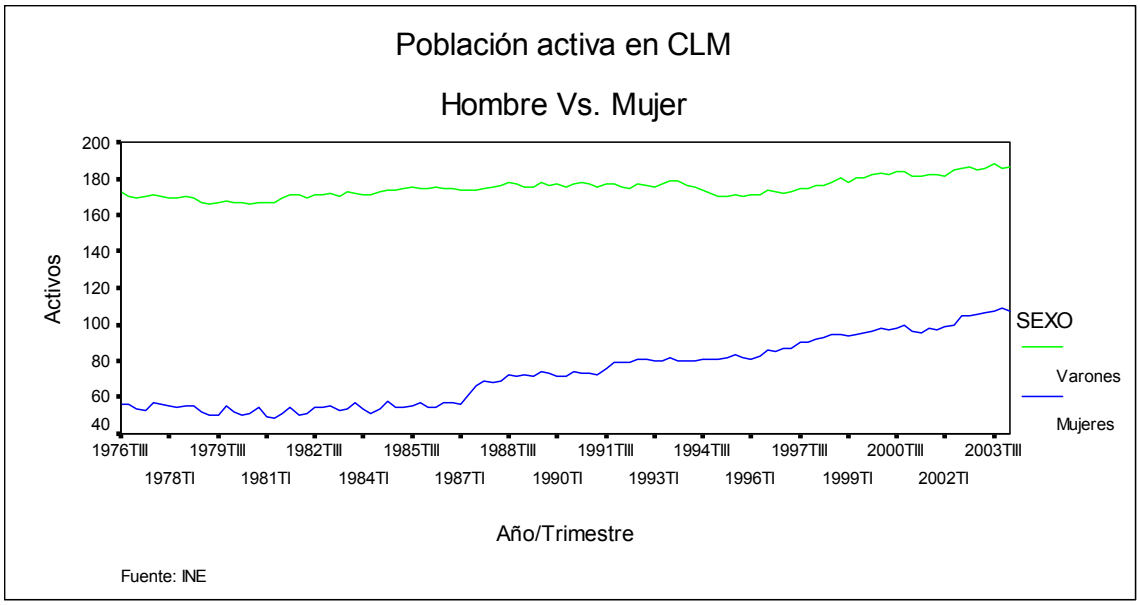


Gráfico 9



Si analizamos la tasa de actividad por edades y sexo en la Comunidad de Castilla-La Mancha, podemos observar como la diferencia entre la participación masculina y femenina en el mercado de trabajo se va reduciendo como consecuencia de la mayor participación de las jóvenes castellano-manchegas en el mercado de trabajo. Se constata que las tasas de actividad de los distintos sexos se encuentran más cercanas entre los más jóvenes (menores de 25 años) que en el resto de la población. Sin embargo, al comparar los datos de Castilla-La Mancha con los del conjunto de España se aprecia que la participación de las mayores de 25 años en el mercado de trabajo en Castilla-La Mancha es menor que en España, mientras la tasa media de actividad, en el segmento de 16 a 19 años, es mayor, lo que puede sugerir un cierto retraso respecto al resto del Estado en la tendencia hacia una escolarización más prolongada de las jóvenes que repercute negativamente en la tasa de actividad de los siguientes años.

Gráfico 10

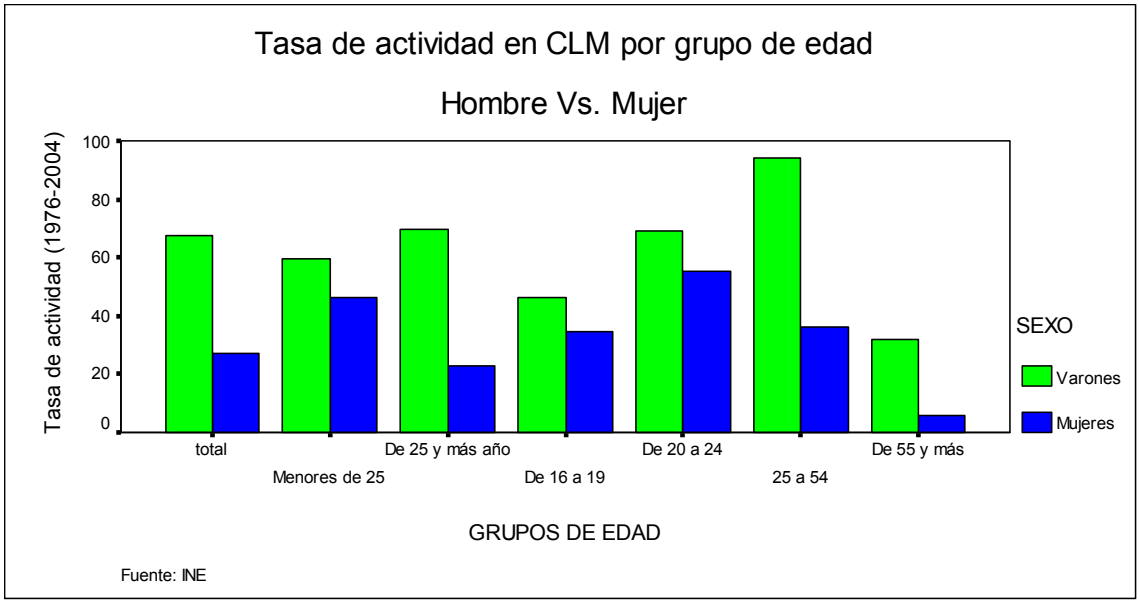


Gráfico 11

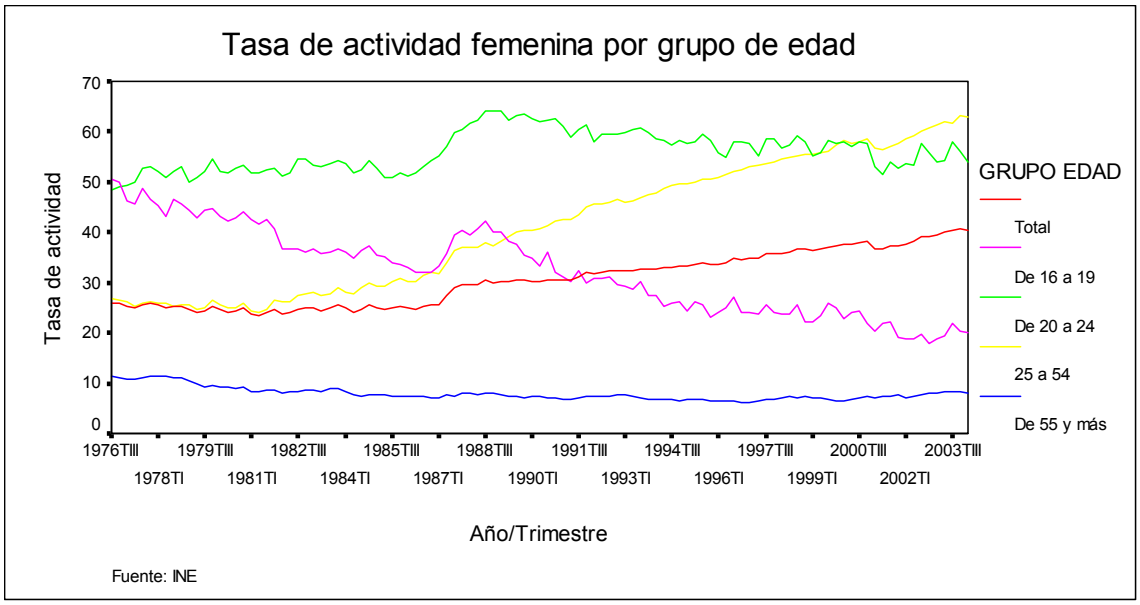
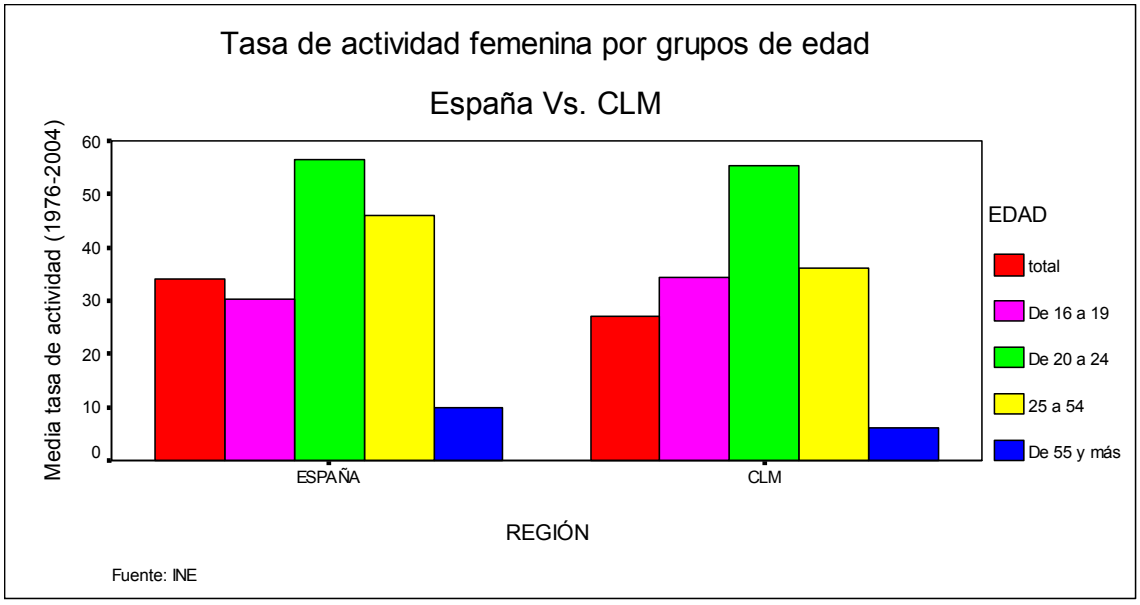


Gráfico 12



Por último, si analizamos la distribución provincial de la población en edad de trabajar respecto a la población activa, se observa una relación clara para todas las provincias en la evolución de ambas variables. Lo más significativo es que las dos provincias limítrofes con Madrid, Toledo y Guadalajara, han visto como tanto la población en edad de trabajar como la población activa femeninas se han incrementado más que en el resto de las provincias, especialmente a partir de mitad de la década de los 90, lo que parece explicarse por el desplazamiento de población anteriormente residente en Madrid (que en muchos casos sigue trabajando en dicha Comunidad) a las áreas de nuestra región que limitan con la Comunidad de Madrid y también por el aumento de las posibilidades de empleo en Madrid para los residentes de dichas provincias.

Gráfico 13

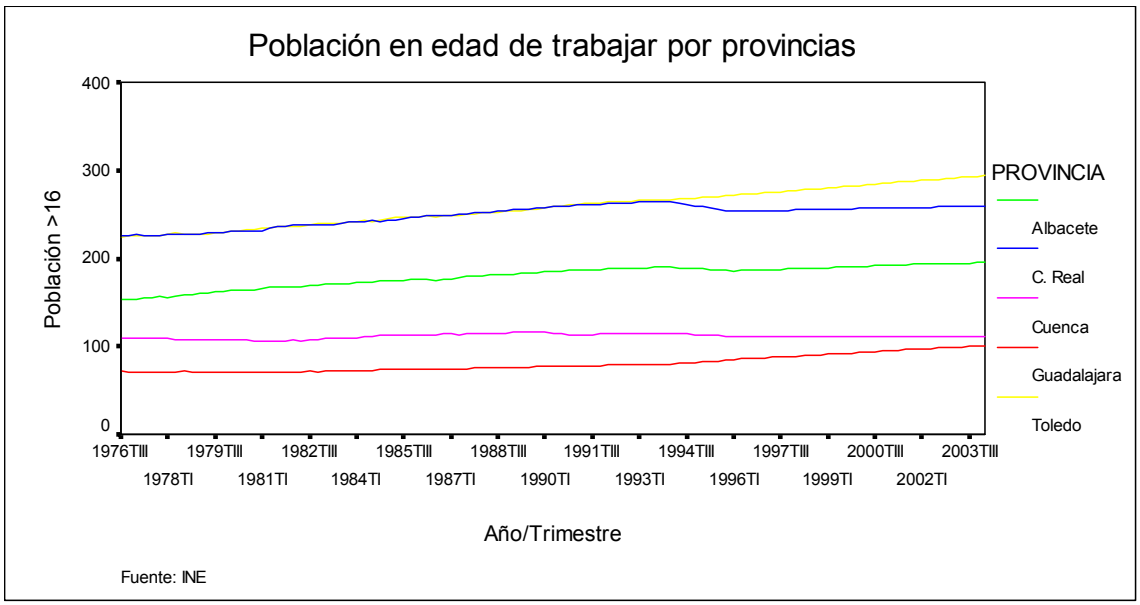


Gráfico 14

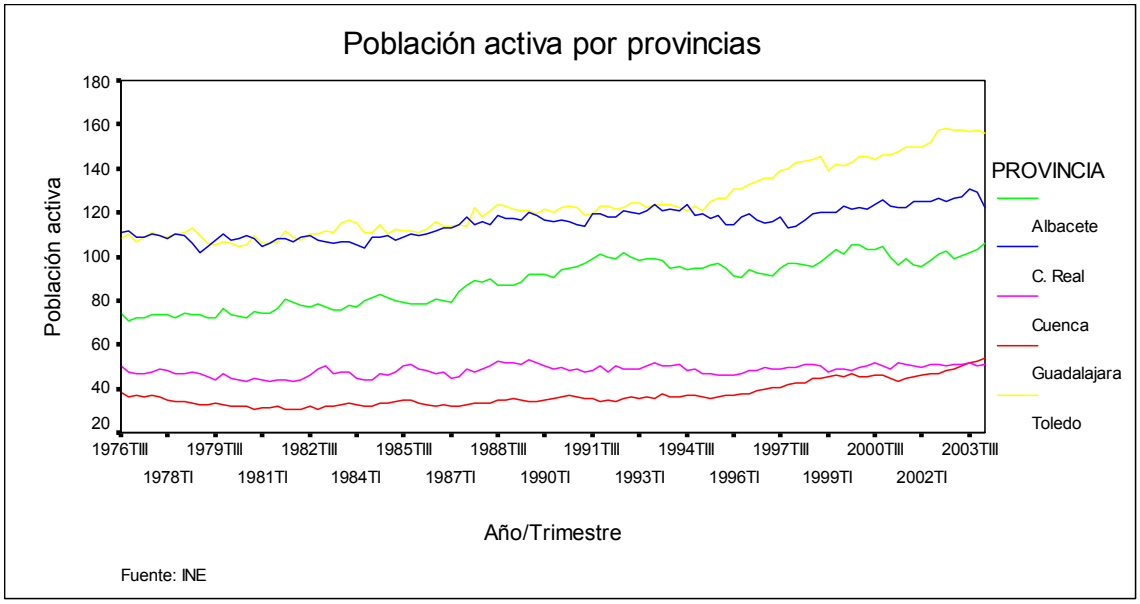
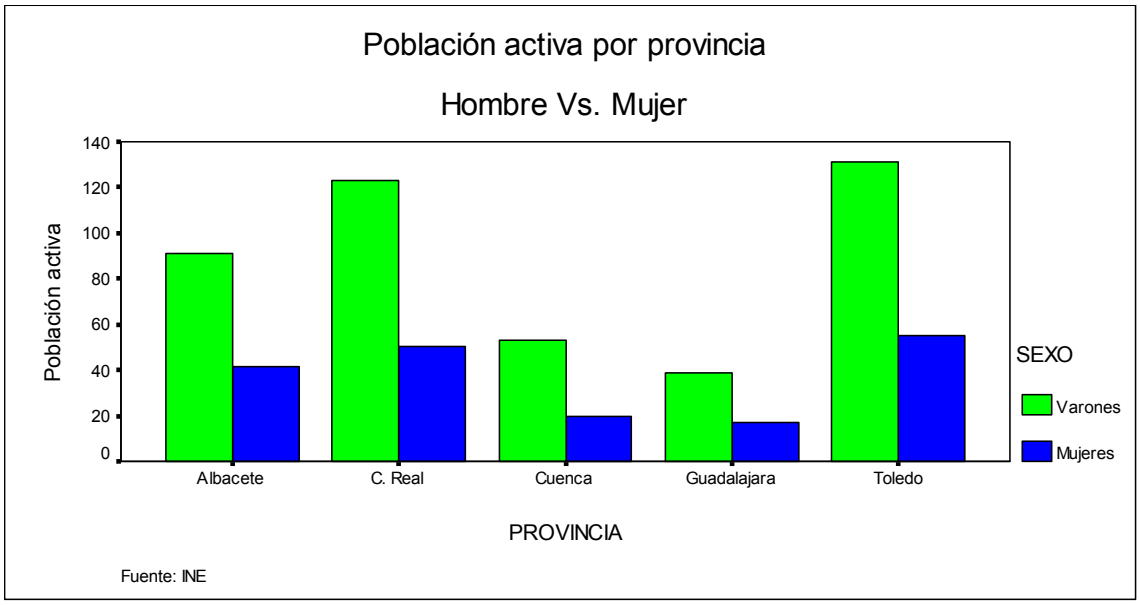


Gráfico 15



2.2. Ocupación y desempleo

2.2.1. La ocupación

Si analizamos la evolución de las cifras de ocupación y desempleo femenino en nuestra Comunidad Autónoma, se observa que las tasas de empleo española y castellano-manchega siguen pautas muy similares en su comportamiento a lo largo del período analizado, explicables en base a la evolución de la coyuntura económica, con dos valles a mediados de los 80 y de los 90 en el momento del cambio de un ciclo depresivo a uno expansivo. Asimismo, se puede comprobar como para la mayor parte del período, la tasa de empleo femenina en la región está por debajo de la media nacional, lo que parece sugerir que la mujer en Castilla-La Mancha, al compararla con la media de España, no sólo tiene mayores dificultades para integrarse en el mercado laboral (como parecen sugerir las cifras de actividad ya comentadas), sino que también tiene más dificultades a la hora de buscar empleo.

Al comparar lo que sucede con las tasas de empleo masculina y femenina, se comprueba la dificultad de la mujer castellano-manchega para obtener un empleo en relación a los hombres. En todo caso, la distancia entre las tasas de empleo masculina y femenina se va cerrando con el paso de los años, lo que ciertamente se debe mas a la caída en la tasa masculina que al incremento de la de las mujeres que, aún con los altibajos propios de la fase del ciclo en que nos encontremos, ha mantenido sus valores en torno al 25-30 % de forma bastante estable, con una tendencia al crecimiento a lo largo de la última década.

Gráfico 16

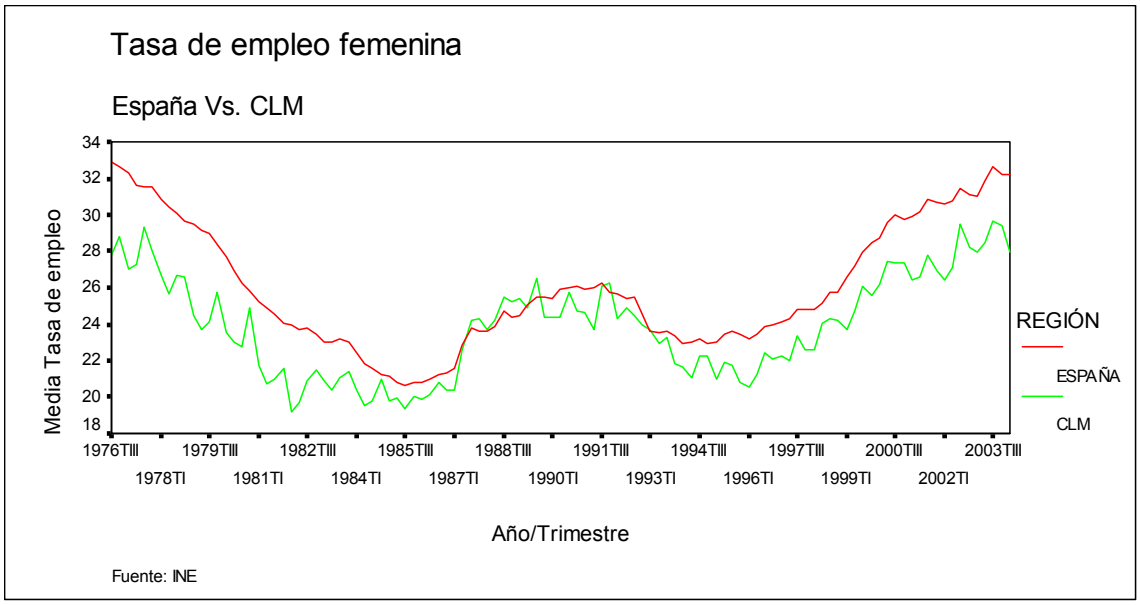
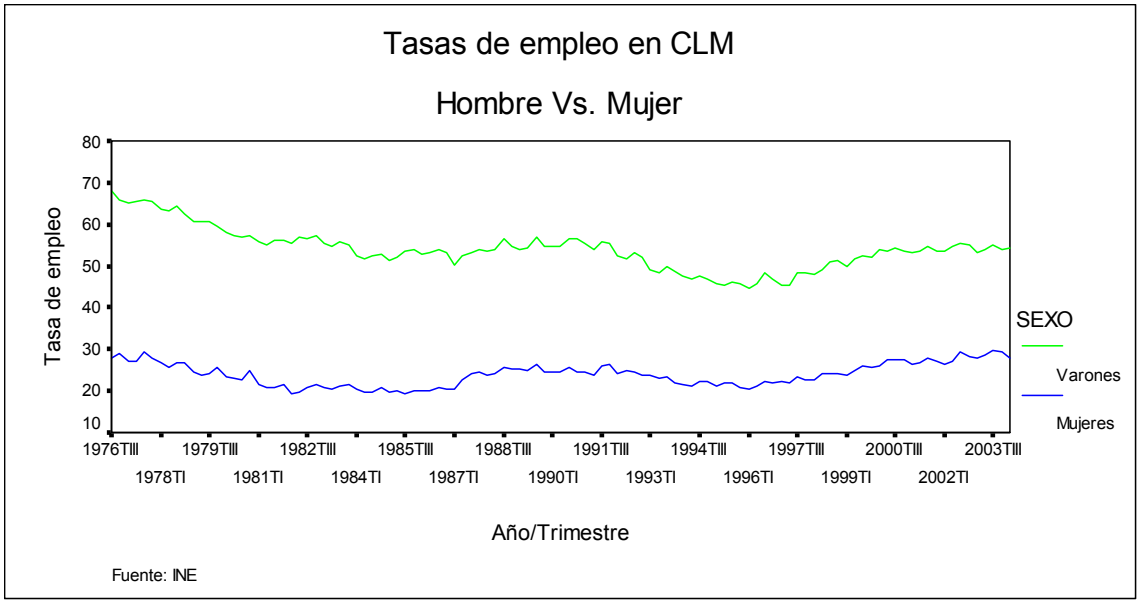


Gráfico 17



Al estudiar la población ocupada por grupos de edad, se observa que sólo el grupo de 25 a 54 años tiene un incremento importante en sus cifras en el período, manteniéndose las de los restantes grupos de edad a niveles muy bajos, lo que no es de extrañar ya que los más jóvenes y los más mayores suelen ser los segmentos con más dificultades para entrar y mantenerse en el mercado laboral en situaciones de recesión y los menos beneficiados en las épocas de crecimiento. A ello hay que añadir en los menores de 25 años el impacto sobre su población activa de la prolongación en la edad de escolarización y del mayor volumen de población que cursa estudios universitarios.

En cuanto a la tasa de empleo femenina por grupos de edad, en general, se mantienen las tendencias que acabamos de comentar, con un cierto crecimiento al final del período, explicable esencialmente por el incremento en la tasa del segmento comprendido entre 25 y 54 años, el más relevante en términos absolutos de todos los que encontramos (y con un mayor peso en la ponderación final). El buen comportamiento de la tasa de empleo para estas edades, viene a compensar el comportamiento estable o negativo del resto de segmentos.

Gráfico 18

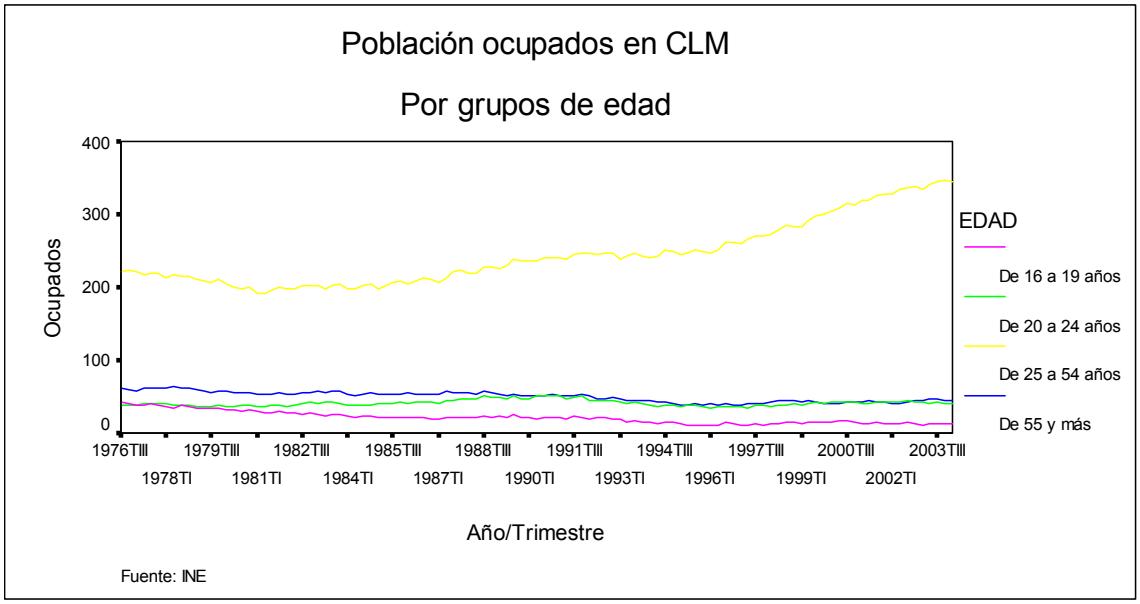
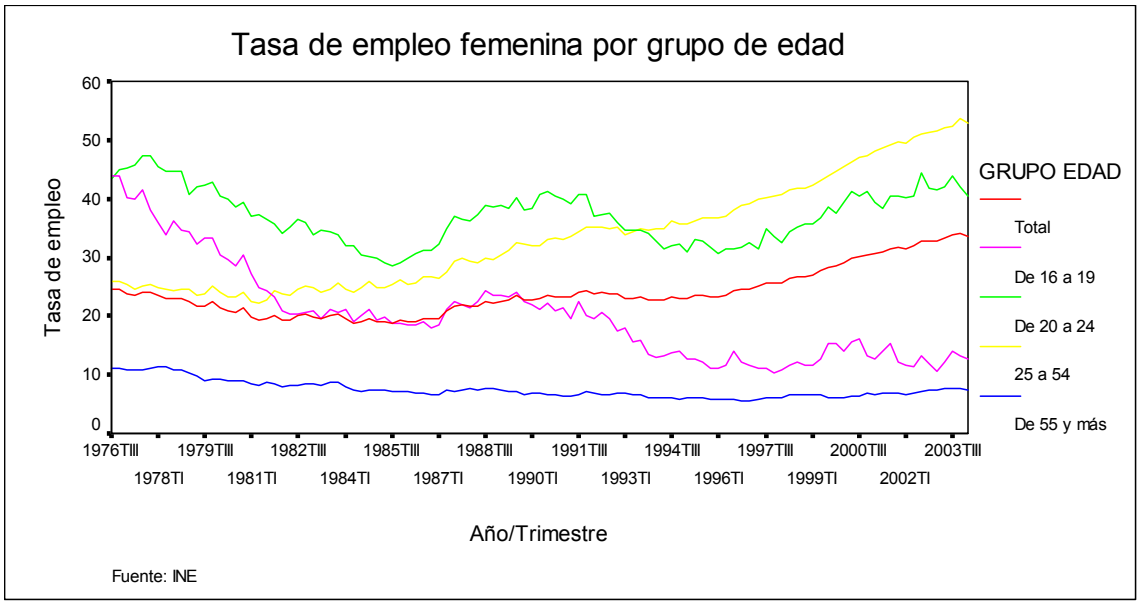


Gráfico 19



Al comparar las cifras medias para el período con las del resto de España, se observan dos circunstancias relevantes: la primera es que pese al mejor comportamiento de la población entre 25 y 54 años en Castilla-La Mancha respecto al resto de los segmentos

de población analizados, al contrastarlo con el conjunto nacional observamos como a la mujer castellano-manchega de estas edades le cuesta más encontrar y mantener un empleo que a la española. La segunda, que si bien la población más joven (menor de 25 años) tiene también dificultades para obtener un empleo en la región, a las jóvenes castellano-manchegas les resulta comparativamente más sencillo el acceso al mercado laboral que al colectivo joven femenino perteneciente al conjunto nacional.

Gráfico 20

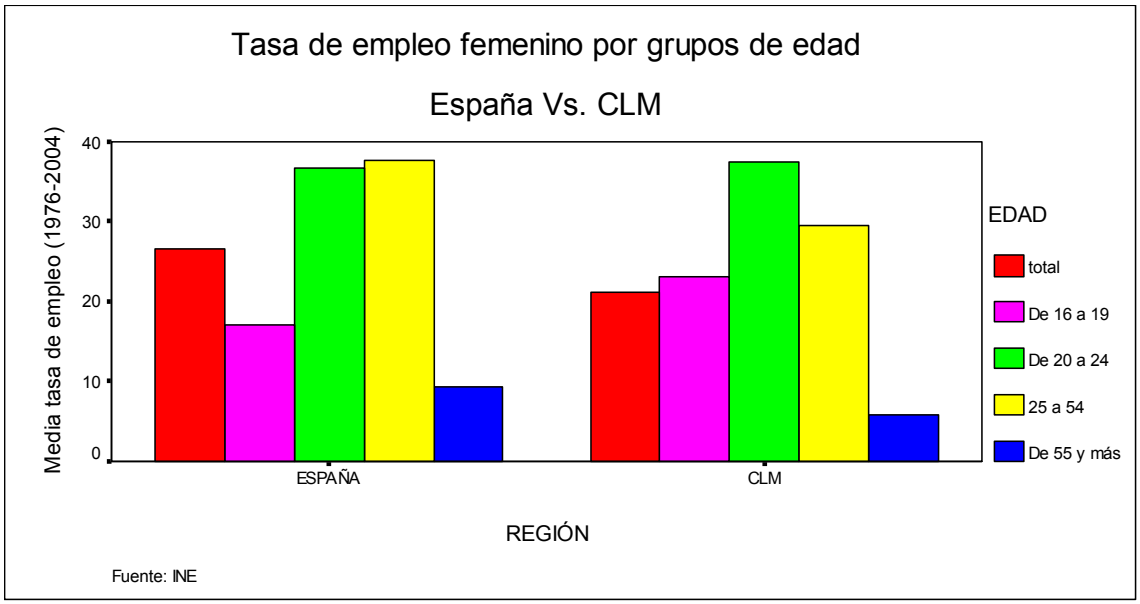
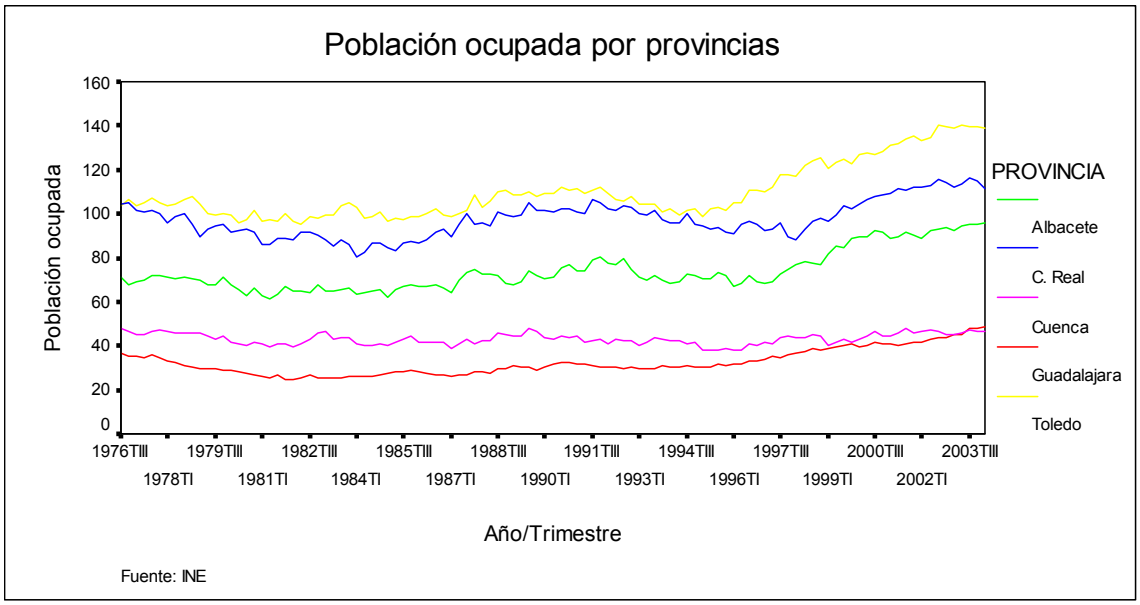


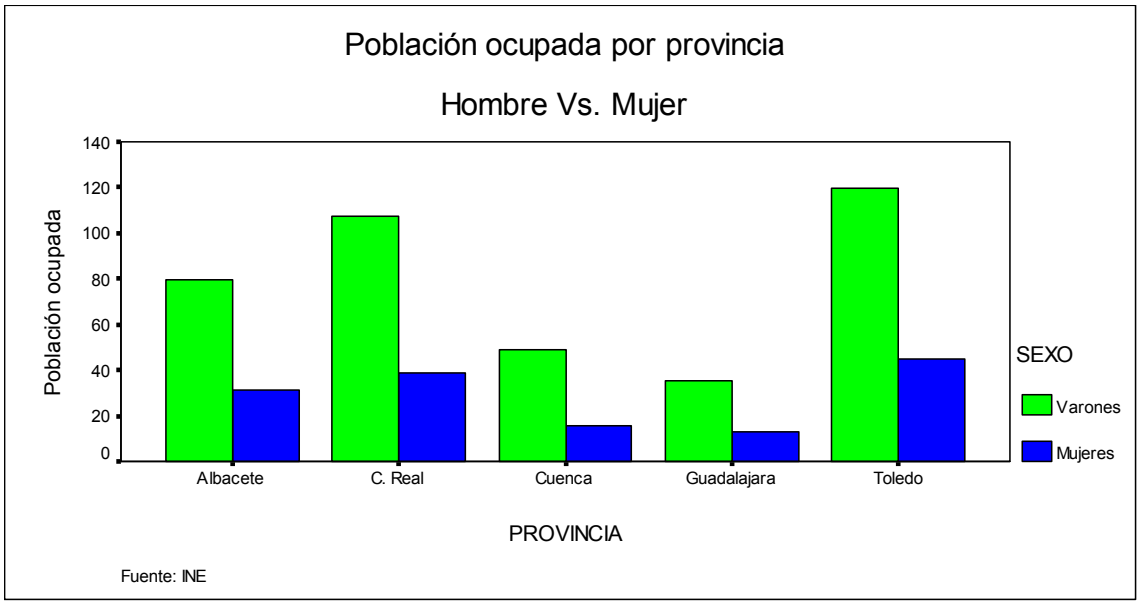
Gráfico 21



Al estudiar el comportamiento del mercado laboral a nivel provincial, se observa que los niveles de actividad y de empleo se encuentran estrechamente vinculados, lo que viene a confirmar que cuanto más fácil se percibe el hecho de que encontrar empleo, mayor es la cantidad de mujeres que intenta buscarlo; dicho de otro modo, una mayor ocupación eleva la actividad y corrige a la baja la tasa de empleo al elevar su propia demanda.

La provincia con mayores niveles de actividad y de ocupación dentro de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha es Toledo, seguida de Ciudad Real, Albacete, Guadalajara y Cuenca, por este orden. En todas las provincias el nivel de ocupación masculina es claramente superior al de ocupación entre las mujeres. Donde está diferencia en términos relativos es algo menor es en la provincia de Guadalajara, aunque no por ello la distancia entre los niveles de ocupación por sexo deja de ser importante.

Gráfico 22



2.2.2. El desempleo

Si pasamos al estudio de la tasa de paro, se observa que las tasa de desempleo femenino en España y en la región tienden a seguir una evolución pareja, con cifras parecidas para la mayor parte del período, excepción hecha de lo que sucedió entre los años 80 y primeros de los 90, en los que la Comunidad Autónoma consiguió mantener un nivel de desempleo femenino por debajo de la media, en parte explicable por la menor tasa de actividad femenina de la región, especialmente en los años en los que encontrar un empleo era más difícil. Es decir, al igual que las épocas de recesión castigan mas al empleo masculino, generalmente más cualificado, las bajas tasas de actividad y de empleo se resienten menos, en términos relativos, en los tiempos de crisis.

Sin embargo, si observamos las diferencias laborales por género a lo largo del período considerado, se puede observar como, a partir de mitad de los años 80, el desempleo femenino ha sido considerablemente más elevado que el masculino, lo que muestra la dificultad de la mujer por encontrar empleo en nuestra región. Esto se debe tanto a la mejor expectativa de la mujer de acceder al mercado de trabajo, como al cambio en los patrones de la familia española, que ha llevado a muchas mujeres a tratar de incorporarse al mercado laboral, bien por deseo de realización personal, laboral o profesional, bien por el deseo de complementar las rentas de los hombres. Ambos elementos explican el alza en la población activa femenina y el hecho de que la

población desempleada femenina, partiendo de niveles muy bajos en los años 70 (consecuencia también de la baja tasa de actividad femenina en esa época), haya llegado a sobrepasar a la población masculina a principios de la presente década, tanto en términos absolutos como relativos.

Gráfico 23

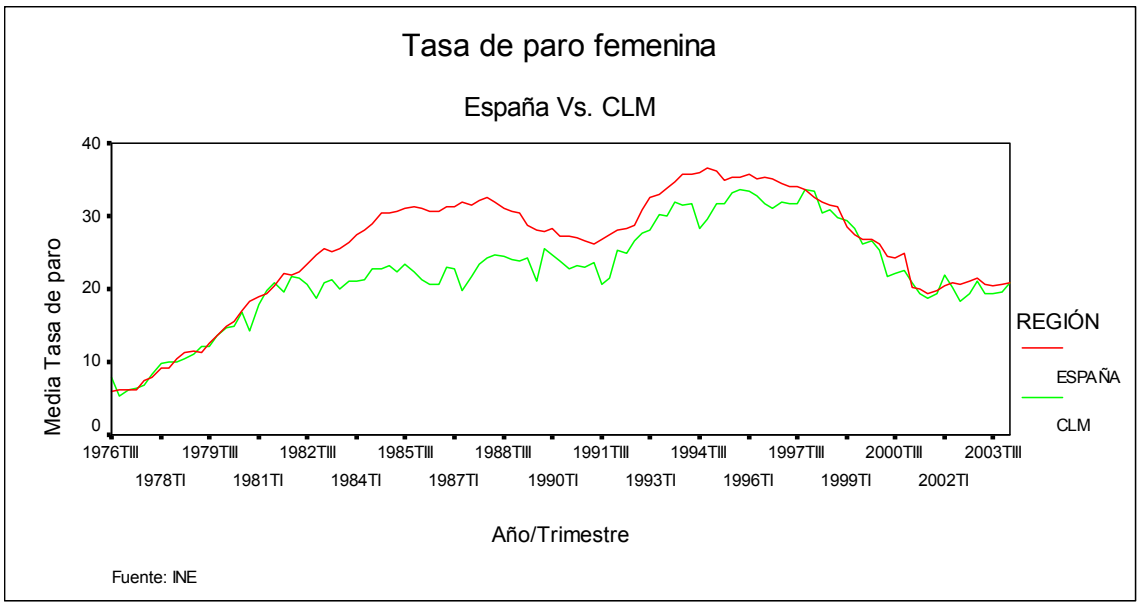
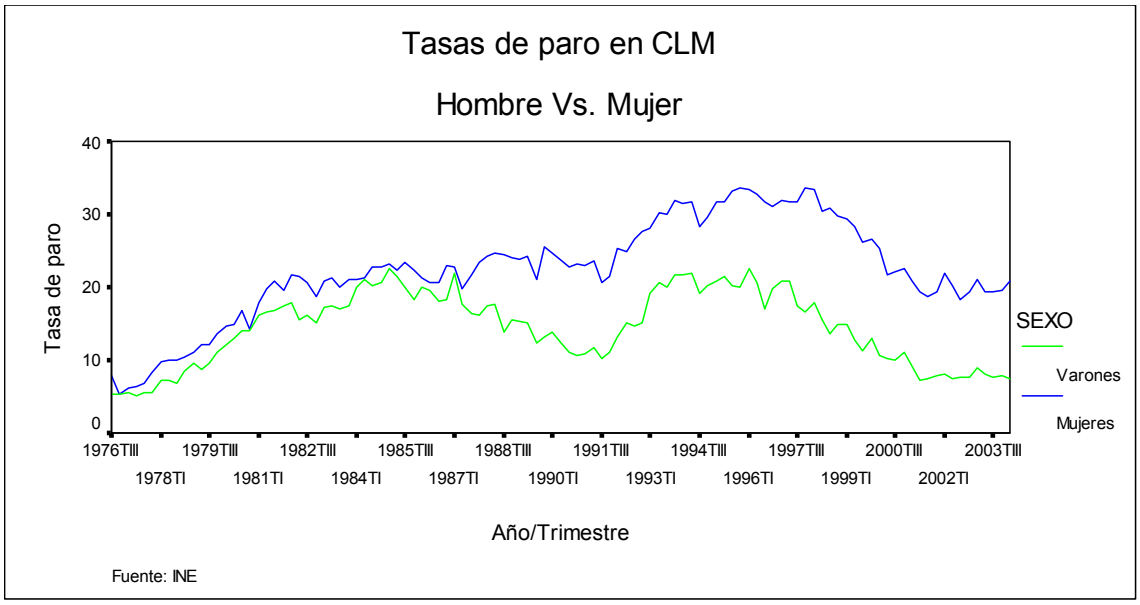


Gráfico 24



El análisis de la tasa de paro femenina por edades nos permite comprobar que ésta es significativamente más alta para las capas más jóvenes, que en muchos casos están buscando su primer empleo, situándose el estrato entre 25 y 54 años prácticamente en la media, mientras que la tasa de paro de las mayores de 55 años es notablemente mas baja. Por último, podemos comprobar que las provincias menos pobladas y, por tanto, con menor población activa (Guadalajara y Cuenca), son las que cuentan con menor

tasas de desempleo femenina, mientras que la que parece indicar más dificultades a la hora de que la mujer castellano-manchega encuentre trabajo es Toledo. Tal como sucedía con el empleo respecto a las tasas de actividad, al incrementarse el desempleo muchas mujeres se desaniman y abandonan el mercado laboral reduciéndose la tasa de actividad y correlativamente la de paro.

Gráfico 25

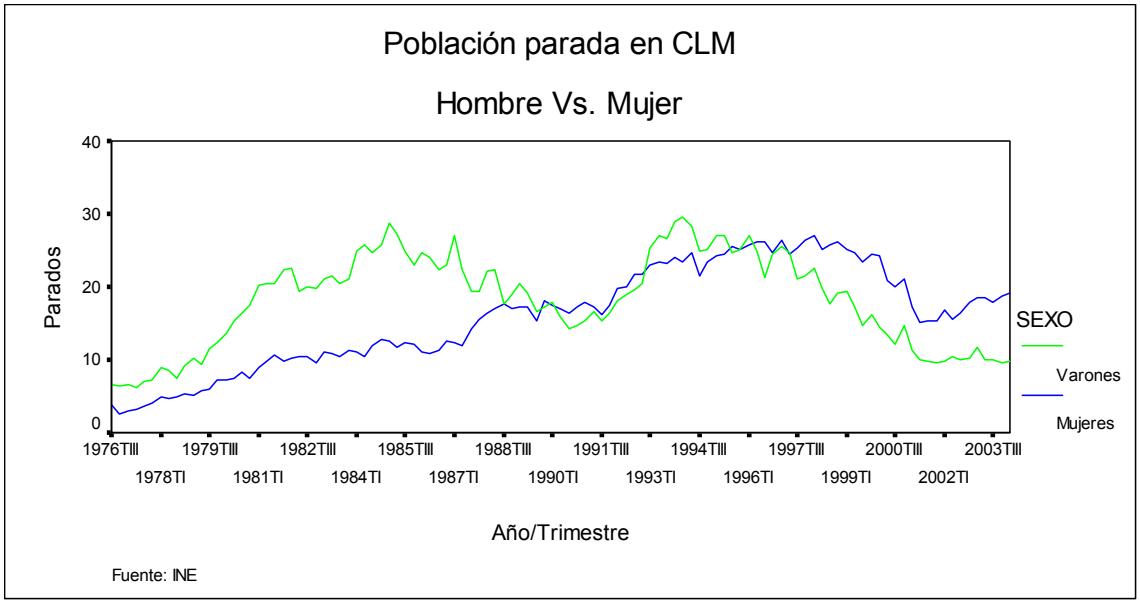


Gráfico 26

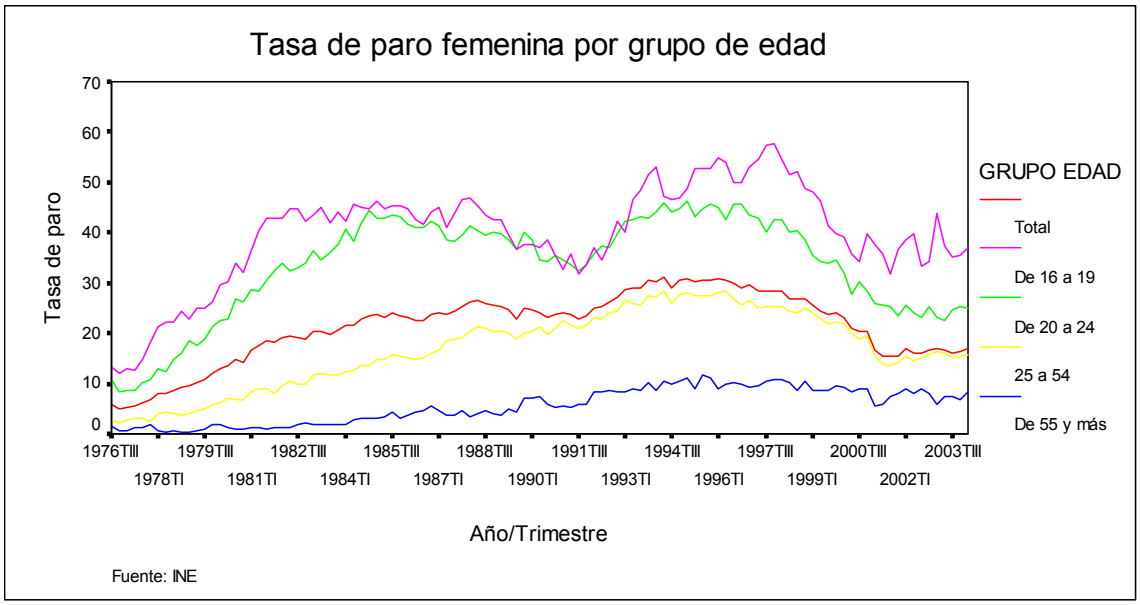


Gráfico 27

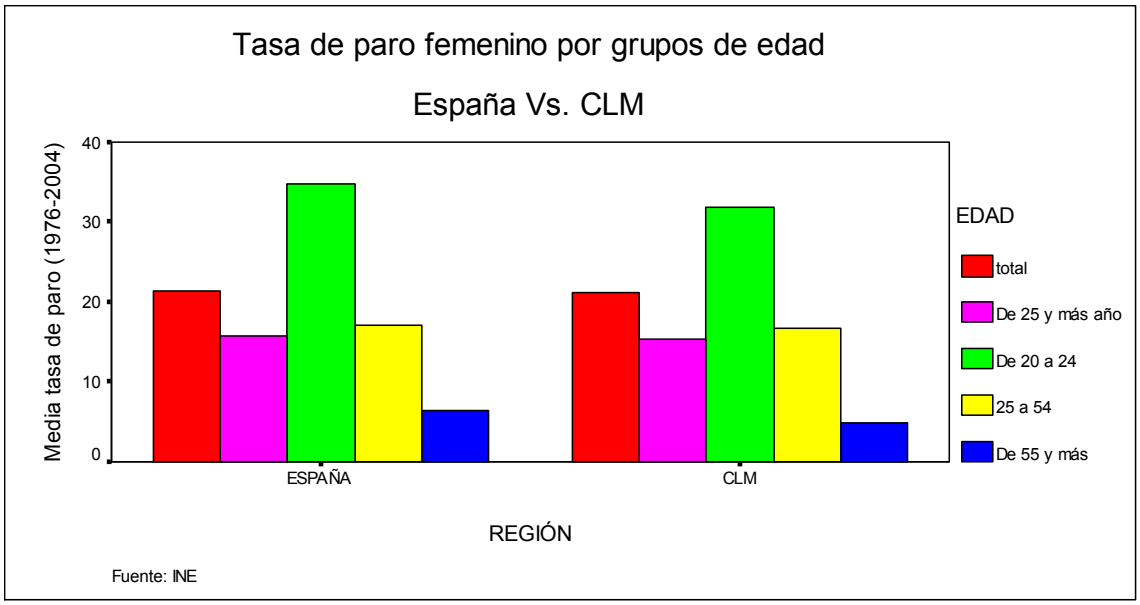


Gráfico 28

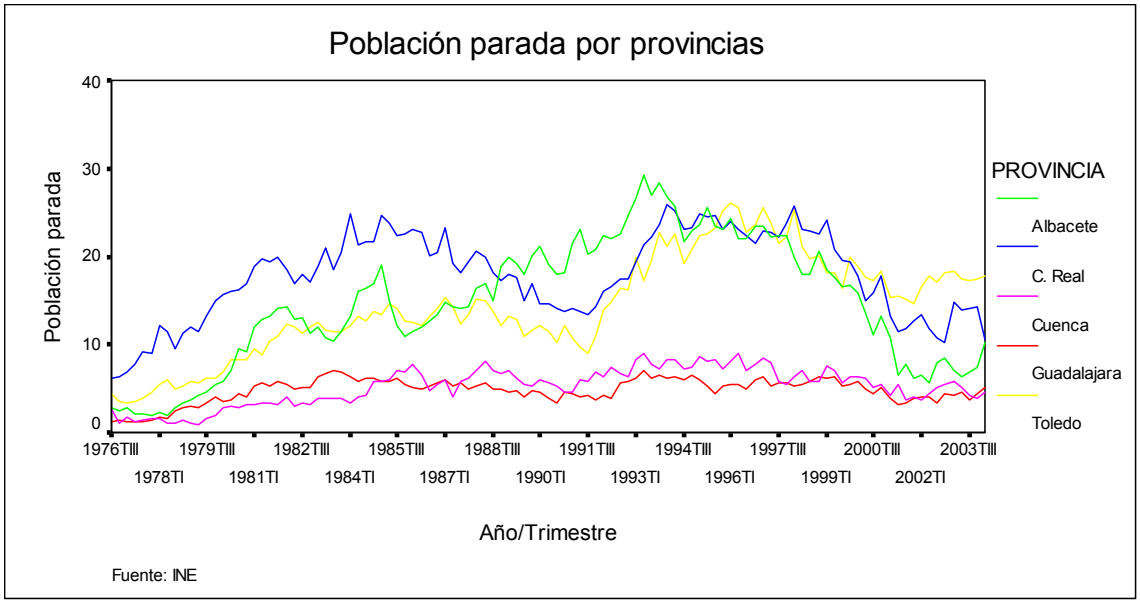
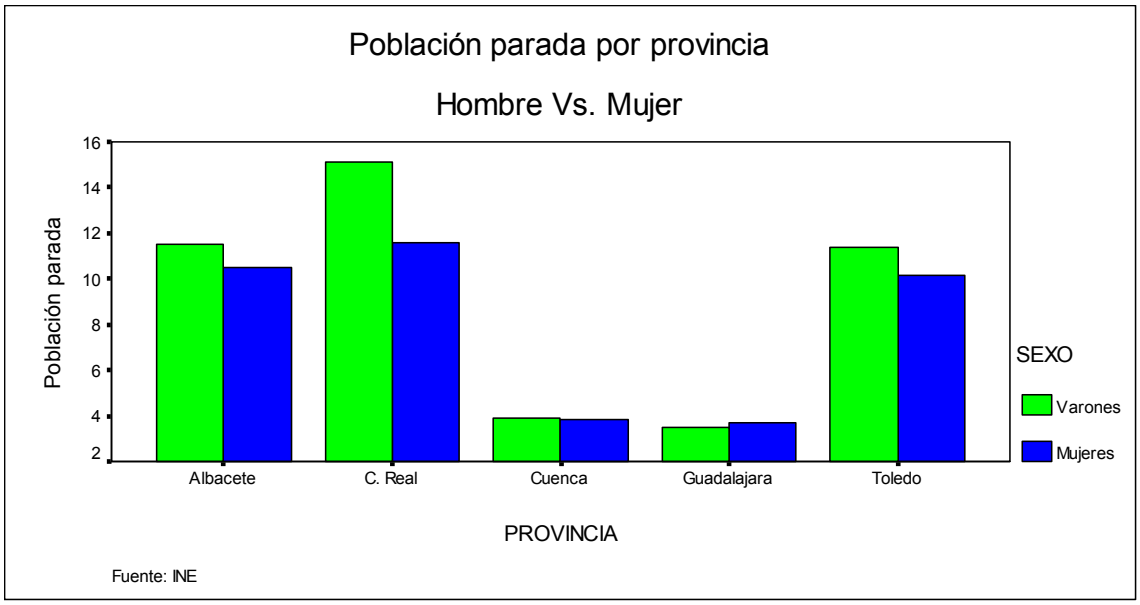


Gráfico 29



2.2.3. Duración del desempleo y búsqueda del primer empleo

Una vez descrita la situación en cuanto a población activa, ocupación y desempleo de la mujer en Castilla-La Mancha, estudiaremos algunos aspectos adicionales en relación con el paro femenino en nuestra región: la duración del desempleo y el proceso de búsqueda del primer empleo.

Como cabe esperar, la duración del paro, al estudiarla por grupos de edad, es más prolongada cuanto mayor sea la edad del segmento que consideremos... Más interesante para nuestro análisis resulta comentar que, para todos los grupos de edad, la duración del desempleo es significativamente mayor para las mujeres que para los hombres, circunstancia que además se acentúa progresivamente al acercarnos a la edad de jubilación. Esto evidencia que el sexo femenino encuentra, en el mercado de trabajo castellano-manchego, bastante más difícil su inserción laboral que el masculino y que esta situación se agrava cuando al hecho de ser mujer le acompaña la condición de mayor.

Aunque la situación de los desempleados en España ha mejorado en los últimos años, acortándose progresivamente la duración media de los periodos de desempleo, las diferencias por género, en perjuicio de las mujeres, han continuado siendo elevadas; y mas elevadas cuanto más alto sea el segmento de edad considerado. Así, las mujeres de mas de 50 años en desempleo están prácticamente expulsadas del mercado de trabajo, con tiempos de desempleo medios superiores a 60 meses (5 años). Por el contrario, en las mujeres de menos de 35 años esta duración media del desempleo era en el cuarto trimestre de 2004 inferior a los 24 meses.

En general, puede constatarse que las duraciones medias de los periodos de desempleo no son superiores en Castilla La Mancha que en el conjunto de España. Por el contrario, los tiempos medios de desempleo de los varones castellano-manchegos viene siendo

desde hace años claramente inferiores a los del conjunto del país, lo que propicia que la situación de la mujer sea, o mas bien parezca, comparativamente peor, aun cuando la diferencia real es relativamente pequeña. Dicho de otra forma, la duración media del desempleo femenino en España duplica a la de los varones, mientras que en Castilla La Mancha la triplica.

Tabla 2 Meses en desempleo por sexos en España

	Nº DE MESES TRANSCURRIDOS DESDE QUE DEJÓ EL ÚLTIMO EMPLEO					
	2 TRIM 1999	2 TRIM 2000	2 TRIM 2001	2 TRIM 2002	2 TRIM 2003	2 TRIM 2004
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
MUJER	41	38	33	30	30	30
VARON	21	19	15	15	14	14

Tabla 3 Meses en desempleo por sexos en Castilla La Mancha

CASTILLA-LA MANCHA

	Nº DE MESES TRANSCURRIDOS DESDE QUE DEJÓ EL				
	2 TRIM 2000	2 TRIM 2001	2 TRIM 2002	2 TRIM 2003	2 TRIM 2004
	Media	Media	Media	Media	Media
MUJER	38	36	26	30	33
VARON	16	12	14	11	10

Tabla 4 Meses en desempleo por sexo y grupos de edad en España. Varones

VARON

	Nº DE MESES TRANSCURRIDOS DESDE QUE DEJÓ EL ÚLTIMO EMPLEO					
	2 TRIM 1999	2 TRIM 2000	2 TRIM 2001	2 TRIM 2002	2 TRIM 2003	2 TRIM 2004
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
DE 16 A 19 AÑOS	6	6	6	6	6	6
DE 20 A 24 AÑOS	9	8	7	7	8	8
DE 25 A 29 AÑOS	14	14	10	11	8	10
DE 30 A 34 AÑOS	19	16	12	13	12	10
DE 35 A 39 AÑOS	22	18	13	14	17	13
DE 40 A 44 AÑOS	21	21	17	15	13	17
DE 45 A 49 AÑOS	24	25	19	22	19	19
DE 50 A 54 AÑOS	35	27	24	23	23	23
DE 55 A 59 AÑOS	39	38	29	34	26	28
DE 60 A 64 AÑOS	28	36	39	31	27	21
65 O MAS AÑOS	88	179	62	39	75	18

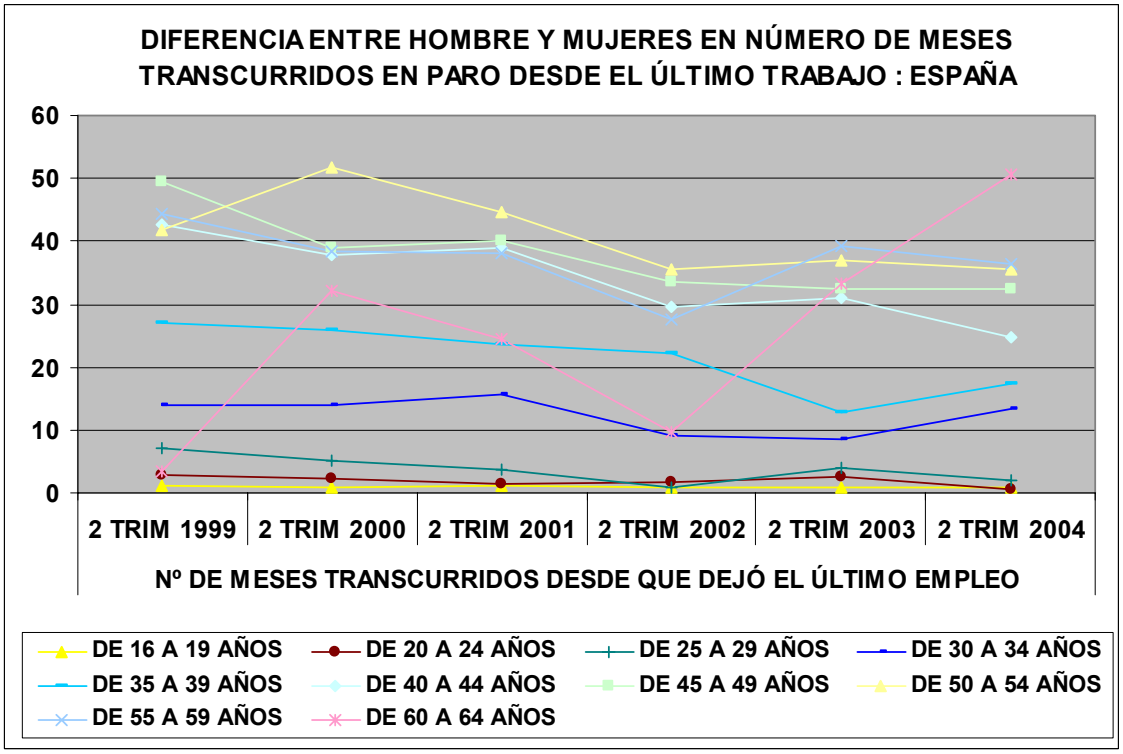
Tabla 5 Meses en desempleo por sexo y grupos de edad en España. Mujeres

MUJER

	Nº DE MESES TRANSCURRIDOS DESDE QUE DEJÓ EL ÚLTIMO EMPLEO					
	2 TRIM 1999	2 TRIM 2000	2 TRIM 2001	2 TRIM 2002	2 TRIM 2003	2 TRIM 2004
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
DE 16 A 19 AÑOS	7	7	7	7	7	7
DE 20 A 24 AÑOS	12	10	9	9	10	9
DE 25 A 29 AÑOS	22	19	14	12	12	12
DE 30 A 34 AÑOS	33	30	28	22	20	24
DE 35 A 39 AÑOS	50	44	37	36	30	30
DE 40 A 44 AÑOS	64	58	56	45	44	41
DE 45 A 49 AÑOS	73	64	59	56	52	51
DE 50 A 54 AÑOS	77	78	69	59	60	59
DE 55 A 59 AÑOS	83	76	67	62	65	64
DE 60 A 64 AÑOS	31	68	63	41	60	72
65 O MAS AÑOS	41	24	36	81	17	15

Fuente: EPA 1999-2003 (segundos trimestres). INE

Gráfico 30



Fuente: EPA 1999-2003 (segundos trimestres). INE

Tabla 6 Meses en desempleo por sexo y grupos de edad en Castilla La Mancha Mujeres

MUJER CASTILLA-LA MANCHA

	Nº DE MESES TRANSCURRIDOS DESDE QUE DEJÓ EL				
	2 TRIM 2000	2 TRIM 2001	2 TRIM 2002	2 TRIM 2003	2 TRIM 2004
	Media	Media	Media	Media	Media
DE 16 A 19 AÑOS	7	8	6	8	4
DE 20 A 24 AÑOS	9	9	7	8	8
DE 25 A 29 AÑOS	27	16	18	17	16
DE 30 A 34 AÑOS	39	33	20	23	42
DE 35 A 39 AÑOS	54	42	39	35	32
DE 40 A 44 AÑOS	47	67	37	33	52
DE 45 A 49 AÑOS	37	123	55	36	47
DE 50 A 54 AÑOS	80	19	15	100	53
DE 55 A 59 AÑOS	81	40	19	46	85
DE 60 A 64 AÑOS	49	.	90	100	5
65 O MAS AÑOS	.	.	.	.	.

Tabla 7 Meses en desempleo por sexo y grupos de edad en Castilla La Mancha. Varones

VARON CASTILLA-LA MANCHA

	Nº DE MESES TRANSCURRIDOS DESDE QUE DEJÓ EL				
	2 TRIM 2000	2 TRIM 2001	2 TRIM 2002	2 TRIM 2003	2 TRIM 2004
	Media	Media	Media	Media	Media
DE 16 A 19 AÑOS	6	5	7	6	4
DE 20 A 24 AÑOS	4	6	5	9	9
DE 25 A 29 AÑOS	14	12	10	6	5
DE 30 A 34 AÑOS	11	6	19	7	11
DE 35 A 39 AÑOS	15	10	14	13	8
DE 40 A 44 AÑOS	13	13	13	11	7
DE 45 A 49 AÑOS	32	10	19	18	17
DE 50 A 54 AÑOS	23	23	34	17	24
DE 55 A 59 AÑOS	28	32	12	15	22
DE 60 A 64 AÑOS	29	27	12	12	8
65 O MAS AÑOS	.	.	.	.	.

Gráfico 31

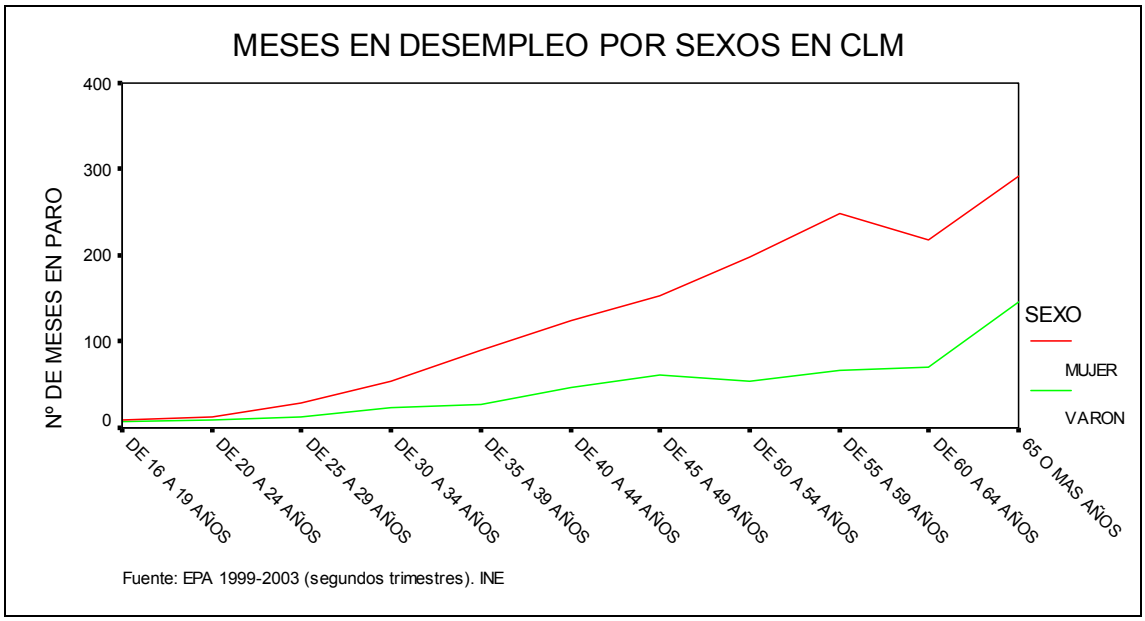
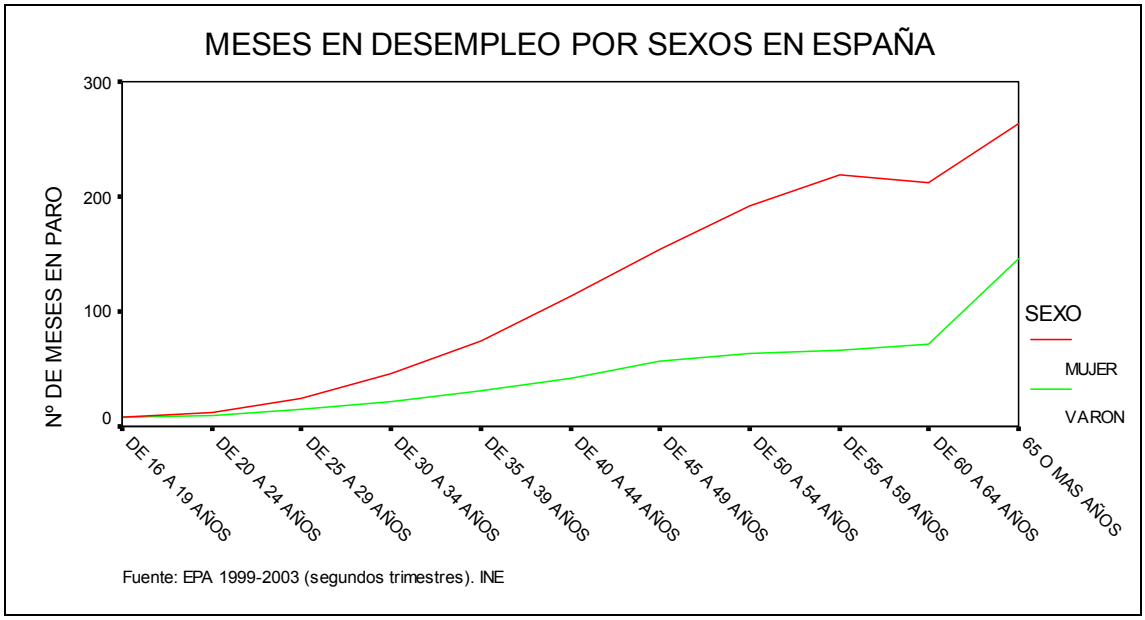


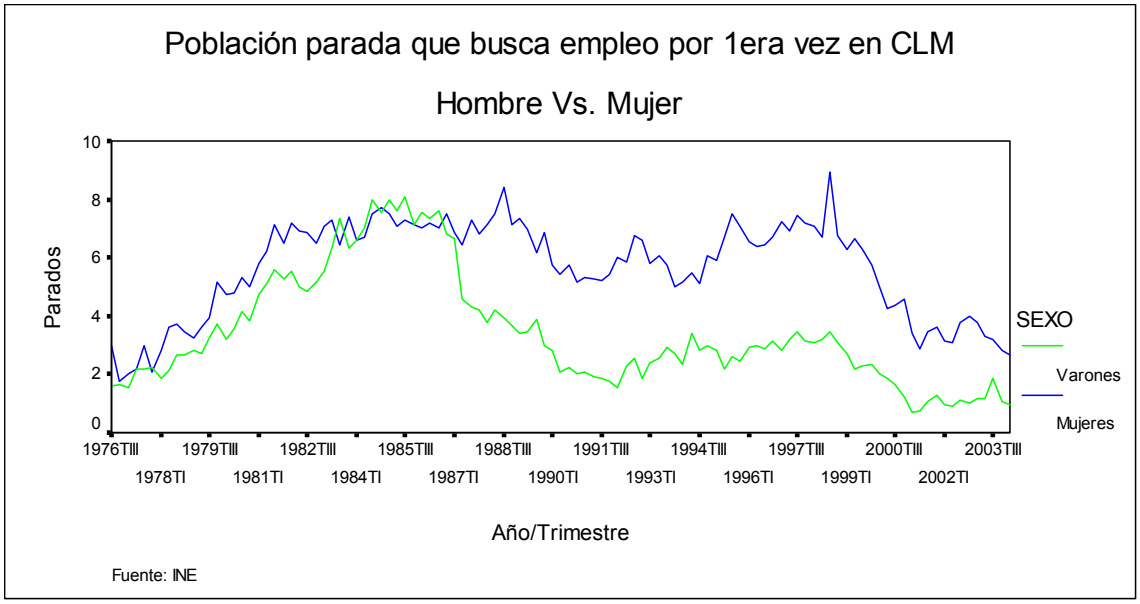
Gráfico 32



Si analizamos la evolución de la búsqueda del primer empleo en nuestra Comunidad Autónoma, se puede observar que hasta mediados de los años 80, ésta se fue haciendo cada vez más difícil para ambos sexos. A partir entonces, los varones que buscaban su primer empleo pasaron a ser mucho menos que las mujeres, lo que se explica por la progresiva incorporación al mercado laboral de mujeres de todas las edades, con el consiguiente aumento de la tasa de actividad femenina ya comentado. A partir de finales de los 90 y como consecuencia de la ralentización de la tasa de actividad femenina, las distancias entre ambos sexos se fueron reduciendo, si bien todavía sigue siendo mayor el número de demandantes de primer empleo en el caso de las mujeres.

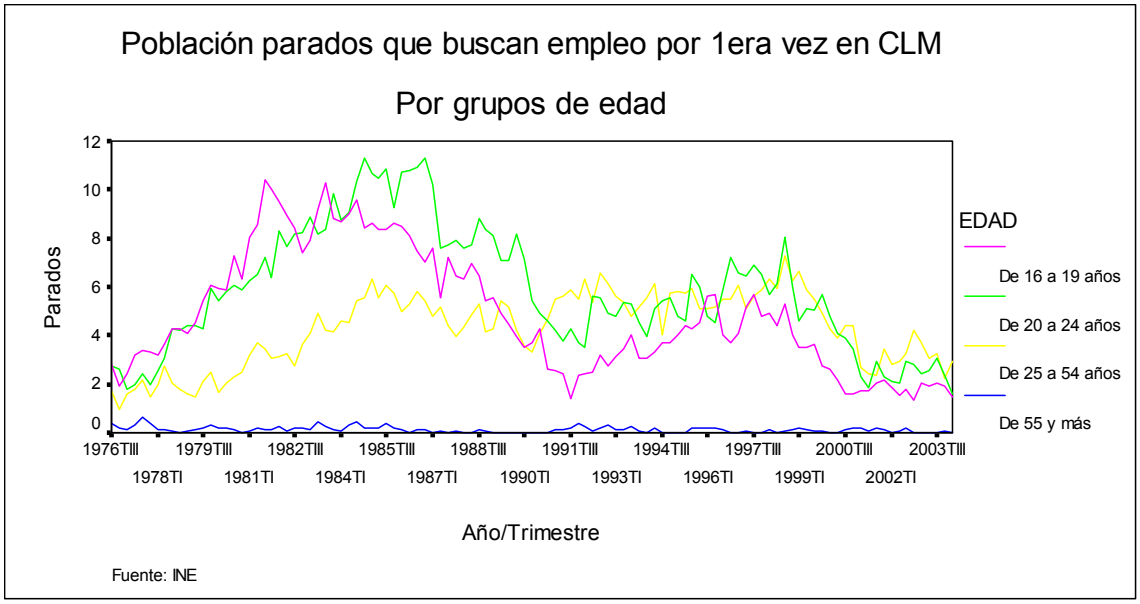
Por grupos de edad, cabe hacer dos observaciones: En primer lugar, destacar la fuerte incorporación de mujeres entre 25 y 54 año entre mediados de los 80 y mediados de los 90, momento que marca el punto de inflexión en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que hasta entonces había sido especialmente baja y con tendencia a concentrarse en el segmento de edad entre 15 y 25 años.

Gráfico 33



Paralelamente se aprecia que el segmento de edad entre 16 y 19 años reduce su ritmo de incorporación al mercado laboral a favor del grupo siguiente (entre 20 y 24 años). Esta circunstancia, favorecida por la regresión demográfica, se debe esencialmente al alargamiento del período de formación de las jóvenes de nuestra región, como paso previo a la búsqueda del primer empleo, principalmente a través de la realización de estudios universitarios, fenómeno que puede considerarse generalizado en todo el país.

Gráfico 34



Si consideramos las diferencias por provincias, comprobamos que las mayores dificultades para encontrar empleo entre las mujeres de nuestra Comunidad Autónoma se dan en Ciudad Real, Albacete y Toledo, por este orden, aunque también se observa como el acceso a ese primer empleo se va facilitando a lo largo del período considerado, al tiempo que se van reduciendo las diferencias entre unas y otras provincias. Si comparamos estos datos con las cifras de paro provincial que antes presentamos, se constata que, en términos relativos, Ciudad Real y Albacete son las provincias donde la búsqueda del primer empleo es más difícil y numerosa en relación con el número total de parados, hecho que pone de evidencia las dificultades de estos mercados laborales para absorber la demanda de empleo de su propia población en edad de trabajar. Por último, reseñar que no se observan diferencias significativas por género respecto a las dificultades de acceso al mercado laboral; allí donde el número de mujeres que buscan su primer empleo es más elevado, sucede lo mismo con las personas de sexo masculino.

Gráfico 35

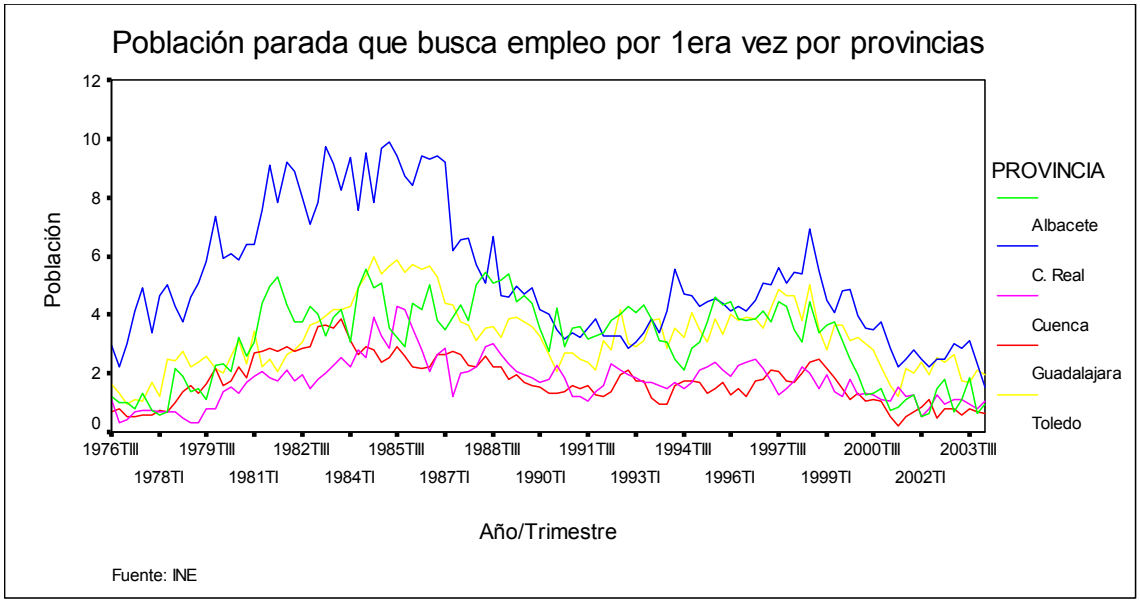
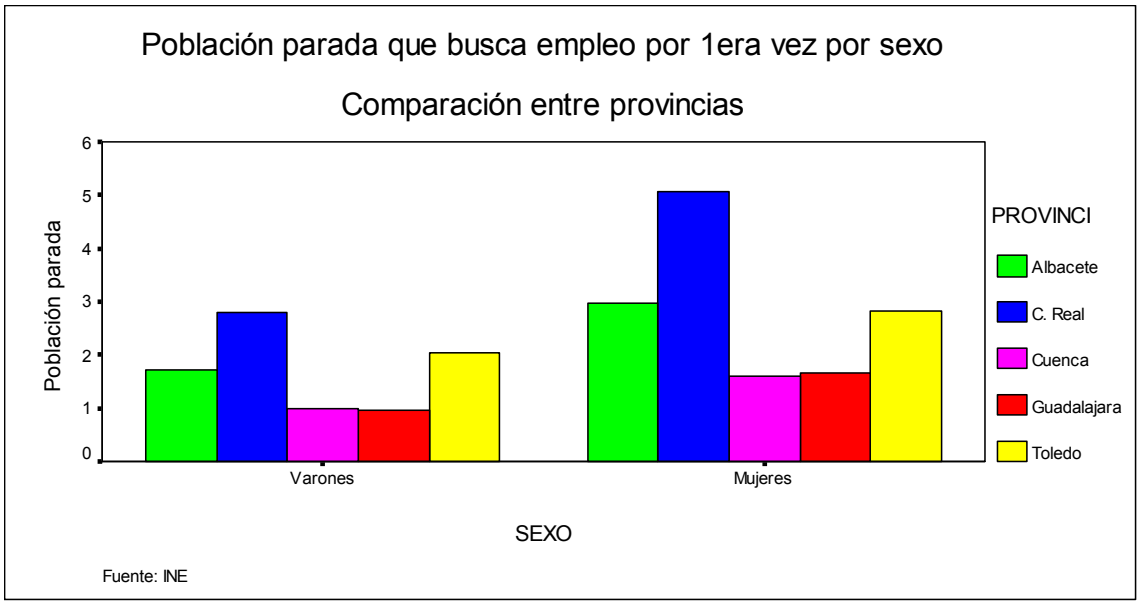


Gráfico 36



Para finalizar, compararemos las cifras de Castilla-La Mancha en cuanto a la población que busca su primer empleo con las del conjunto de España. Al observar el gráfico que tenemos a continuación con el equivalente para Castilla-La Mancha de la pág. 27, podemos comprobar que las cifras de población de ambos sexos que buscan su primer empleo tienden a ser más parejas en España que en nuestra región.

La mayor dificultad de la mujer para encontrar empleo hace que las diferencias por género en cuanto al tiempo de permanencia en búsqueda del primer empleo sean progresivamente mayores a medida que ascendemos en la escala de edad. Cuanto mas tiempo pasa sin encontrarse el primer empleo, el diferencial de dificultad para hacerlo se acrecienta en perjuicio de la mujer. Es decir, las dificultades se hacen progresivamente mayores para las mujeres que para los hombres.

Gráfico 37

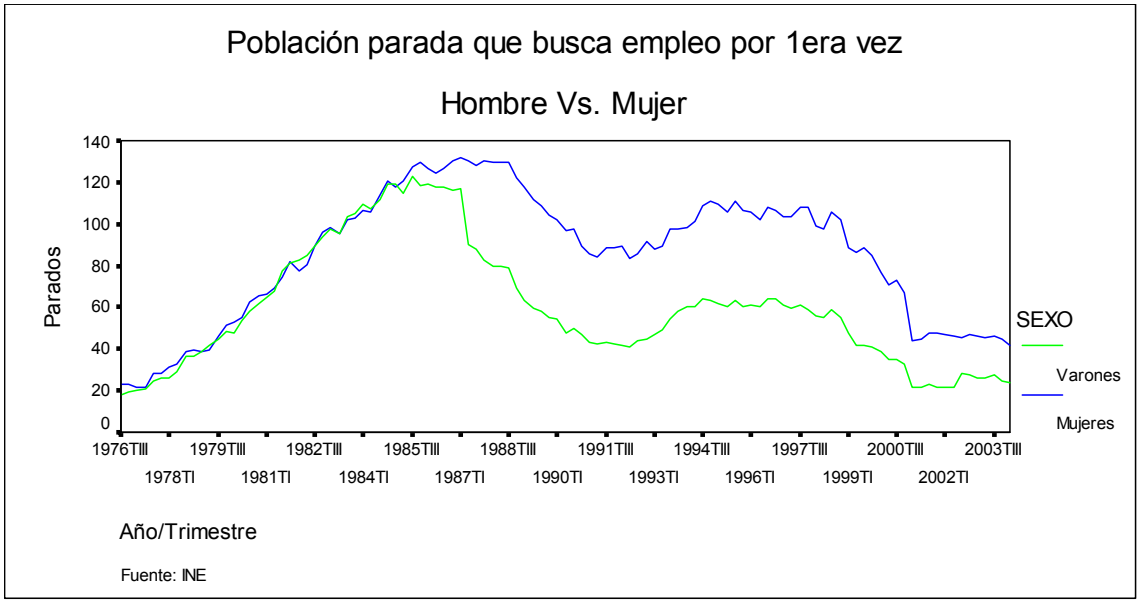
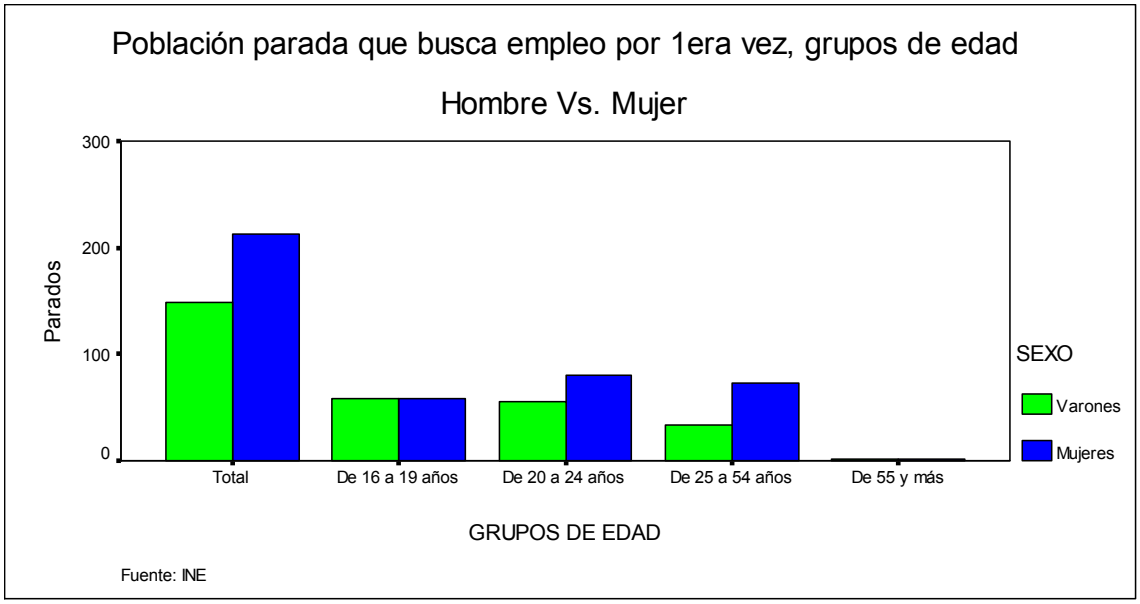


Gráfico 38



2.3. Nivel de formación

Uno de los principales factores que ayudan a explicar el nivel de desempleo de una determinada zona geográfica y la mayor o menor facilidad de su mano de obra para encontrar trabajo es el nivel de formación de su población activa. En general, el nivel formativo de la comunidad autónoma de Castilla La Mancha es algo inferior al existente en el conjunto del país. Pero acaso es en los niveles superior e inferior donde se hace esta diferencia más perceptible. Así por ejemplo, las tasas de analfabetismo en la región castellano manchega duplican a las del conjunto de España, tanto en mujeres como en varones. Por el contrario, las tasas de doctorados en la región están en ambos sexos muy por debajo de las del conjunto de España.

Tabla 8 Nivel de formación alcanzado en Castilla La Mancha. Hombres y Mujeres. Porcentaje por sexo.

	2 TRIM 2000		2 TRIM 2001		2 TRIM 2002		2 TRIM 2003		2 TRIM 2004	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
ANALFABETOS	9,9	4,3	9,9	4,7	9,3	4,2	9,1	4,5	8,0	4,0
EDUCACION PRIMARIA	45,6	45,0	43,4	42,5	41,1	40,6	39,9	38,6	40,0	39,1
EDUC SECUN: 1º ETAPA	20,0	24,3	19,6	25,1	21,4	26,8	22,4	28,7	23,2	28,1
EDUC SECUN: 2º ETAPA	12,6	13,3	14,1	13,9	14,0	14,4	13,7	14,6	14,2	14,9
EDUCACION SUPERIOR	11,8	13,0	13,0	13,6	14,0	13,7	14,6	13,4	14,4	13,7
DOCTORADO	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1

Fuente: EPA 2004 (segundo trimestre). INE

Tabla 9 Nivel de formación alcanzado en España. Hombres y Mujeres. Porcentajes por sexo

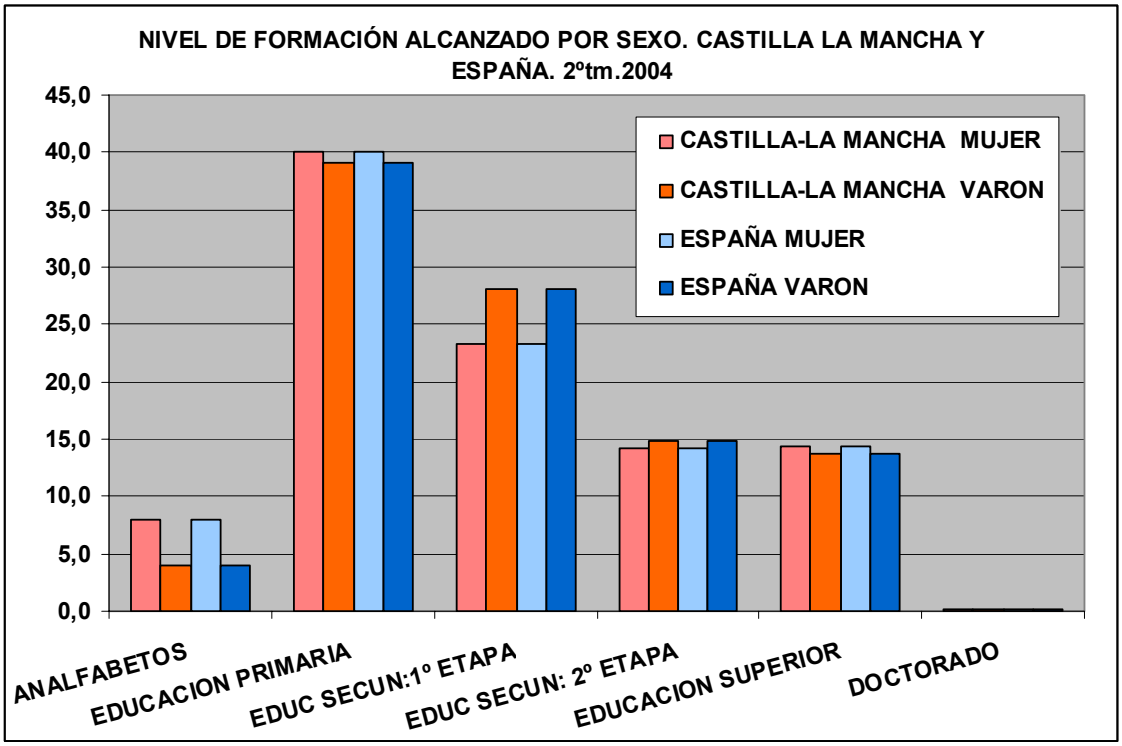
	2 TRIM 2000		2 TRIM 2001		2 TRIM 2002		2 TRIM 2003		2 TRIM 2004	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
ANALFABETOS	4,7	2,1	4,9	2,4	4,8	2,2	4,5	2,2	4,2	2,0
EDUCACION PRIMARIA	44,8	41,1	42,5	38,5	41,2	37,3	39,7	35,5	38,4	34,1
EDUC SECUN: 1º ETAPA	19,3	22,8	20,2	24,3	21,2	25,2	22,6	26,8	22,9	27,2
EDUC SECUN: 2º ETAPA	15,3	16,6	15,9	16,8	15,6	16,7	15,8	16,6	16,2	17,3
EDUCACION SUPERIOR	15,7	17,1	16,4	17,6	17,0	18,1	17,2	18,5	18,1	18,9
DOCTORADO	0,1	0,2	0,1	0,3	0,1	0,3	0,2	0,3	0,2	0,3

Fuente: EPA 2004 (segundo trimestre). INE

Aunque en los últimos años las diferencias entre el capital formativo de la región castellano manchega y el conjunto de España se han mantenido bastante inalteradas, acaso lo mas significativo sea que las mujeres han reducido algo sus diferencias respecto a las del conjunto nacional, mientras a los hombres les ha sucedido lo contrario, lo que, desde el punto de vista de la situación de la mujer trabajadora

castellano manchega, si bien es el reconocimiento de la persistencia de un cierto desfase respecto a otras regiones españolas, también pone de manifiesto un movimiento de mejoría para la mujer que reducen así sus diferencias respecto a los hombres. Para muestra de ello basta observar que desde 2002 el porcentaje de mujeres con titulo superior en Castilla La Mancha ha superado al de los hombres de la región, circunstancia que todavía no se ha producido a nivel nacional.

Gráfico 39



Para comprender mejor estas cifras podemos analizar el comportamiento de estos datos por edades. De esta forma podemos percibir que el analfabetismo, tanto en términos generales como entre las mujeres, sólo es relevante para los mayores de 50 años (y de manera especial, cuanto más alta es la edad que consideremos), siendo prácticamente nulo para las capas más jóvenes de ambos sexos. La concentración del analfabetismo en segmentos de edad cada vez mas elevados de la población permite afirmar que se encuentra en vías de su total y próxima desaparición.

También la infraeducación de la mujer respecto al varón es una situación a extinguir. De hecho, al considerar a los menores de 40 años observamos cómo el porcentaje de mujeres que han cursado estudios universitarios supera, como señalábamos, al de hombres en todos los segmentos de edad entre los 20 y 40 años estando en general, la mano de obra femenina mas cualificada en este sentido que la masculina. El cambio que se ha venido produciendo en el papel social y familiar de la mujer española ha ido propiciando una mayor participación de la mujer en el mercado laboral, si bien los avances y logros conseguidos para la mujer en el ámbito educativo no se han traducido todavía en una mejora equivalente en el terreno laboral.

Gráfico 40

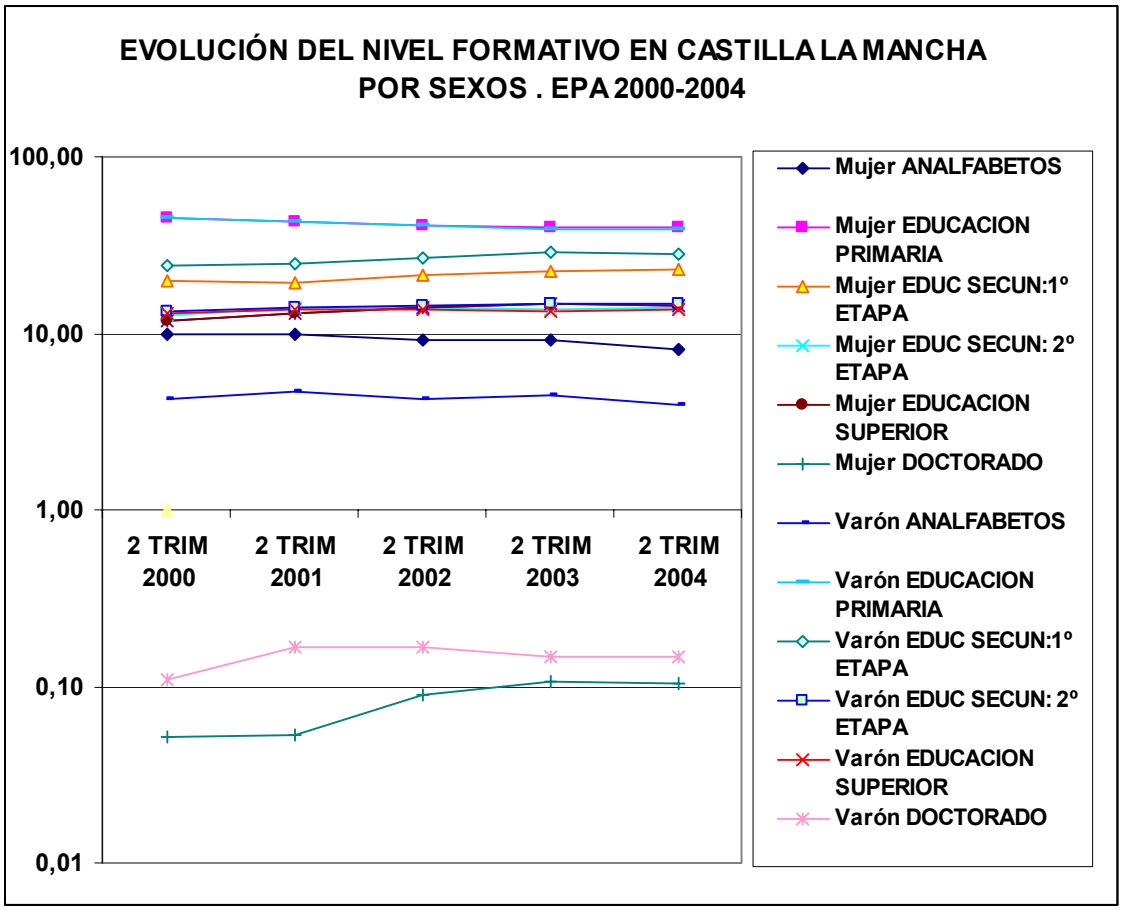
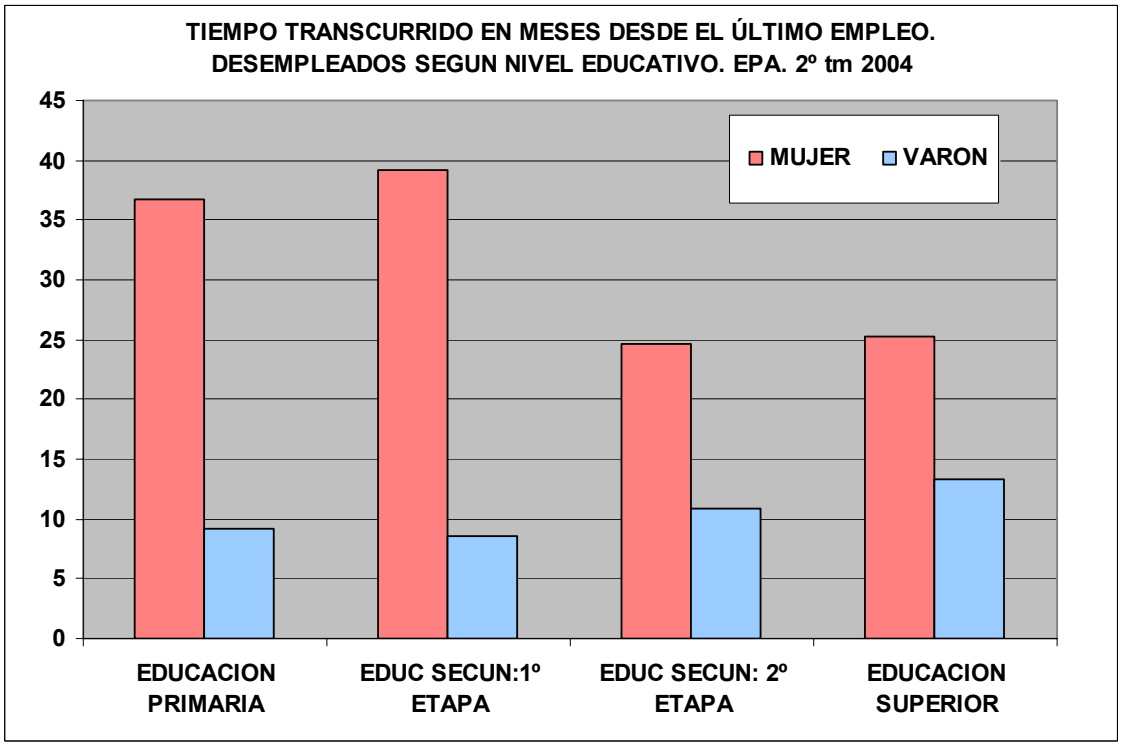
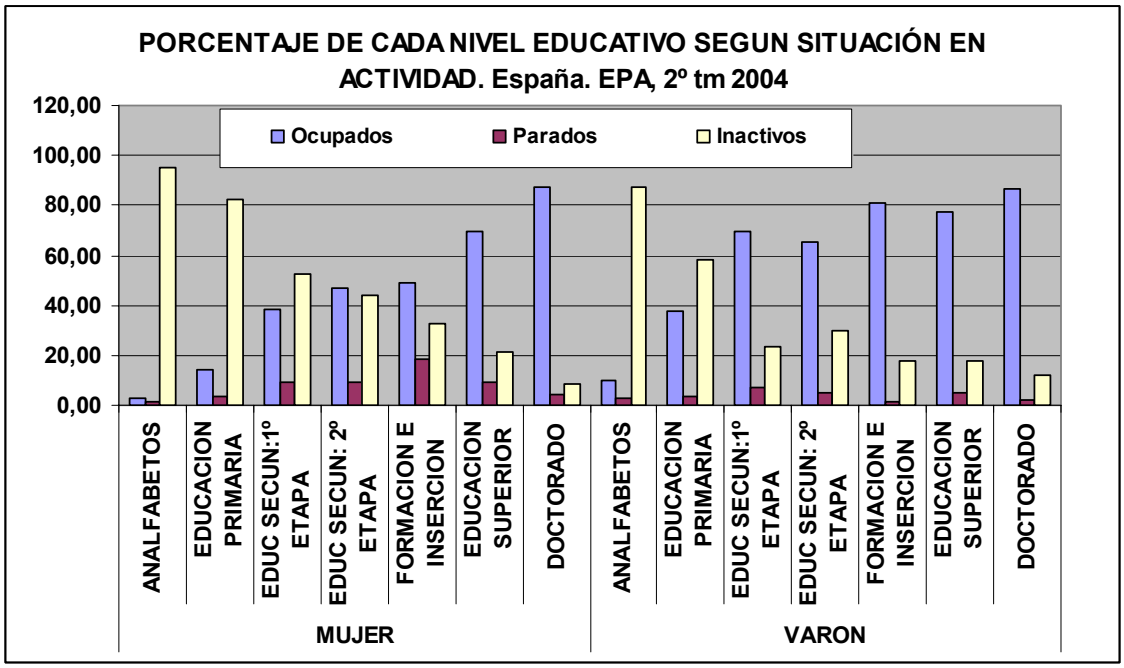


Gráfico 41



Efectivamente, si cotejamos estos datos con los que vimos anteriormente en términos de tasas desempleo, se puede comprobar que estos mejores niveles formativos por parte de las mujeres no implican necesariamente unos mayores niveles de ocupación. Esto supone que la diferencia entre las tasas de empleo y ocupación desfavorables a las mujeres castellano-manchegas respecto a los varones debe explicarse por otras causas que no se corrigen correlativamente con un mayor nivel formativo. Lo que, desde luego, no implica que el mejor nivel educativo no tenga consecuencias en el mercado laboral. De hecho los tiempos de desempleo se reducen de forma notable en las mujeres al elevarse el nivel educativo, circunstancia que, sin embargo, no se da en los hombres con la misma nitidez. Los efectos de la formación sobre la situación en la actividad económica son bien evidentes en todo caso, pero más aun en el de las mujeres en el que hay una clara correlación entre el nivel educativo y el de actividad

Gráfico 42



2.4. Tipo de contrato

El estudio del tipo de contrato es un indicador relevante de la precariedad en el empleo. La diversificación en los tipos de contratación se va desarrollando fundamentalmente a partir de los años 90, abriendo nuevas posibilidades a las empresas y contribuyendo a la flexibilización del mercado de trabajo. La contratación por tiempo indefinido sigue siendo la principal figura contractual tanto en el mercado español como en el castellano-manchego. Pero si bien hace una década la temporalidad era creciente, actualmente su tendencia ha cambiado. En los últimos años asistimos a una leve y paulatina reducción de la temporalidad, perceptible tanto a nivel nacional como en el ámbito de nuestra comunidad autónoma

Asimismo podemos comprobar como la contratación indefinida tiene más peso para el conjunto de nuestro país que en la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha, algo que sucede para ambos sexos, si bien la diferencia es mayor en el caso de las mujeres (4 puntos mas de temporalidad que en el conjunto nacional). A las mujeres, pues, no solo les resulta más difícil obtener un contrato para abandonar el desempleo, sino que también les resulta mas difícil conseguirlo indefinido, lo que da mayor inestabilidad y precariedad a su inserción en el mercado laboral.

Tabla 10 Clasificación por tipo de contrato en España. Porcentajes

DURACIÓN DEL CONTRATO		SEXO			
		MUJER		VARON	
		INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL
AÑO	1999	64,3%	35,7%	67,5%	32,5%
	2000	64,2%	35,8%	68,5%	31,5%
	2001	65,0%	35,1%	69,3%	30,7%
	2002	65,2%	34,9%	70,2%	29,8%
	2003	65,6%	34,4%	70,3%	29,7%
	2004	65,4%	34,6%	70,7%	29,3%

Fuente: EPA

Tabla 11 Clasificación por tipo de contrato en Castilla-La Mancha.

DURACIÓN DEL CONTRATO		SEXO			
		MUJER		VARON	
		INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL
AÑO	2000	60,6%	39,4%	65,8%	34,2%
	2001	62,3%	37,7%	68,2%	31,8%
	2002	64,5%	35,5%	67,8%	32,2%
	2003	62,8%	37,2%	69,1%	30,9%
	2004	61,7%	38,3%	68,3%	31,7%

Fuente: EPA

En los últimos años, para el conjunto de España, los contratos temporales han perdido peso frente a los indefinidos, de manera más acusada entre los varones (en torno a 3 puntos). En el caso de Castilla-La Mancha, esta tendencia también se muestra con claridad para los varones (que han reducido su temporalidad en 2,5 puntos). En el caso de las mujeres, se observa una ligera reducción de la temporalidad (de un 1%), reducción coincidente con la observable a nivel nacional, si bien con una variabilidad mucho mayor a lo largo del último lustro.

Tabla 12 Porcentajes de contratos por tipo de contrato y sexo en España. EPA 1999-2004

¿CÓMO ES SU CONTRATO O RELACIÓN LABORAL?	2 TRIM 1999		2 TRIM 2000		2 TRIM 2001		2 TRIM 2002		2 TRIM 2003		2 TRIM 2004	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
DE DURACION INDEFINIDA A LO LARGO DEL TIEMPO	61,8	66,4	61,7	67,3	63,1	68,5	63,0	69,4	63,5	69,5	63,3	70,1
DE DURACION INDEFINIDA DISCONTINUO	2,5	,9	2,4	1,0	1,9	,6	2,1	,8	2,0	,8	2,1	,7
TEMPORAL DE APRENDIZAJE	1,2	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,1	1,0	1,2	1,0	1,1	1,0
TEMPORAL ESTACIONAL O DE TEMPORADA	3,3	2,5	3,2	2,1	3,2	2,2	2,8	2,0	2,8	1,9	2,5	1,6
TEMPORAL, CUBRE UN PERIODO DE PRUEBA	,4	,4	,4	,3	,4	,3	,4	,3	,4	,3	,5	,4
TEMPORAL, POR AUSENCIA DEL TRABAJADOR	3,2	,7	3,4	,6	3,7	,8	3,8	,8	4,0	,8	4,1	,9
TEMPORAL, PARA OBRA O SERVICIO	5,0	11,7	5,3	12,4	5,2	12,3	5,7	12,9	5,7	12,8	6,2	12,9
TEMP. VERBAL, NO INCLUIDO EN OTROS	3,0	,8	3,8	,9	4,3	1,0	4,4	,8	4,3	,9	4,7	1,0
TEMPORAL DE OTRO TIPO	18,8	14,7	17,7	13,2	16,2	12,1	15,8	10,9	14,9	10,8	14,5	10,4
TEMPORAL, NO SABE	,8	,8	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,2	1,2	1,0	1,1

La mayor parte de las figuras contractuales tienen una presencia mínima en el conjunto de las modalidades de contratación disponibles en el mercado laboral. La contratación temporal para obra o servicio determinado suele cubrirse mayoritariamente por parte de varones (lo que puede explicarse debido a que buena parte de las mismas se producen en el sector de la construcción y en el sector agrícola, sectores con una alta proporción de mano de obra masculina). Sin embargo, la contratación temporal verbal, así como la temporal de otro tipo, tienen una mayor participación de mano de obra femenina, reflejo de esa mayor precariedad de la mujer en el mercado de trabajo de nuestra región.

Tabla 13 Porcentajes de contratos por tipo de contrato y sexo en Castilla La Mancha. EPA 1999-2004

¿CÓMO ES SU CONTRATO O RELACIÓN LABORAL?	2 TRIM 2000		2 TRIM 2001		2 TRIM 2002		2 TRIM 2003		2 TRIM 2004	
	MUJ	VAR	MUJ	VAR	MUJ	VAR	MUJ	VAR	MUJ	VAR
DURACION INDEFINIDA EN EL TIEMPO	59,45	65,10	61,21	67,87	63,84	67,54	62,29	68,85	61,26	68,33
DURACION INDEFINIDA DISCONTINUO	1,22	0,48	1,09	0,13	0,61	0,26	0,51	0,26	0,49	
CONTRATO TEMPORAL DE APRENDIZAJE	1,30	0,87	1,09	1,40	0,83	1,03	1,46	1,27	0,97	0,82
TEMPORAL ESTACIONAL O DE TEMPORADA	1,87	1,04	1,24	1,35	1,36	1,20	1,82	0,70	1,94	1,00
TEMPORAL, CUBRE UN PERIODO DE PRUEBA	0,65	0,09	0,16	0,31	0,23	0,26	0,29	0,09	0,35	0,35
TEMPORAL, CUBRE AUSENCIA TOTAL O PARCIAL TRABAJADOR	3,75	0,95	4,42	0,74	5,30	1,25	4,23	1,09	5,68	1,13
TEMPORAL, PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO	5,21	15,10	4,73	14,27	5,45	15,82	6,42	14,64	7,69	15,66
TEMPORAL VERBAL, NO INCLUIDO EN OPCIONES ANTERIORES	5,37	1,04	5,82	0,96	4,24	0,82	5,03	1,05	5,75	1,64
TEMPORAL DE OTRO TIPO	19,95	13,28	19,16	11,39	16,94	10,53	15,90	10,48	14,28	9,17
TEMPORAL, NO SABE	1,22	2,08	1,09	1,57	1,21	1,29	2,04	1,57	1,59	1,90

Gráfico 43

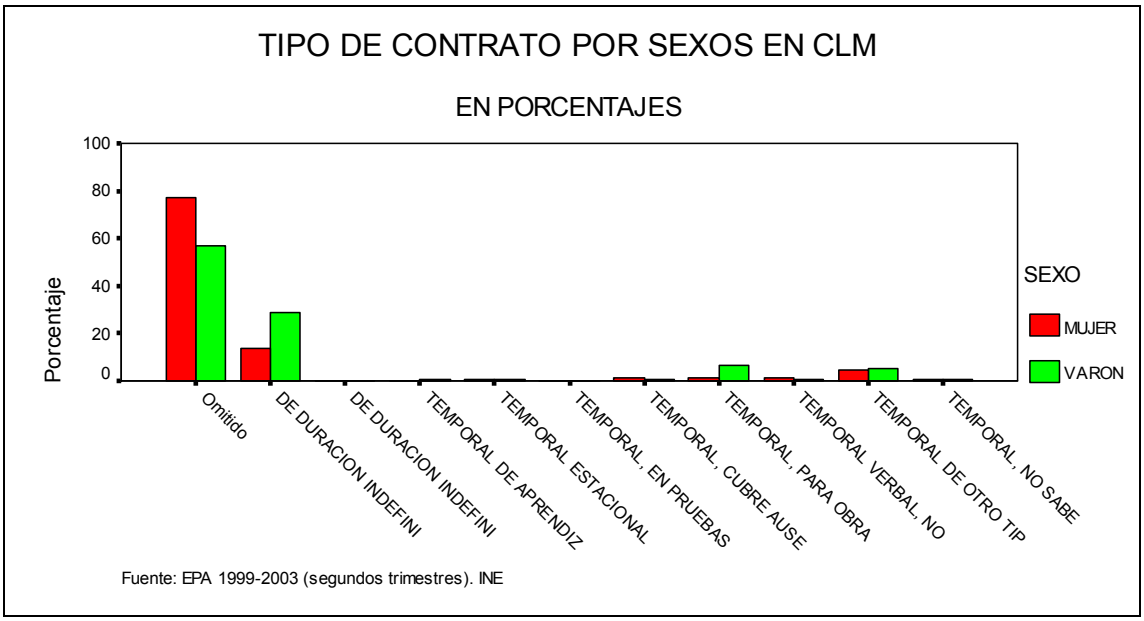
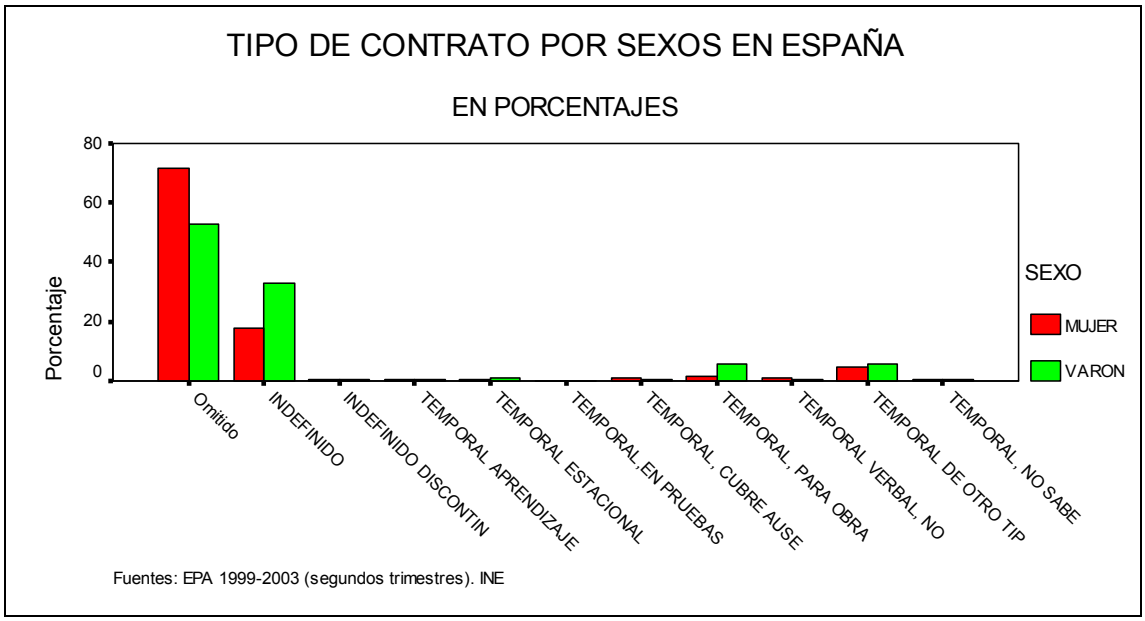


Gráfico 44



2.5. Tipo de jornada

Al analizar el comportamiento del mercado de trabajo en función del tipo de jornada, hay que resaltar la escasa relevancia que ha tenido tradicionalmente la jornada a tiempo parcial en nuestra región, algo que resulta extensible para el resto de España. Sólo en los últimos 10-15 años se han empezado a incrementar tímidamente las contrataciones a tiempo parcial, aunque todavía lejos de los correspondientes a los mercados de trabajo de los principales países europeos. Actualmente, la práctica totalidad de los varones, tanto en España como en nuestra región, tienen contratos a tiempo completo.

En cuanto a las mujeres, pese a que domina abrumadoramente la contratación a tiempo completo, la contratación a tiempo parcial tiene mucho más de peso (en torno al 81-82 % del total). Por otra parte, se puede observar que las modalidades de contratación a tiempo parcial tiene lugar en su mayoría sobre mano de obra femenina, ya que por sus obligaciones familiares o domésticas suele ser más receptiva a una contratación a tiempo parcial. El leve crecimiento observable durante los últimos años en la contratación a tiempo parcial de las mujeres no se observa en el caso de los varones.

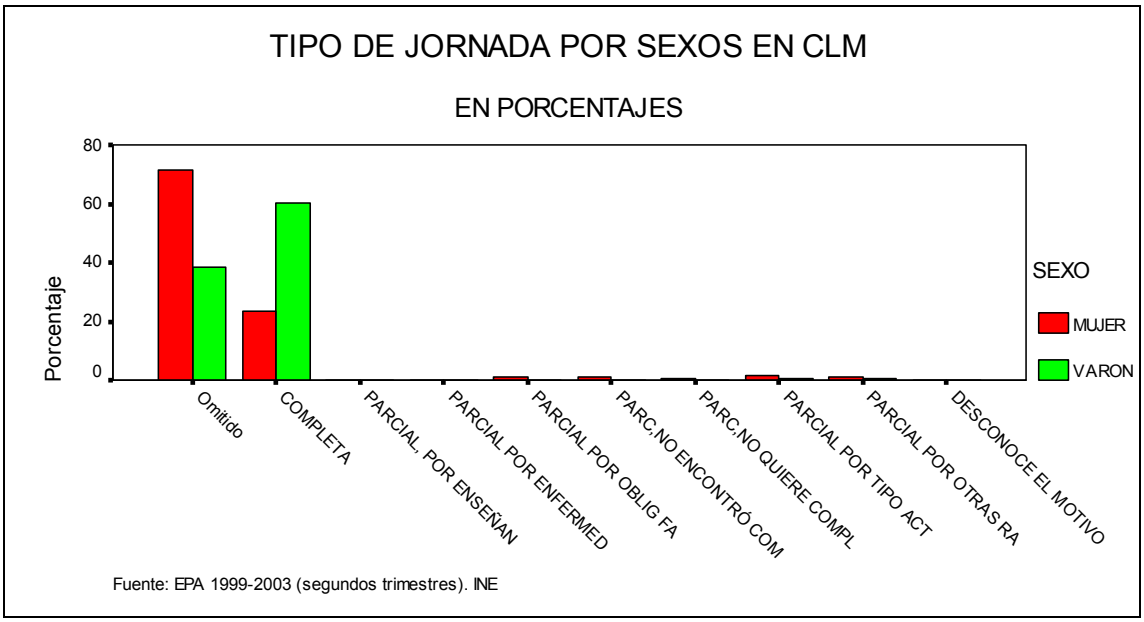
Las principales razones que propician este tipo de contratación son las debidas al tipo de actividad que se desempeña (probablemente del sector servicios), las obligaciones familiares (especialmente en mujeres con niños pequeños) o que no ha encontrado empleo a tiempo completo. En cualquier caso, los porcentajes de mujeres que eligen la jornada parcial por conveniencia propia son muy bajos. La mayoría de las mujeres que trabajan en jornada parcial lo hacen por motivos ajenos a su voluntad y preferirían hacerlo en completa. Por ello, el hecho de que Castilla La Mancha tenga algo más de contratación femenina a tiempo parcial (1 punto más que el conjunto nacional) no puede considerarse propiamente como un avance del trabajo femenino en nuestra región.

Tabla 14 Tipo de jornada por sexos en España. Porcentaje por sexo

ESPAÑA	2 TRIM 2002		2 TRIM 2003		2 TRIM 2004	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
COMPLETA	82,46	97,41	82,54	97,31	81,80	97,29
PARCIAL, POR A SEGUIR CURSOS DE ENSEÑANZA O FORMACION	0,75	0,40	0,75	0,39	0,81	0,39
PARCIAL POR ENFERMEDAD O INCAPACIDAD PROPIA	0,11	0,09	0,09	0,05	0,08	0,08
PARCIAL POR OBLIGACIONES FAMILIARES	2,13	0,01	2,13	0,01	2,18	0,01
PARCIAL POR NO HABER ENCONTRADO A JORNADA COMPLETA	3,25	0,48	3,22	0,49	3,53	0,51
PARCIAL POR A NO QUERER UN TRABAJO DE JORNADA COMPLETA	1,66	0,09	1,56	0,09	1,94	0,16
PARCIAL POR EL TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLA	6,64	0,95	6,93	1,14	6,55	1,06
PARCIAL DEBIDO A OTRAS RAZONES	2,82	0,55	2,67	0,50	3,00	0,47
DESCONOCE EL MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL	0,17	0,03	0,11	0,02	0,10	0,03
CASTILLA LA MANCHA	**2 TRIM 2002**		**2 TRIM 2003**		**2 TRIM 2004**	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
COMPLETA	82,46	97,85	81,83	97,87	80,85	98,28
PARCIAL, POR A SEGUIR CURSOS DE ENSEÑANZA O FORMACION	0,68	0,47	0,83	0,24	0,63	0,25
PARCIAL POR ENFERMEDAD O INCAPACIDAD PROPIA	0,06	0,12	0,06	0,06	0,06	0,03
PARCIAL POR OBLIGACIONES FAMILIARES	2,28		3,02		2,12	
PARCIAL POR NO HABER ENCONTRADO A JORNADA COMPLETA	3,20	0,12	4,32	0,43	4,07	0,28
PARCIAL POR A NO QUERER UN TRABAJO DE JORNADA COMPLETA	1,91	0,03	1,78	0,09	2,92	0,06
PARCIAL POR EL TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLA	4,98	0,56	5,21	0,58	5,73	0,52
PARCIAL DEBIDO A OTRAS RAZONES	4,43	0,81	2,90	0,73	3,33	0,52
DESCONOCE EL MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL		0,03	0,06		0,29	0,06

Fuente: EPA 2000-2004 (segundos trimestres). INE

Gráfico 45



2.6. Clasificación por tipo de sector

Tras la recesión demográfica vivida en los años 60 y 70, la población de Castilla-La Mancha ha ido demostrando un creciente dinamismo, cambiando el sentido de los flujos migratorios y encaminándose hacia un modelo de economía más terciarizada. Con ello se ha abierto camino a un proceso de reestructuración productiva y ocupacional en el que el sector terciario ha ido ensanchando su presencia a medida que el primario la reduce. La gran extensión de la comunidad, su poca densidad y la concentración poblacional asociada con grandes despoblamientos, han dado lugar a algunos desequilibrios en cuanto al crecimiento e incluso respecto al propio modelo de desarrollo que se reflejan en la distribución sectorial de la población laboral.

Aunque el grado de terciarización de la economía de Castilla - La Mancha es menor que el del conjunto nacional y de los más bajos de todas las comunidades autónomas, su desarrollo se orienta claramente a una mayor potenciación del sector de servicios. La distribución porcentual de la población ocupada revela el papel todavía importante que la agricultura desempeña en la producción y el empleo regionales. No obstante, el sector primario ha experimentado en Castilla-La Mancha una intensa evolución desde la incorporación al ámbito económico comunitario. Los sectores de construcción e industrial se mantienen, durante los últimos años, estables en cuanto a porcentajes de ocupación. Por provincias, la estructura ocupacional de Toledo deja traslucir su sesgo urbano-industrial, mientras Cuenca conserva, e incluso acrecienta, un significativo componente agrario. También es destacable el nivel de ocupación que absorbe el sector de la construcción, con una proporción de activos en el sector muy similar a la del conjunto nacional.

Tabla 15 Actividad principal por sexos en España. Porcentaje por sexo

ESPAÑA	EPA. 2 TRIM 2004	
ACTIVIDAD	MUJER	VARON
AGRICULTURA, SELVICULTURA Y PESCA	15,17	15,17
IND. ALIMENTACION, TEXTIL, CUERO, LA MADERA Y PAPEL	8,22	7,07
IND. EXTRAC, PETRO, QUIMICA, CAUCHO, METAL. ENERGIA, AGUA	1,75	9,32
CONST MAQUI, EQ ELECTRICO, MAT TRANST, MANUFACT DIVER	1,89	6,26
CONSTRUCCION	1,61	17,21
COMERCIO Y HOSTELERIA	30,12	16,42
TRANSPORTE	2,27	7,82
INTERMEDIACION FINANCIERA, ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	8,57	6,10
ADMINISTR. PUBLICA, EDUCACION Y ACTIVIDADES SANITARIAS	17,34	10,61
OTROS SERVICIOS	13,06	4,00
TODAS LAS ACTIVIDADES	100	100

Al analizar la participación de la mujer en el mercado de trabajo a nivel sectorial se aprecia una clara diferenciación entre los sectores con presencia mayoritaria de mujeres y los más masculinizados, distinción que, en líneas generales, es válida tanto para el conjunto de España como para nuestra Comunidad Autónoma. En Castilla-La Mancha los sectores con mayor peso femenino son los de industrias textiles, alimenticias, comercio y hostelería, intermediación financiera y administración pública, si bien, como veremos, algunos de estos han cambiado su importancia relativa. Así pues, el empleo femenino se centra fundamentalmente en el sector servicios, con cerca del 70 del total del empleo femenino en el sector terciario.

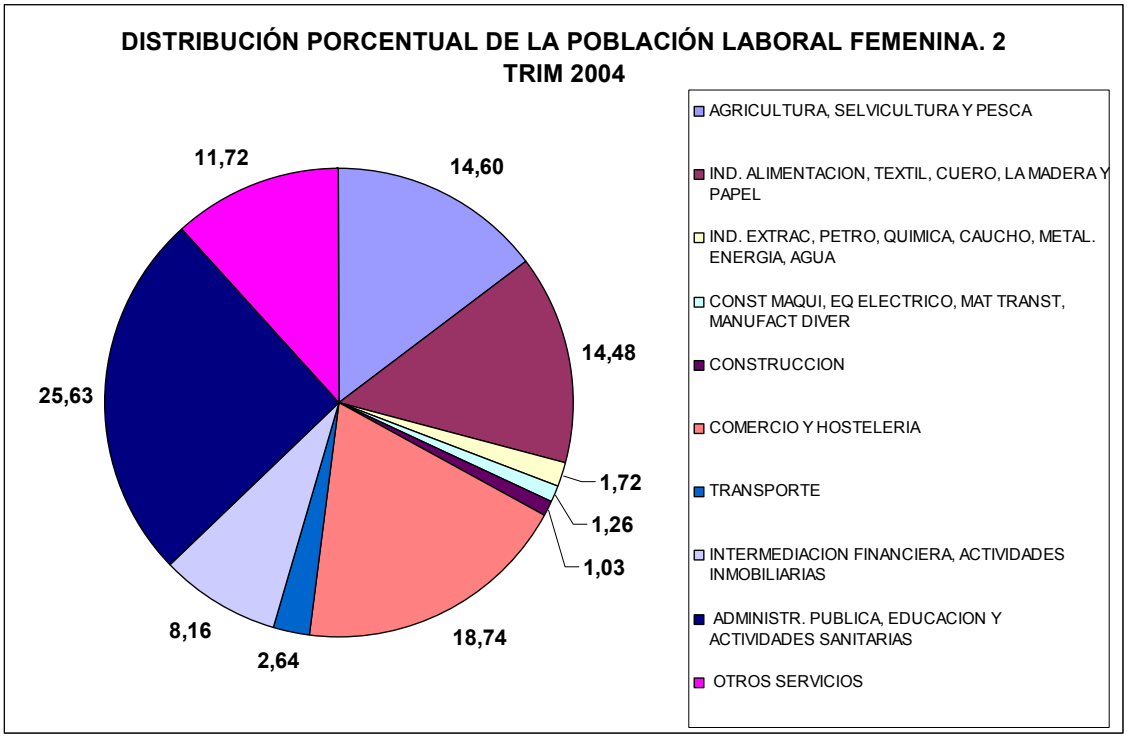
La presencia de la mujer en los sectores primario y secundario dentro de le región es así significativamente más baja, con la única salvedad de su participación en la industria de la alimentación, textil, cuero, papel y madera, con un 14,5 del total, porcentaje que casi duplica la representación femenina en este sector a nivel nacional. Determinados sectores, como el de construcción y el resto de las industrias, registran una participación muy baja de las mujeres en los mismos, al igual que sucede, en menor medida, en lo referente a la agricultura, selvicultura y pesca.

Tabla 16 Actividad principal por sexos en Castilla La Mancha.

CASTILLA LA MANCHA	EPA. 2 TRIM 2004	
ACTIVIDAD	MUJER	VARON
AGRICULTURA, SELVICULTURA Y PESCA	14,60	23,63
IND. ALIMENTACION, TEXTIL, CUERO, LA MADERA Y PAPEL	14,48	7,48
IND. EXTRAC, PETRO, QUIMICA, CAUCHO, METAL. ENERGIA, AGUA	1,72	6,89
CONST MAQUI, EQ ELECTRICO, MAT TRANST, MANUFACT DIVER	1,26	3,80
CONSTRUCCION	1,03	16,75
COMERCIO Y HOSTELERIA	18,74	13,18
TRANSPORTE	2,64	7,36
INTERMEDIACION FINANCIERA, ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	8,16	3,92
ADMINISTR. PUBLICA, EDUCACION Y ACTIVIDADES SANITARIAS	25,63	12,71
OTROS SERVICIOS	11,72	4,28
TODAS LAS ACTIVIDADES	100	100

Si comparamos estos datos con los de España, se observa que la dedicación de la mujer al sector primario es más baja en nuestra Comunidad Autónoma que en el conjunto nacional, circunstancia especialmente llamativa si tenemos en cuenta que el peso del sector agrícola en el conjunto de la actividad económica de la región es mayor que el que se registra para España.

Gráfico 46



También es significativo el menor porcentaje de población femenina ocupada en el comercio y la hostelería, desfase que se ha hecho creciente en los últimos años hasta llegar a una diferencia de mas de 11 puntos porcentuales con el conjunto nacional, una diferencia que es de tan solo tres puntos en el caso de los varones y que refleja una retirada de las mujeres de estos sectores hacia los servicios empresariales y las administraciones públicas.

2.7. Clasificación por tipo de ocupación

Las proporciones de asalariados y empresarios dentro de cada uno de los sectores ofrecen pocas diferencias con respecto a los valores del conjunto nacional. Globalmente, el grupo de empresarios y cooperativistas tiene un peso algo mayor (se incrementa en más de cuatro puntos), achacable al mayor grado de atomización de los sectores de servicios e industrial. Como consecuencia de ello, la tasa de asalarización de la comunidad castellano-manchega se sitúa cinco puntos por debajo de la media nacional (75,05 % frente a 80,1 %).

Tabla 17 Composición de población ocupada en Castilla La Mancha.

CASTILLA-LA MANCHA	2 TRIM 2004		
	MUJER	AMBOS SEXOS	VARON
EMPLEADOR	3,84	7,25	9,07
EMPRESARIO SIN ASALARIADOS O TRABAJADOR INDEPENDIENTE	8,89	14,62	17,68
MIEMBRO DE UNA COOPERATIVA	0,46	0,74	0,89
AYUDA FAMILIAR	3,90	2,34	1,50
ASALARIADO SECTOR PUBLICO	30,10	19,49	13,82
ASALARIADO SECTOR PRIVADO	52,64	55,48	57,00
OTRA	0,17	0,08	0,03
TOTAL ASALARIADOS	**82,91**	**75,05**	**70,86**
TODAS LAS ACTIVIDADES	100,00	100,00	100,00

La evolución de la población ocupada a lo largo del último lustro deja ver un incremento notable de la cifra de empleadores y de la de asalariados del sector privado. Estos cambios, que cabe considerar positivos, han venido acompañados de un retroceso en términos relativos del peso de los asalariados del sector público y de otros grupos minoritarios como los miembros de cooperativas y los ayudas familiares.

Tabla 18 Variación en porcentaje de la composición de población ocupada en España y Castilla La Mancha.

Variación 2000-2004	España	Castilla - La Mancha
EMPLEADOR	7,7	10,67
EMPRESARIO SIN ASALARIADOS O TRABAJADOR INDEPENDTE.	-9,8	-0,50
MIEMBRO DE UNA COOPERATIVA	-18,9	-34,62
AYUDA FAMILIAR	-31,2	-31,92
ASALARIADO SECTOR PUBLICO	3,2	-3,88
ASALARIADO SECTOR PRIVADO	1,9	3,11
OTRA	-25,5	-23,66

Gráfico 47

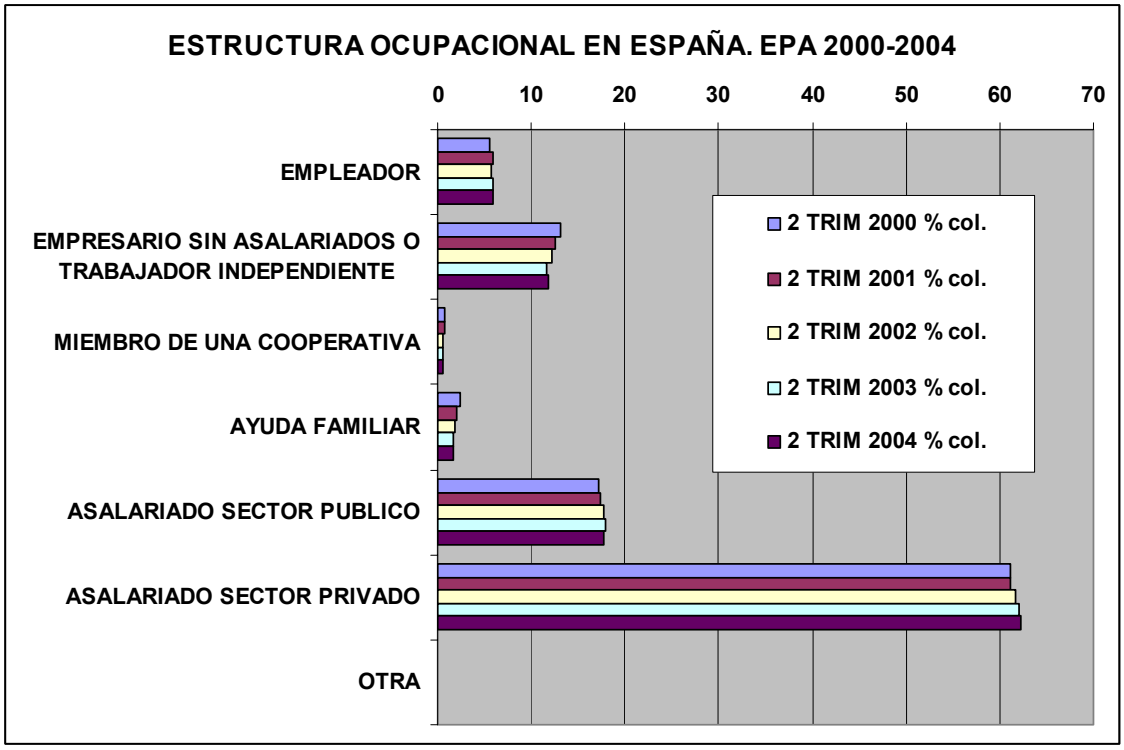
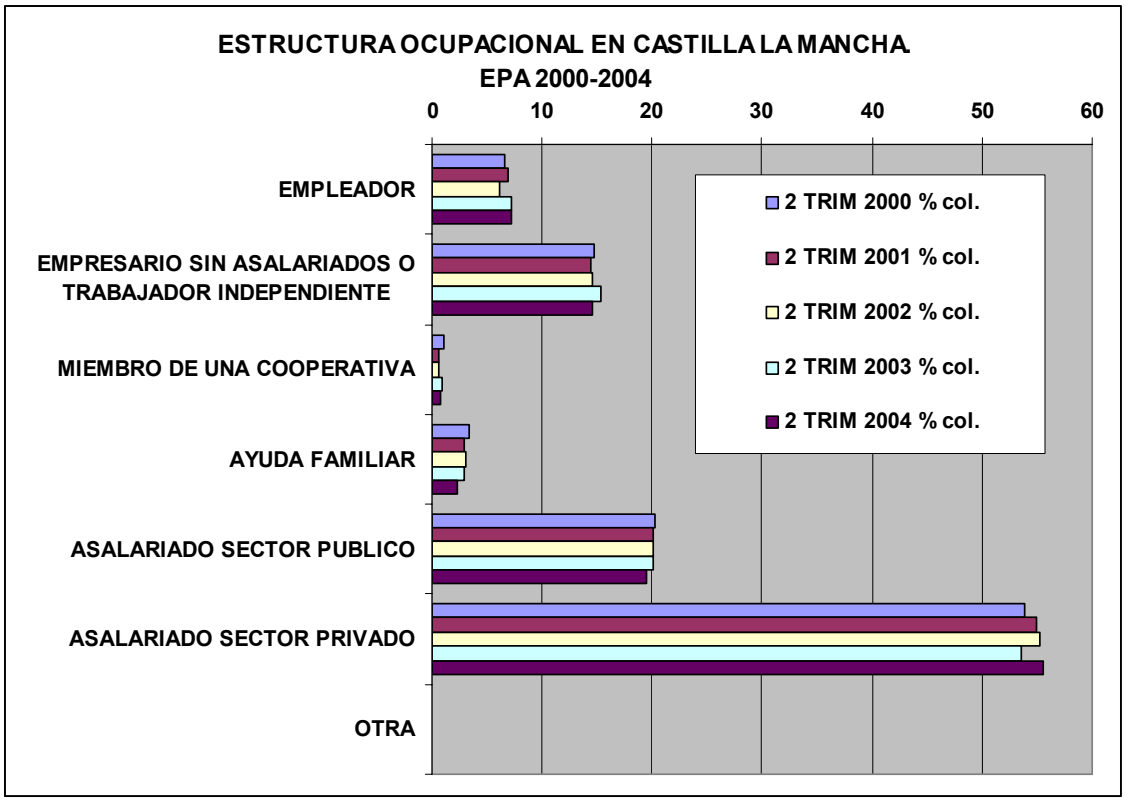


Gráfico 48



En la comunidad de Castilla-La Mancha, no se han producido cambios significativos en las ocupaciones que desempeñan las mujeres, con una gran estabilidad a lo largo del período considerado. Las únicas excepciones se deben al incremento en las ocupaciones como técnico y profesional de apoyo (en un 4 % aproximadamente en estos 5 años), en detrimento de las mujeres que se dedican a operadores de maquinaria, que sufren una reducción muy pareja. En general, en empleo femenino, se ha sustituido empleo poco cualificado por empleo mas cualificado.

Si comparamos las cifras con las disponibles a escala nacional, podemos comprobar como existe una mayor variabilidad en las ocupaciones desempeñadas por mujeres, si bien en ningún caso es especialmente relevante. Si acaso, cabe destacar el incremento en la proporción de mujeres que se dedican a ocupaciones con mayor cualificación (lo que está en consonancia con el mayor grado de formación de la mano de obra femenina en la actualidad), en ocupaciones técnicas, así como la mayor presencia de las mujeres en los servicios de restauración y comerciales, tanto en nuestra región como en el conjunto de España.

Tabla 19 Composición de la población empleada en Castilla La Mancha, según tipo de ocupación

CASTILLA-LA MANCHA	MUJER				
OCUPACIÓN PRINCIPAL	2 TRIM 2000	2 TRIM 2001	2 TRIM 2002	2 TRIM 2003	2 TRIM 2004
FUERZAS ARMADAS	0,07	0,13	0,12	-	0,17
DIRECCION DE EMPRESAS Y DE LA ADMINISTRACION PUBLICA	7,24	7,40	7,51	7,04	7,86
TECNICOS Y PROFESIONALES CIENTIFICOS E INTELECTUALES	17,05	18,63	16,43	17,63	17,14
TECNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO	6,91	8,72	10,52	10,24	10,26
EMPLEADOS DE TIPO ADMINISTRATIVO	13,10	13,05	13,23	12,66	12,73
TRAB SERV REST. PERS, PROTECCION, VEND COMERCIOS	21,99	21,46	21,97	23,31	22,99
TRAB CUALIFICADOS EN LA AGRICULTURA Y EN LA PESCA	1,38	1,19	1,11	1,36	1,20
ARTESANOS Y TRABAJADORES	3,88	3,14	3,20	3,79	3,84
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA Y MONTADORES	8,76	8,53	7,26	5,38	3,90
TRABAJADORES NO CUALIFICADOS	19,62	17,75	18,65	18,58	19,90
TODASS LAS OCUPACIONES	100	100	100	100	100

Por último, comparando las cifras de las mujeres con las de los varones castellano-manchegos, se observa como la presencia de las mujeres en ocupaciones en cargos administrativos, técnicos o relacionados con la prestación de servicios comerciales o de restauración es más relevante, consecuencia de la mejor formación de las mujeres y de la realización de determinadas actividades que habitualmente éstas han desempeñado (como pueden ser las que no requieren cualificación, entre las mujeres mayores). Asimismo, los puestos directivos, si bien son aún mayoritariamente ocupados por varones, se tienden a igualar a lo largo del período considerado (algo destacable, al ser éste poco dilatado en el tiempo). Para terminar, hay que indicar que algunas ocupaciones habitualmente desempeñadas por los varones (operadores y montadores,

artesanos, etc.), mantienen una presencia femenina escasa, sin que ésta parezca aumentarse (más bien lo contrario), a lo largo del período considerado.

La estructura porcentual de la población inactiva muestra un elevado porcentaje de individuos dedicados a las labores del hogar (cerca de ocho puntos por encima de la media), lo que parece poner en evidencia las bajas tasas de actividad femeninas existentes en la comunidad en relación al resto del país. La proporción de estudiantes es, por el contrario, más reducida que la media, avalando el envejecimiento demográfico de la población castellano-manchega, si bien la diferencia no es grande. El escaso porcentaje de jubilados y pensionistas (cuatro puntos menos que el conjunto nacional) parece determinado por el mayor retraso de la edad de jubilación en la población rural, en cuyo ámbito es frecuente que no llegue a darse esta situación.

La población inactiva de Castilla La Mancha representa un porcentaje claramente superior de la población femenina que en el conjunto del país. Un 64,2 % de las mujeres de la región son inactivas, frente a un porcentaje del 58,7 en el conjunto de España. Es un dato para la reflexión comprobar que, a pesar del incremento de la población activa y ocupada femeninas en España y del notable aumento del capital formativo de las mujeres, el porcentaje de las inactivas dedicadas a las labores del hogar se ha incrementado en los últimos años para el conjunto del país, pasándose de un 64,9 % a un 67,2 %, incremento que no se ha producido, sin embargo, en Castilla La Mancha en donde la población femenina dedicada a sus labores ha pasado de ser el 76,1 % de la población inactiva de mujeres a representar el 74, 7 % de la misma.

Tabla 20 Composición de la población inactiva: España y Castilla La Mancha

ESPAÑA	2 TRIM 1999		2 TRIM 2004	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON
ESTUDIANTE (AUNQUE ESTE DE VACACIONES)	14,21	12,70	12,40	11,16
PERCIBE PREJUBILACION O PENSION JUBILACION	7,56	21,63	8,15	22,86
LABORES DEL HOGAR	64,89	6,24	67,15	12,58
INCAPACIDAD PERMANENTE	1,10	2,43	1,19	2,35
PERCIBIENDO OTRA PENSION DISTINTA	1,93	1,10	1,41	0,71
TRABAJOS SOCIALES SIN REMUNERACION	0,03	0,09	0,01	0,10
OTRAS SITUACIONES	10,27	55,80	9,69	50,25
TODAS LAS SITUACIONES	100	100	100	100
CASTILLA LA MANCHA	**2 TRIM 1999**		**2 TRIM 2004**	
	MUJER	**VARON**	**MUJER**	**VARON**
ESTUDIANTE (AUNQUE ESTE DE VACACIONES)	12,81	11,08	12,70	9,79
PERCIBE PREJUBILACION O PENSION JUBILACION	3,48	24,91	3,95	25,83
LABORES DEL HOGAR	76,11	4,62	74,72	6,41
INCAPACIDAD PERMANENTE	1,52	1,76	1,82	1,91
PERCIBIENDO OTRA PENSION DISTINTA	1,14	0,50	0,66	0,42
TRABAJOS SOCIALES SIN REMUNERACION	0,05	0,05		0,07
OTRAS SITUACIONES	4,89	57,06	6,16	55,56
TODAS LAS SITUACIONES	100	100	100	100

3. Metodología y tratamiento de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial

3.1. Introducción

La publicación en 1997 por parte del Instituto Nacional de Estadística (INE) de la Encuesta de Estructura Salarial de 1995 (EES) permitió cubrir las lagunas de información existentes respecto a la estructura y distribución salarial. De esta forma, el INE puso a disposición de la opinión pública y de los investigadores una nueva fuente de datos imprescindible para el análisis de los salarios y su distribución en España.

La principal novedad de este trabajo estadístico fue la de presentar por primera vez información individualizada para cada trabajador. De esta forma, se obtiene, además de los datos salariales, información personalizada sobre otras características del empleado y de la empresa en la que éste presta sus servicios. De este modo, a partir de la encuesta se pueden estudiar aspectos como: la composición del salario, su distribución o la determinación de los mismos y de las variables que influyen en ellos, además de otros temas más específicos relativos al mercado laboral.

Aunque el proyecto inicial sólo contemplaba la elaboración de la Encuesta de Estructura Salarial con referencia el año 1995, una vez obtenidos los resultados, se comprobó la viabilidad de la encuesta así como su alta calidad y riqueza informativa por lo que comenzó un proceso de estudio y discusión de todos los Países Miembros junto con Eurostat, que culminó con la aprobación de nuevos Reglamentos comunitarios que contemplaban la realización de este tipo de encuestas de forma periódica. De este modo, se elabora la nueva encuesta de estructura salarial que tiene como referencia el año 2002, teniendo previsto que cada cuatro años se realice de nuevo esta operación estadística.

La Encuesta de Estructura Salarial está, por tanto, realizada en el marco de la Unión Europea (UE) con criterios comunes de metodología y contenidos con el fin de obtener unos resultados comparables sobre el nivel, la estructura y distribución del salario entre sus Estados Miembros. Por ello, se utiliza un mismo período de referencia, ámbito de cobertura, información demandada y características de la misma, método de recogida de datos, representatividad, procesamiento y transmisión de resultados, de acuerdo con los Reglamentos nº 530/1999 y nº 1916/2000 de la UE de obligado cumplimiento para todos los Estados Miembros. No obstante, la encuesta se adapta también al caso particular de cada país miembro.

En España, la encuesta de 2002 tiene además cambios importantes respecto a la de 1995. Destaca el aumento de la cobertura sectorial, incluyendo las divisiones de actividad correspondientes a las secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93) M (Educación), N (Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales) y O (Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales) además de las ya incluidas en la anterior encuesta. También se ha ampliado el cuestionario solicitando algunas otras características importantes de los trabajadores como la nacionalidad, realización de tareas de supervisión, etc. que no se solicitaron en la encuesta anterior.

De esta forma, con la publicación en noviembre de 2004 de la Encuesta de Estructura Salarial de 2002 podemos comparar la evolución de la estructura salarial entre 1995 y 2002. Obviamente, hay que señalar que no son muestras longitudinales, sino que se refieren a estudios de corte transversal. Sin embargo, la amplitud de la muestra nos permite hacer un estudio de los determinantes salariales en 1995 y comprobar si éstos han cambiado en 2002. De forma complementaria, también se puede analizar la evolución salarial durante estos 7 años, siendo el presente estudio el primero en abordar estos aspectos.

En este trabajo abordaremos estos aspectos de forma detallada. Sin embargo, nuestro principal interés se centrará en la determinación de la discriminación salarial por género en Castilla-La Mancha y de las variables que influyen en la misma. Especialmente importante será el análisis de la discriminación en 1995 y 2002 lo que nos permitirá comprobar su evolución en estos años. Sin embargo, realizar un estudio únicamente para Castilla-La Mancha no s dejaría sin elementos comparativos, motivo por el que abordaremos el trabajo comparando los resultados de Castilla-La Mancha con los obtenidos para el conjunto de la nación.

Como punto de partida, presentaremos de forma general la muestra con la que hemos trabajado, comparándola con la utilizada por el INE, ya que el obligado secreto estadístico nos ha impedido la utilización completa de los datos obtenidos por el citado instituto. De esta forma, en el siguiente epígrafe describiremos las principales líneas metodológicas de la EES del 2002 y sus diferencias con la EES de 1995; en el tercero presentaremos la muestra inicial suministrada por el INE en ambos casos; y en el cuarto detallaremos las transformaciones realizadas y las variables construidas a partir de la muestra inicial, comparando la muestra final con las anteriores con el objeto de señalar las diferencias existentes entre sí.

Por último, debemos señalar que todos los datos, tablas, cuadros, y estimaciones son de elaboración propia a partir de los datos de la EES95 y EES02, motivo por el que no se repite la fuente en cada uno de ellos para no resultar reiterativos. Sólo en aquellos casos en los que la fuente difiere de la mencionada se hará constar explícitamente en el texto.

3.2. La Encuesta de Estructura Salarial de 2002

En este epígrafe abordaremos las principales características técnicas de la EES, describiendo los conceptos y métodos utilizados para su elaboración. Como se mencionó anteriormente el objetivo de la presente encuesta era suministrar información individualizada sobre los salarios de los trabajadores y sobre una serie de variables, tanto individuales como de la empresa, relevantes para su formación. Las principales características son:

- **Ámbito geográfico**: todo el territorio nacional, con datos conjuntos para Ceuta y Melilla.
- **Ámbito poblacional**: está formado por todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en centros de cotización de 10 o más trabajadores y hayan estado de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre.

- **Cobertura sectorial**: se investigan los centros de cotización cuya actividad económica esté encuadrada en los tres grandes sectores: la Industria, la Construcción y los Servicios; en concreto, aquellos centros con actividades económicas comprendidas en las secciones de la C a la K y de la M a la O de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993 (CNAE-93), recogida en el anexo I. Quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, personal doméstico y organismos extraterritoriales.
- **Período de referencia**: existen dos períodos de referencia que son el mes de octubre y todo el año. Esto significa que los datos salariales se obtienen para octubre y para el conjunto del año. La elección de este mes se debe a que se suele considerar como normal, ya que no esta afectado por variaciones estacionales o por pagos de vencimiento superior al mes como las pagas extras.
- **Ocupación**: para la clasificación de las ocupaciones se utilizó la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94), que es una adaptación española de la clasificación utilizada por la UE (ISCO-98 COM).
- **Titulación**: esta variable permite obtener datos sobre la titulación obtenida por los individuos en el sistema educativo. Para su codificación se ha contado con la Clasificación Nacional de Educación 2000 (CNED 2000) adaptada a la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE-97) que exige el Reglamento y que no existía en la edición de 1995.
- T**ipo de jornada**: se consideran dos tipos de jornada, tiempo completo y tiempo parcial. A efectos de la encuesta, el tipo de jornada figura en el contrato de trabajo y eso es lo que se ha solicitado a los informantes.
- **Tipo de contrato**: se agrupan en tres grandes categorías: indefinidos, temporales y de aprendizaje, los aprendices fueron encuestados separadamente, es decir, las tablas no recogen las remuneraciones de aprendices. Estos trabajadores forman un colectivo de características particulares dentro del mercado de trabajo.
- **Tamaño de la empresa**: las empresas se clasifican en cinco estratos que comprenden el siguiente número de trabajadores: 10 a 19, 20 a 49, 50 a 99, 100 a 199 y 200 o más.
- **Propiedad:** se clasifican en empresas públicas y privadas.
- **Mercado:** atendiendo al mercado principal las empresas se dividen en aquellas que se dedican al mercado local o regional, nacional e internacional.

Merecen especial consideración dos elementos fundamentales de la encuesta: el salario y el tiempo de trabajo. En cuanto al primero, la encuesta facilita dos clases de mediciones alternativas: el salario del mes de octubre y el salario anual. En ambos casos hablamos de salario, ganancia salarial o simplemente ganancia, que incluye el total de las percepciones salariales en dinero efectivo. Se computan los devengos brutos, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

En cambio, no se incluye la remuneración en especie, ni los atrasos que correspondan a años anteriores. Tampoco se incluyen otras percepciones que no son salariales, como las dietas, indemnizaciones o gastos de viaje. Dentro de las percepciones salariales destacan los siguientes conceptos:

- **Salario base**, que es la parte fundamental y fija del salario y que se define como el mínimo de retribución acordado en el convenio colectivo y calculado generalmente en euros/mes o euros/día. Cuando no hay convenio colectivo ni otro acuerdo entre empleador y empleado se entiende que es el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- **Pagos por horas extraordinarias**, que corresponde a los pagos por horas extras tanto estructurales como no estructurales a un precio que debe ser al menos el de una hora ordinaria. Remuneran por tanto el mayor esfuerzo que representa el trabajo adicional realizado fuera de la jornada habitual
- **Complementos salariales**, que se definen como el conjunto de retribuciones pagadas por encima de las retribuciones básicas (salario base y pagas extraordinarias) que el empleador abona habitualmente previo pacto en convenio colectivo. Pueden ser de varios tipos y no suelen tener una terminología uniforme, por lo que pueden denominarse pluses, primas, complementos o premios. Destacan: los complementos personales, donde se valora la antigüedad o vinculación continuada del trabajador a la empresa, la cualificación individual mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.; los complementos relacionados con el puesto de trabajo, que se concretan en las específicas circunstancias en que se desarrolla el trabajo. Se tienen los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad. Otros pluses son los complementos por calidad y cantidad de trabajo, que remuneran la asistencia y puntualidad, y los incentivos de productividad que premian el rendimiento laboral por encima de unos mínimos, pero que se perciben todos los meses.
- **Pagos extraordinarios**, que recogen todos los pagos de vencimiento superior al período corriente de pago (el mes por regla general) aunque sean de carácter irregular. Se distinguen dos categorías fundamentales:

    - **Pagos extraordinarios fijos**: Básicamente lo forman las gratificaciones extraordinarias o pagas de Navidad y de verano (reguladas por ley) y las gratificaciones por beneficios.
    - **Pagos extraordinarios variables**: Pagos por incentivos o resultados, son pagos que están ligados a resultados individuales o de la empresa. Su cuantía no se conoce de antemano sino que depende del rendimiento obtenido, objetivos conseguidos, nivel de producción alcanzado, etc. No hay que confundir estos pagos con algunos complementos fijos o con las pagas extraordinarias pues en estos casos las cuantías se conocen previamente.

En cuanto al tiempo de trabajo la encuesta ofrece distintas variables relevantes. En primer lugar suministra información sobre las vacaciones y puentes no recuperables lo que permite obtener una idea del número de días realmente trabajados. Por otro lado, la encuesta suministra información sobre la jornada anual pactada, la jornada semanal normal en octubre y las horas extras realizadas por el trabajador. De esta forma, se pueden obtener fácilmente salarios por hora trabajada, siendo ésta la tercera forma de presentar los salarios que permite la encuesta.

Por último, la encuesta también recoge información sobre si los salarios se han visto afectados por incapacidad temporal o maternidad, permitiendo identificar a aquellos trabajadores que no han sufrido irregularidades en sus salarios por estas causas.

3.3. Cambios metodológicos respecto a la EES de 1995

Como señala el INE en la nota metodológica de la EES de 2002, el diseño y desarrollo de la misma ha sido muy similar a la que se realizó en el año 1995. Sin embargo se han introducido mejoras y ciertas diferencias metodológicas importantes, entre las que cabe mencionar como más importantes las siguientes:

1. Aumento del ámbito investigado incluyendo las unidades cuya actividad principal sea la incluida en las siguientes secciones de la CNAE-93: M, Educación; N, Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales; O, Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales.
2. Incremento de las preguntas incluidas en el cuestionario: se han añadido preguntas como la nacionalidad del trabajador, si tiene tareas de supervisión, si el contrato está acogido a un Programa de Fomento del Empleo, los complementos salariales variables, las pagas extraordinarias de periodicidad fija y de periodicidad variable.
3. Las preguntas referidas a las cotizaciones sociales a cargo del trabajador y las retenciones a cuenta del IRPF se solicitan con referencia al mes de octubre de 2002 mientras que en el año 1995 se solicitó la cantidad anual.

Por otro lado, aunque los estimadores utilizados han sido los mismos que en el año 1995, el cálculo de las diferentes ganancias salariales y las horas de trabajo son diferentes por lo que las comparaciones entre ambas encuestas no son directas:

- Ganancia anual: En el año 1995 no se tuvo en cuenta el periodo de tiempo trabajado al que se referían dichas ganancias, de tal forma que los resultados obtenidos no eran fácilmente interpretables puesto que junto a salarios referidos a todo un año de trabajo se tenían salarios de trabajadores temporales que solo incluían unos pocos meses trabajados. En los resultados de 2002 los salarios anuales de aquellos trabajadores que no estuvieron trabajando durante todo el año se han ajustado asignando un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones.
- Ganancia mensual: En el año 1995 al igual que ocurre con la ganancia anual no se ajustaron los periodos de ausencia de aquellos trabajadores que no trabajaron el mes de octubre completo.

Estas circunstancias introducen modificaciones metodológicas de cierta importancia que nos han obligado a tomar ciertas decisiones para poder homogeneizar los salarios horas de ambas muestras, tal como veremos en el apartado de filtros y creación de variables.

3.4. La muestra diseñada, recogida y la suministrada por el INE

A la hora de diseñar la muestra el INE utiliza como punto de partida el Registro General de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, remitido por la Tesorería General de la Seguridad Social y actualizado a 31 de octubre de 2002, ya que éste tiene la ventaja de su continua actualización, además de que su unidad es la propia unidad de la encuesta. Del registro se obtiene el Directorio de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social con 10 ó más trabajadores clasificados en las divisiones de actividades económicas objeto de estudio, del cual se obtiene la muestra de cuentas de cotización.

El procedimiento de selección aleatoria de unidades corresponde a un muestreo bietápico estratificado, donde las unidades de primera etapa son las cuentas de cotización a la Seguridad Social, mientras que las de segunda etapa son los trabajadores. Cada actividad se estratifica por comunidades autónomas (18 en total, considerando el conjunto formado por Ceuta y Melilla) y por seis intervalos de tamaño:

1. De 10 a 19 trabajadores
2. De 20 a 49 trabajadores
3. De 50 a 99 trabajadores
4. De 100 a 199 trabajadores
5. De 200 a 499 trabajadores
6. Más de 500 trabajadores

El tamaño muestral definitivo fue de 23.156 cuentas de cotización a la Seguridad Social y 231.401 trabajadores. La selección de trabajadores se realizó por medio de un muestreo sistemático, dentro de cada estrato en el primer caso, y dentro de cada cuenta de cotización en el segundo, con las listas de trabajadores previamente ordenadas por grupo de cotización a la Seguridad Social primero y dentro de cada grupo de cotización por sexo, de modo que se asegurara la representatividad de la muestra.

Tabla 21. Muestra diseñada y recogida por comunidades autónomas

	Unidades			Trabajadores		
	Muestra diseñada	Muestra recogida	Tasa	Muestra diseñada	Muestra recogida	Tasa
Total Nacional	22.788	21.621	94,88	229.866	215.697	93,84
Andalucía	1.965	1.864	94,86	20.483	19.143	93,46
Aragón	1.170	1.132	96,75	11.082	10.600	95,65
Asturias(Princdo. de)	938	910	97,01	8.823	8.464	95,93
Baleares (Islas)	927	863	93,10	8.231	7.692	93,45
Canarias	1.142	1.070	93,70	11.263	10.407	92,40
Cantabria	708	675	95,34	6.372	6.046	94,88
Castilla y León	1.349	1.295	96,00	13.146	12.447	94,68
Castilla-La Mancha	1.167	1.124	96,32	10.799	10.302	95,40
Cataluña	2.650	2.520	95,09	30.817	29.000	94,10
Comunidad Valenciana	1.992	1.912	95,98	20.225	19.186	94,86
Extremadura	738	715	96,88	6.302	6.088	96,60
Galicia	1.401	1.354	96,65	13.667	13.155	96,25
Madrid (Com. de)	2.315	2.187	94,47	28.012	26.394	94,22
Murcia (Región de)	1.060	1.006	94,91	9.566	9.017	94,26
Navarra (C. Foral de)	889	813	91,45	8.457	7.533	89,07
País Vasco	1.536	1.368	89,06	16.042	13.903	86,67
Rioja (La)	658	645	98,02	5.197	5.049	97,15
Ceuta y Melilla	183	168	91,80	1.382	1.271	91,97

En la Tabla 21 se recoge la distribución de la muestra diseñada y recogida por comunidades autónomas. El primer aspecto destacable es la alta tasa de respuesta, ya que la muestra recogida representa el 94,88% de la diseñada. En el caso de Castilla-La Mancha la tasa es superior a la media, 96,32%. En el extremo opuesto se sitúan el País Vasco y la Comunidad de Navarra que son las comunidades que obtienen una peor tasa de respuesta, ambas inferiores al 90 %. Respecto al número de trabajadores, los 10.302 trabajadores de nuestra comunidad suponen el 4,78 % de la muestra recogida.

Tabla 22. Muestra diseñada y recogida por divisiones de actividad

		Unidades			Trabajadores		
		Muestra diseñada	Muestra recogida	Tasa	Muestra diseñada	Muestra recogida	Tasa
		22.788	21.621	94,88	229.866	215.697	93,84
C	Industrias extractivas	442	426	96,38	3.583	3.365	93,92
D	Industria manufacturera	9.230	8.873	96,13	87.955	83.694	95,16
DA	Industria de la alimentación, bebida y tabaco	1.119	1.064	95,08	11.315	10.584	93,54
DB	Industria textil y de la confección	710	672	94,65	6.255	5.845	93,45
DC	Industria del cuero y del calzado	367	350	95,37	2.771	2.618	94,48
DD	Industria de la madera y el corcho	611	596	97,55	4.709	4.579	97,24
DE	Industria del papel; edición y artes gráficas	716	690	96,37	6.771	6.467	95,51
DF	Refino de petróleo y tratamiento de combustibles	43	43	100,00	758	741	97,76
DG	Industria química	594	579	97,47	6.278	6.039	96,19
DH	Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	534	509	95,32	5.263	5.019	95,36
DI	Industrias de otros productos minerales no metálicos	806	783	97,15	7.399	7.130	96,36
DJ	Metalurgia y fabricación de productos metálicos	1.091	1.055	96,70	10.322	9.857	95,50
DK	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	691	669	96,82	6.365	6.093	95,73
DL	Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	648	619	95,52	6.788	6.459	95,15
DM	Fabricación de material de transporte	577	552	95,67	7.205	6.813	94,56
DN	Industrias manufactureras diversas	723	692	95,71	5.756	5.450	94,68
E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	437	416	95,19	4.829	4.632	95,92
F	Construcción	1.940	1.748	90,10	17.316	15.527	89,67
G	Comercio	1.942	1.850	95,26	20.181	18.947	93,89
H	Hostelería	1.372	1.287	93,80	12.492	11.560	92,54
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.334	1.250	93,70	13.653	12.545	91,88
J	Intermediación financiera	817	796	97,43	10.768	10.437	96,93
K	Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios	1.799	1.655	92,00	21.103	19.057	90,30
M	Educación	1.172	1.138	97,10	11.498	11.115	96,67
N	Actividades sanitarias y veterinarias	1.117	1.065	95,34	15.371	14.462	94,09
O	Otras actividades y servicios sociales	1.186	1.117	94,18	11.117	10.356	93,15

En la Tabla 23 se muestra la distribución por ramas de actividad. El total de trabajadores de la muestra recogida es de 215.697, lo que supone un incremento del 21,75 por ciento respecto a los 177.168 trabajadores de la EES de 1995. Este aumento se debe en gran medida a cerca de los 36.000 trabajadores de las nuevas ramas de actividad incluidas en

la EES de 2002: educación, sanidad y otros servicios sociales. Esta ampliación de la cobertura de las ramas de actividad ha implicado que el peso porcentual de cada una de las divisiones de la CNAE en la muestra de 2002 sea diferente al que presentaban en la EES de 1995 tal como recogemos en la Tabla 23.

Tabla 23 Porcentaje de las distintas ramas de actividad en la muestra recogida

División	Texto CNAE-93	2002	1995	Diferencia
C	Industrias extractivas	1.56	1.9	-0.34
D	Industria manufacturera	38.80	52.9	-14.10
DA	Industria de la alimentación, bebida y tabaco	4.91	7.06	-2.15
DB	Industria textil y de la confección	2.71	4.22	-1.51
DC	Industria del cuero y del calzado	1.21	1.89	-0.68
DD	Industria de la madera y el corcho	2.12	2.45	-0.33
DE	Industria del papel; edición y artes gráficas	3.00	4.19	-1.19
DF	Refino de petróleo y tratamiento de combustibles	0.34	0.58	-0.24
DG	Industria química	2.80	4.44	-1.64
DH	Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	2.33	2.65	-0.32
DI	Industrias de otros productos minerales no metálicos	3.31	4.65	-1.34
DJ	Metalurgia y fabricación de productos metálicos	4.57	5.4	-0.83
DK	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	2.82	3.52	-0.70
DL	Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	2.99	4.14	-1.15
DM	Fabricación de material de transporte	3.16	4.27	-1.11
DN	Industrias manufactureras diversas	2.53	3.43	-0.90
E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	2.15	3.06	-0.91
F	Construcción	7.20	7.26	-0.06
G	Comercio	8.78	9.58	-0.80
H	Hostelería	5.36	5.61	-0.25
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.82	6.65	-0.83
J	Intermediación financiera	4.84	7.48	-2.64
K	Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios	8.84	5.57	3.27
M	Educación	5.15		5.15
N	Actividades sanitarias y veterinarias	6.70		6.70
O	Otras actividades y servicios sociales	4.80		4.80
	Total de trabajadores	215.697	177.168	

De todas las ramas, los mayores porcentajes en 2002 se concentran en las actividades inmobiliarias y otros servicios a empresas (8,84%), en el comercio (8,78%), la construcción (7,20%) y las actividades sanitarias y veterinarias (6,70%); mientras que, por el contrario, en 1995 las ramas más representadas eran el comercio (9,58%), la intermediación financiera (7,48%), la construcción (7,26%) y la industria de la alimentación (7,06%). Si observamos los tres sectores básicos de actividad, la industria acapara el 42,51% de la muestra, la construcción el 7,20% y los servicios el 50,29%.

Sin embargo en 1995 estos porcentajes eran del 57,86% para la industria, el 7,26% para la construcción y el 34,88% para los servicios. Resulta evidente que la ampliación de la cobertura a los servicios de educación, sanidad y otros servicios sociales ha supuesto un acercamiento a la realidad de la economía española y una terciarización de la muestra.

Por tanto, la distribución sectorial en 2002 y 1995 no es comparable por la inclusión de estas nuevas ramas, motivo por el que hemos analizado la composición de la muestra si excluimos del año 2002 las nuevas ramas de actividad, de esta forma, podemos comparar ambas muestras con criterios homogéneos.

Tabla 24 Porcentaje de las distintas ramas de actividad con muestras homogéneas

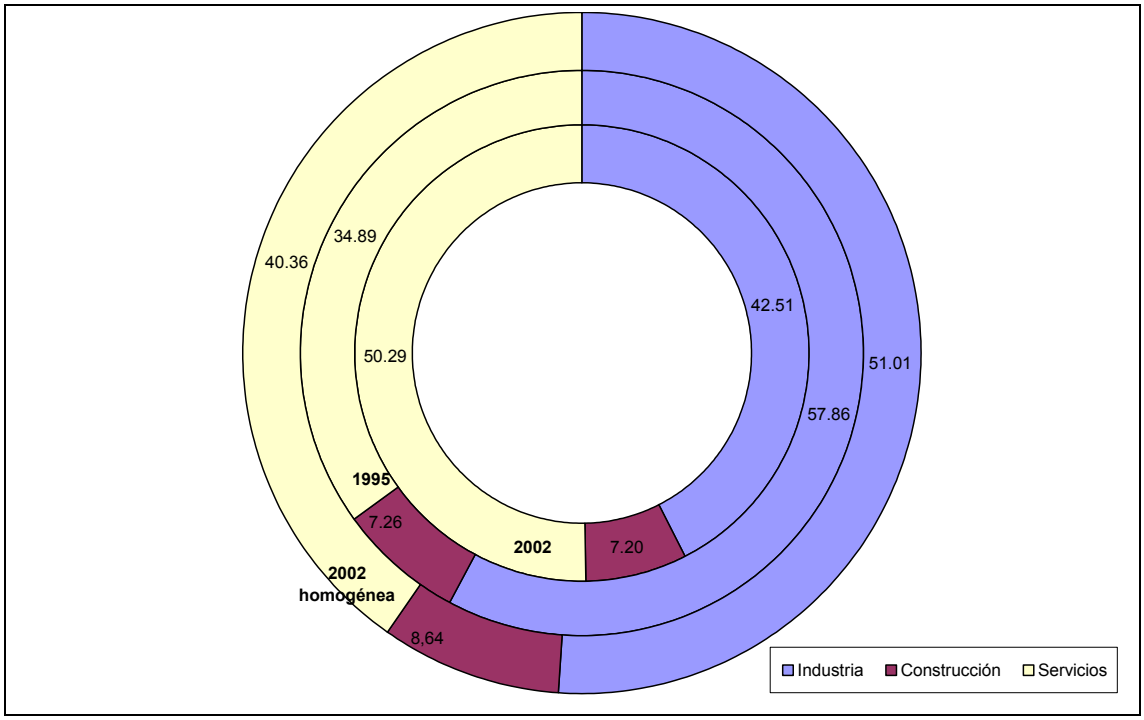
División	Texto CNAE-93	2002	1995	Diferencia
C	Industrias extractivas	1,87	1,9	-0,03
D	Industria manufacturera	46,56	52,9	-6,34
DA	Industria de la alimentación, bebida y tabaco	5,89	7,06	-1,17
DB	Industria textil y de la confección	3,25	4,22	-0,97
DC	Industria del cuero y del calzado	1,46	1,89	-0,43
DD	Industria de la madera y el corcho	2,55	2,45	0,10
DE	Industria del papel; edición y artes gráficas	3,60	4,19	-0,59
DF	Refino de petróleo y tratamiento de combustibles	0,41	0,58	-0,17
DG	Industria química	3,36	4,44	-1,08
DH	Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	2,79	2,65	0,14
DI	Industrias de otros productos minerales no metálicos	3,97	4,65	-0,68
DJ	Metalurgia y fabricación de productos metálicos	5,48	5,4	0,08
DK	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	3,39	3,52	-0,13
DL	Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	3,59	4,14	-0,55
DM	Fabricación de material de transporte	3,79	4,27	-0,48
DN	Industrias manufactureras diversas	3,03	3,43	-0,40
E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	2,58	3,06	-0,48
F	Construcción	8,64	7,26	1,38
G	Comercio	10,54	9,58	0,96
H	Hostelería	6,43	5,61	0,82
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,98	6,65	0,33
J	Intermediación financiera	5,81	7,48	-1,67
K	Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios	10,60	5,57	5,03
M	Educación			
N	Actividades sanitarias y veterinarias			
O	Otras actividades y servicios sociales			
	Total de trabajadores	179.764	177.168	

A partir de los resultados de la Tabla 24 podemos observar cómo, una vez eliminados de la EES de 2002 los trabajadores de las divisiones M, N, y O, las muestras son mucho más comparables entre sí. El primer aspecto destacable sería que en este caso el incremento en la muestra es únicamente de 2.596 trabajadores, lo que supone un incremento del 1,4%. De esta manera, los porcentajes por ramas son más similares, aunque siguen existiendo diferencias debidas básicamente al cambio en el tejido productivo experimentado en España a lo largo de estos últimos años. En el caso de la muestra homogénea la industria representa el 51,01%, los servicios 40,36% y la construcción el 8,34% tal como se representa en el Gráfico 49. Por tanto, incluso eliminando de la muestra del año 2002 los servicios de educación, sanidad y otros servicios sociales podemos constatar como la industria ha perdido peso, mientras que los servicios lo han incrementado.

Comparando la muestra recogida con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2002, para las mismas ramas de actividad, comprobamos que la industria representa el 20,35%, la construcción el 12,57% y los servicios el 67,07%. Por tanto,

parece que la población está más concentrada en los servicios, mientras que la muestra lo está en la industria. Esta aparente divergencia se puede explicar por el número de cotizantes exigidos en la EES por empresa, como mínimo diez, ya que en el sector servicios el número de empresas con menos de 10 trabajadores es muy superior al sector industrial, lo que explicaría este cambio en la ponderación de las ramas.

Gráfico 49



Ahora bien, hay que señalar que la muestra objeto de nuestro estudio es una parte de la EES. El secreto estadístico no permite recabar toda la información obtenida por el INE, ya que se eliminan aquellos individuos susceptibles de ser identificados por tener unas características muy concretas. Por este motivo, a la hora de solicitar la información al INE, hubo que elegir entre renunciar a variables (o a un mayor nivel de desagregación) o renunciar a individuos (aceptando el sesgo muestral derivado de ello). Aunque la elección no fue sencilla, el gran número de cruces entre variables que deberíamos realizar aconsejó renunciar a alguna variable, agregar los valores resultantes de otras y aceptar una cierta reducción del conjunto de la muestra.

Con este propósito y analizando la extensa publicación del INE decidimos prescindir del tipo de convenio colectivo, ya que nuestras investigaciones anteriores nos señalaban que su efecto sobre el salario no era importante y nos permitía obtener un mayor número de trabajadores. Las otras modificaciones respecto a los datos originales se encuentra en el mercado y en el tamaño del establecimiento. Respecto al primero, se han agrupado las empresas con mercado comunitario y extracomunitario en una sola categoría a la que denominamos mercado de ámbito internacional. Respecto al tamaño, en la EES las empresas se agrupan en cinco clases según su tamaño. Las diferencias entre la EES y la muestra suministrada por el INE se detallan en la Tabla 25, en la que se aprecia cómo en nuestra muestra sólo tenemos tres agrupaciones de tamaño.

En el resto de variables la muestra suministrada por el INE era idéntica a la que el propio INE había elaborado. De esta forma la muestra utilizada comprendía para el año 2002, 162.380 individuos lo que suponía un 75,28% sobre la recogida. Como es normal, nuestra primera investigación se encaminó hacia los 53.317 trabajadores que perdimos con relación a la muestra recogida por el INE.

Tabla 25 Cambios en la variable tamaño en la muestra suministrada

Grupos	EES	Muestra suministrada
Grupo I	10-19	10 a 49
Grupo II	20-49	50 a 199
Grupo III	50-99	200 y más
Grupo IV	100-199	
Grupo V	200 y más	

Más concretamente, debíamos identificar si existía alguna comunidad o rama de actividad especialmente afectada por la pérdida o se distribuía uniformemente por todas ellas. En la Tabla 26 se puede apreciar el porcentaje que representa por CC.AA. la muestra suministrada sobre la recogida. Como apreciamos podemos observar que en el caso de Castilla-La Mancha la pérdida de trabajadores está ligeramente por encima de la media al representar la muestra suministrada el 71,54% de la muestra recogida, un 4% menos que la media nacional, pero con un tamaño muestral de 7.370 trabajadores lo que nos permite llevar a cabo los modelos econométricos sin problemas de significación.

Tabla 26 Las CC.AA. en la muestra suministrada versus la muestra recogida

	Muestra recogida	Muestra suministrada	% sobre muestra recogida
España	215.697	162.380	75,28
Andalucía	19.143	15220	79,51
Aragón	10.600	7.828	73,85
Asturias (Principado de)	8.464	5.479	64,73
Balears (Illes)	7.692	5.452	70,88
Canarias	10.407	7.895	75,86
Cantabria	6.046	3617	59,82
Castilla-La Mancha	10.302	7.370	71,54
Castilla y León	12.447	9.353	75,14
Cataluña	29.000	24.969	86,10
Comunidad Valenciana	19.186	15.048	78,43
Extremadura	6.088	4.197	68,94
Galicia	13.155	9.546	72,57
Madrid (Comunidad de)	26.394	21.013	79,61
Murcia (Región de)	9.017	6.473	71,79
Navarra (Comunidad Foral de)	7.533	4.644	61,65
País Vasco	13.903	10.460	75,24
Rioja (La)	5.049	3.168	62,75
Ceuta y Melilla	1.271	648	50,98

En la Tabla 27 se puede apreciar la composición de la muestra suministrada y su comparación con las muestras recogida por ramas de actividad. Sólo existen seis ramas de actividad dónde la representatividad sea inferior al 60 % sobre la muestra recogida: industrias extractivas (59,94%); industria de material eléctrico, electrónico y óptico (59,48%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (54,07%); otros servicios sociales y servicios personales (50,87%); producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (40,88%); y refino de petróleo y tratamiento de combustibles (3,24%).

Tabla 27 Ramas de actividad en la muestra suministrada y la muestra recogida

División	Texto CNAE-93	Muestra suministrada	muestra recogida	% sobre muestra recogida
C	Industrias extractivas	2.017	3.365	59,94
D	Industria manufacturera	62.353	83.694	74,50
DA	Industria de la alimentación, bebida y tabaco	8.896	10.584	84,05
DB	Industria textil y de la confección	4.343	5.845	74,30
DC	Industria del cuero y del calzado	1.935	2.618	73,91
DD	Industria de la madera y el corcho	3.674	4.579	80,24
DE	Industria del papel; edición y artes gráficas	4.062	6.467	62,81
DF	Refino de petróleo y tratamiento de combustibles	24	741	3,24
DG	Industria química	5.121	6.039	84,80
DH	Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	3.777	5.019	75,25
DI	Industrias de otros productos minerales no metálicos	5.898	7.130	82,72
DJ	Metalurgia y fabricación de productos metálicos	7.120	9.857	72,23
DK	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	4.826	6.093	79,21
DL	Industria de material eléctrico, electrónico y óptico	3.842	6.459	59,48
DM	Fabricación de material de transporte	4.614	6.813	67,72
DN	Industrias manufactureras diversas	4.221	5.450	77,45
E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	1.986	4.632	42,88
F	Construcción	14.252	15.527	91,79
G	Comercio	15.112	18.947	79,76
H	Hostelería	10.138	11.560	87,70
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6.783	12.545	54,07
J	Intermediación financiera	6.628	10.437	63,50
K	Servicios empresariales	16.097	19.057	84,47
M	Educación	8.940	11.115	80,43
N	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	12.806	14.462	88,55
O	Otros servicios sociales y servicios personales	5.268	10.356	50,87
	Total	162.380	215.697	75,28

Una vez identificadas las diferencias debemos averiguar si los salarios en Castilla-la Mancha y en estas ramas son superiores o inferiores a la media, para intentar explicar los posibles sesgos existentes en nuestra muestra. Por ello, en la Tabla 28 representamos las diferencias de salario entre ambas muestras para nuestra comunidad y el total nacional, mientras que en la Tabla 29 recogemos los salarios de las ramas de actividad menos representadas en la muestra suministrada por el INE.

Como se aprecia en la Tabla 28 el salario medio anual en el caso de la muestra suministrada es de 17.770,39 €, frente a los 19.802,45€ de la muestra recogida por el INE, lo que implica que nuestro salario medio representa el 90% del estimado por la EEE de 2002. En el caso de Castilla-La Mancha este porcentaje es algo inferior, situándose en el 87,5%. Este resultado supone que en nuestra muestra existe un leve sesgo a la baja de los salarios, debido a que por motivos de secreto estadístico los trabajadores que han sido eliminados por el INE de la muestra se han concentrado en un mayor porcentaje en aquellos con salarios por encima de la media.

Tabla 28 Diferencias muestrales de salario medio anual en España y CLM

	Muestra recogida	Muestra suministrada	% sobre muestra recogida
Castilla-La Mancha			
Ambos sexos	16.688,32	14.596,88	87,47
Hombres	18.331,02	15.802,96	86,21
Mujeres	13.550,60	12.398,42	91,50
España			
Ambos sexos	19.802,45	17.770,39	89,74
Hombres	22.169,16	20.029,18	90,35
Mujeres	15.767,56	14.146,42	89,72

Con respecto a las actividades podemos constatar que en términos generales la pérdida de trabajadores se ha distribuido homogéneamente entre ellas, estando el salario medio en cada una de ellas en torno al 90% del salario estimado en la EES de 2002. En el caso de aquellas ramas con mayor pérdida de trabajadores, la Tabla 29 demuestra que la mayoría las ramas de actividad tienen un salario superior al medio de la encuesta lo que se traduce en posible sesgo a la baja en la muestra suministrada. Sin embargo, el peso de las ramas en las que la pérdida es mayor, industrias extractivas y refino de petróleo, es muy pequeño en el conjunto de la encuesta, lo que implica que la incidencia del sesgo es reducida. Por consiguiente, podemos concluir que aún existiendo diferencias entra ambas muestras, la muestra suministrada es similar a la original, con un leve sesgo a la baja de los salarios distribuido uniformemente entre comunidades autónomas y ramas de actividad, lo que permite la generalización de nuestros resultados.

Tabla 29 Diferencias muestrales de salario medio anual por ramas de actividad

Ramas de actividad	Salario muestra recogida	Peso muestra recogida	Salario muestra suministrada	Peso muestra suministrada	% salario MS/MR
Industrias extractivas	24.401,76	1,56	17.613,73	1,24	72,18
Refino de petróleo y tratamiento de combustibles	40.804,27	0,34	30.115,98	0,01	73,81
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	22.418,68	2,99	19.795,12	2,37	88,30
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	34.414,02	2,15	33.605,30	1,22	97,65
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	23.692,15	5,82	23.939,64	4,18	101,04
Otros servicios sociales y servicios personales	18.326,22	4,80	14.368,28	3,24	78,40
Total encuesta	19.802,45		17.770,39		

3.5. La muestra utilizada en el estudio

Sin embargo, dado que una parte importante de la información que precisábamos no estaba presente de forma directa en las dos EES de 1995 y 2002, el siguiente paso de este estudio fue la preparación de una muestra que, a partir de la suministrada por el INE, permitiese homogeneizar ambas encuestas. Nuestro trabajo en esta etapa puede dividirse en 4 fases: adaptación de la EES de 1995 a las definiciones de 2002; elaboración de nuevas variables para medir el tiempo de trabajo; creación de nuevas variables para cuantificar el salario; definición de otras variables; y filtrado de la encuesta para evitar incongruencias y errores de tabulación.

3.5.1. La medición del tiempo de trabajo

Una de las principales ventajas de la EES es que dispone de información sobre el tiempo de trabajo, la jornada laboral y las vacaciones o días festivos de los que disponen los trabajadores.

En cuanto a los días trabajados la muestra inicial permite averiguar que trabajadores se han visto afectados por incapacidad laboral transitoria (ILT) y/o baja maternal tanto en octubre como en todo el año. Por otra parte, existe una parte de los trabajadores que llevan trabajando en la empresa menos de un año, lo que implica que han podido entrar en la misma después de enero. En cualquiera de estas circunstancias el tiempo trabajado será inferior al año lo que repercutirá en los salarios obtenidos. En la Tabla 30 se muestra el porcentaje de trabajadores en cada una de estas situaciones.

Tabla 30 Trabajadores afectados por ILT/Maternidad o antigüedad menor a 1 año

Trabajadores Afectados	ILT/maternidad en octubre	ILT/maternidad u otras causas en el año	Antigüedad menor a 1 año
EES 2002			
Número	5.052	47.342	21.103
Porcentaje	3,11	29,16	13,00
EES 1995			
Número	3.399	34.430	15.678
Porcentaje	2,16	21,90	9,97

La incidencia de los salarios afectados en el mes de octubre es muy reducida, mientras que a lo largo del año ésta es ya más importante, siendo ambos valores superiores en 2002. La divergencia se debe tanto a la diferencia meramente temporal como a la distinta definición de la variable salario afectado para octubre y el año. En el primer caso sólo se tienen en cuenta a los trabajadores afectados por incapacidad temporal o por maternidad en octubre cuya ausencia afectase a su salario. En el segundo se incluyen, además de los trabajadores afectados por incapacidad transitoria o maternidad en el año, a todos aquellos que no hubieran trabajado todo el año por diversas causas, tales como absentismo, reducción de jornada, regulación de empleo, suspensión de la relación laboral o comienzo o finalización de la relación laboral en el año. Teniendo todo esto en consideración, es lógico que la diferencia entre las dos variables sea

bastante alta. Además, los trabajadores con antigüedad inferior a 1 año deben estar incluidos en su inmensa mayoría en la columna segunda de la tabla.

Por otra parte, la encuesta suministra información sobre los días pagados a los trabajadores afectados por las causas anteriores. En el caso del mes de octubre se presentan los días pagados durante dicho mes, mientras que para todo el año se obtienen los meses y los días pagados para todo el año. Para el año 2002, hay que señalar que de los 47.342 trabajadores con los salarios afectados 15.444 han trabajo 11 meses o más, lo que supone el 32,6 % del total de trabajadores afectados durante todo el año. Por este motivo, creemos que los datos del mes de octubre muestran mejor la incidencia de las bajas temporales que los datos anuales afectados por otras circunstancias como son la salida y la entrada de trabajadores.

Algo parecido ocurre con la jornada de trabajo. La EES suministra información sobre la jornada pactada anualmente y sobre la jornada normal trabajada en octubre. De nuevo la diferencia en la definición de la variable es muy importante, ya que en el caso del mes de octubre se obtienen datos reales sobre el trabajo realizado, mientras que para la jornada anual se refleja únicamente lo estipulado en el convenio sin que esto suponga el verdadero tiempo de trabajo. Nuevamente pensamos que la información recogida para octubre es más fiable que la obtenida para el conjunto del año.

Una vez tenido esto en cuenta hay que señalar que los datos de jornadas mensuales y anuales de los trabajadores con el salario afectado no muestran el verdadero tiempo de trabajo. Por este motivo, construimos una serie de variables auxiliares con el fin de obtener una información precisa sobre la jornada mensual y la jornada anual a efectos de calcular el salario hora. Las variables iniciales eran las siguientes:

- *Diaspag* = días pagados en octubre. Si el trabajador no tuvo afectado el salario su valor es 31, en caso contrario refleja los días pagados no afectados por ILT o maternidad.
- *Mes* = número de meses pagados en el año.
- *Día* = número de días pagados en el año.
- *Jornanuh* = jornada anual pactada en número de horas.
- *Jorsema* = jornada semanal en número de horas.

El primer cálculo realizado fue convertir los datos referidos al tiempo de trabajo anual (de meses y días) en días únicamente. Con este fin definimos una nueva variable (*diaspganu)* con los días trabajados en el año. El resultado es:

$$\text{diaspganu} = mes * 30{,}5 + días \qquad (3.\ 1)$$

Posteriormente, calculamos dos variables que reflejasen el número de horas efectivamente pagadas al trabajador. Estas variables se denominan *horasaño* para las horas anuales y *horasmes* para las horas mensuales.

$$horasaño = jornanuh * \frac{diaspganu}{365} \qquad (3.\ 2)$$

$$horasmes = jorsema * 4{,}2 * \frac{diaspag}{31} \qquad (3.\ 3)$$

En la expresión (3. 2) se observa que si el trabajador no tiene el salario afectado durante el años la jornada anual pactada coincide con el valor de la variable *horasaño*, mientras que si éste se encuentra afectado se reducirá la jornada pactada proporcionalmente al número de días efectivamente pagados. En cuanto a la jornada mensual, lo primero es multiplicar la jornada semanal por el número de semanas que tiene el mes de octubre (4,2) y posteriormente utilizar el mismo método empleado con la jornada anual, para que la jornada semanal refleje efectivamente los días pagados en octubre.

Tabla 31 Distintos datos sobre la jornada de trabajo

	Media	Horas semanales	Diferencia sobre jornada semanal
		1995	
Jornada semanal en horas	38,89	38,89	
Jornada anual pactada en número de horas	1.707,20	38,71	99,55
Horas mensuales efectivamente trabajadas	157,37	37,47	96,35
		2002	
Jornada semanal en horas	36,60	38,89	
Jornada anual pactada en número de horas	1.632,47	37,02	95,19
Horas mensuales efectivamente trabajadas	148,69	35,40	91,04

Para pasar las horas anuales a horas mensuales se han divido éstas por 10,5 meses de trabajo - ya que la media de la muestra refleja que la inmensa mayoría de los trabajadores tiene un mes de vacaciones a los que hay que añadir los días festivos a lo largo del año - y dividido la cifra resultante por 4,2. Como se observa en el cuadro, la incidencia de las bajas laborales es mínima en la jornada semanal en 1995, mientras que existen diferencias significativas en los datos de 2002.

Por último, la EES suministra información sobre los días de vacaciones y puentes. El problema de estas variables es que los puentes (*puentes*) están expresados en días laborables, mientras que las vacaciones lo están tanto en días naturales (*vacanatu*) como en días laborables (*vacalabo*), dependiendo de la empresa. Por esta causa, se han elaborado dos variables que resumen en días naturales (*vacaton*) y en días laborables (*vacatol*) las vacaciones totales pagadas que obtienen los trabajadores:

$$vacaton = puentes + vacanatu + 1{,}3636 * vacalabo \qquad (3.\ 4)$$

$$vacatol = puentes + vacalabo + 0{,}7333 * vacanatu \qquad (3.\ 5)$$

Para pasar de días laborables a días naturales, hemos utilizado lo que usualmente viene a ser la media de las empresas españolas en las que 22 días laborables corresponden a 30 días naturales. De esta forma, para convertir días naturales en días laborables multiplicamos por 0,73 (22/30), mientras que para pasar de días laborables a naturales multiplicamos por 1,36 (30/22).

3.5.2. La medición del salario.

En este apartado se explican las variables utilizadas para el estudio de los salarios, aspecto central de este informe. La EES presenta información sobre el salario mensual de octubre y sobre el salario anual. En el primer caso se podía obtener la composición del salario bruto mensual (*wbmes*), mientras que en el segundo el salario bruto (salbru) está formado por la suma de los pagos ordinarios (*pagordinario*) y los pagos extraordinarios (*pextranual*). Por tanto, las variables salariales originales son:

$$\text{wbmes} = \text{salabase} + \text{paghorasext} + \text{complsal} + \text{pagextro} \qquad (3.\ 6)$$

$$Salbru = pagordinario + pextranual \qquad (3.\ 7)$$

Es decir, el salario bruto mensual es la suma del salario base (*salabase*), los pagos por horas extras percibidos en octubre (*paghorasext*), los complementos salariales (*complsal*) y los pagos extraordinarios recibidos en octubre (*pagextro*). A su vez, el salario bruto anual es la suma de los pagos ordinarios (*pagordinario*) y los pagos extraordinarios (*pextranual*).

A partir de estas variables se han construido los salarios hora. Como vimos en el apartado anterior la medición del tiempo de trabajo difiere al considerar la semana o el año. Por esta causa, nos vimos obligados a construir dos tipos de salarios hora a partir de los salarios anuales y de los mensuales. Sin embargo, hay que tener en cuenta que en el año 1995 no se tuvo en cuenta el periodo de tiempo trabajado al que se referían los salarios anuales, por lo que los resultados obtenidos no eran fácilmente interpretables puesto que junto a salarios referidos a todo un año de trabajo se tenían salarios de trabajadores temporales que solo incluían unos pocos meses trabajados. Por el contrario en los resultados de 2002, los salarios anuales de aquellos trabajadores que no estuvieron trabajando durante todo el año se han ajustado asignando un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones. Es decir, el salario se ha elevado proporcionalmente según el tiempo trabajado. Por este cambio metodológico los salarios anuales de los trabajadores afectados por baja o con un periodo de antigüedad inferior al año no son comparables entre 1995 y 2002, motivo por el que hemos decidido eliminarlos de la muestra para poder estimar modelos homogéneos.

Para el cálculo de los salarios hora anuales utilizamos el salario bruto y las horas trabajadas en el año:

$$wbhoraaño = \frac{salbru}{horasaño} \qquad (3.\ 8)$$

En el caso del salario mensual la construcción de un salario hora fue más compleja. Los datos referidos a las horas mensuales nos ofrecían más seguridad al tratarse de horas trabajadas y no pactadas. Sin embargo, el numerador ofrecía más dificultades. El salario del mes de octubre recoge los ingresos normales, incluidos los pagos extraordinarios del mes de octubre. Sin embargo, dado que las empresas no tienen un número de pagas común y que, en muchos casos, los pagos extraordinarios son una parte importante de

los ingresos totales, se ha calculado una variable que prorratease los pagos extraordinarios del año en 12 meses (*proratpextra)*, obteniendo así el salario mensual (*wbmes*) y sustituyendo en la expresión 3.6 la variable *pagextro* por la nueva *proratpextra*:

$$\text{proratpextra} = \frac{\text{pextranual}}{12} \tag{3. 9}$$

$$wbmespexpro = salabase + pagorext + complsal + proratpextra \tag{3. 10}$$

De esta forma el salario mensual se aproximaba mejor a la ganancia del trabajador, ya que los pagos extraordinarios de todo el año se reparten en cada uno de los meses. Una vez obtenido el salario mensual, se calcula el salario hora dividiendo *wb101* entre las horas mensuales (*horasmes*) y las horas extras realizadas a lo largo de octubre (*horextra*), ya que uno de los componentes del salario mensual son los pagos por horas extras (*paghorasext*):

$$\text{wbhorapexpro} = \frac{\text{wbmespexpro}}{\text{horasmes} + \text{horextra}} \tag{3. 11}$$

Como ya sucedía en el caso del salario anual, en el año 1995 no se ajustaron los periodos de ausencia de aquellos trabajadores que no trabajaron el mes de octubre completo, motivo por el que de nuevo los salarios mensuales de los trabajadores afectados por baja no son comparables entre 1995 y 2002.

Por último, calculamos la diferencia para cada individuo entre el salario hora anual y el salario hora mensual, de esta forma intentamos averiguar si existían divergencias importantes debidas a un cambio en los ingresos o en el número de horas realizadas o pactadas. Esta variable se denomina *dfwb*:

$$dfwb = \text{wbhorames} - \text{wbhorapexpro} \tag{3. 12}$$

3.5.3. Creación de nuevas variables

En este apartado comentaremos brevemente las variables elaboradas a partir de las originales. En primer lugar, recalculamos nuevas variables constituidas por el logaritmo neperiano de todas las variables salariales con el fin de ser utilizadas como variables dependientes en los distintos modelos econométricos.

Por otro lado, se obtuvieron los porcentajes de cada uno de los componentes del salario anual y del salario mensual. Se calculó el cuadrado de la edad y antigüedad. Se construyeron varias variables que agrupaban las titulaciones, la ocupación y la actividad. También se elaboraron variables dicotómicas para estudiar la contribución de las ramas de actividad, la educación y la ocupación sobre el salario. La información sobre estas variables está recogida en el apéndice IV.

3.5.4. Los filtros realizados

Una vez construidas todas las variables pasamos a filtrar la muestra. Este trabajo era necesario para evitar trabajar con datos erróneos o poco fiables. Nuestra preocupación principal era trabajar con una muestra amplía, pero con datos lo más fiables posibles. En este sentido, hay que recordar que las principales variables salariales no han sido las originales, sino construidas para este trabajo. Para ello, elaboramos los cuadros de frecuencias de las principales variables de la muestra para identificar datos atípicos o anómalos. Entre estos cabe citar la existencia de salarios brutos anuales por debajo de los 50 euros. Por tanto, el primer filtro que aplicamos fue eliminar los individuos que presentaban salarios brutos anuales por debajo de 51 euros. El número de individuos eliminados ascendió a 2.

Otra de las discrepancias importantes que detectamos fueron las diferencias entre los salarios hora anuales y los salarios hora mensuales. Como se mencionó en el epígrafe 3.5.2 se construyó una variable, *dfwb*, recogida en la expresión 3.12 que representaba la diferencia entre ambos salarios hora. Dicha variable mostraba una serie de datos atípicos que pueden deberse a una diferencia importante entre la jornada pactada y la efectivamente trabajada o por pagos muy diferentes entre el mes de octubre y el resto del año. Por estos motivos, decidimos eliminar los individuos que presentasen diferencias entre sus salarios hora de ± 21 euros. En el caso de valores de *dfwb* superiores a 21 euros quedaron fuera de la muestra 39 personas, mientras que para los valores de *dfwb* inferiores a -21 euros los individuos excluidos fueron 160.

En línea con lo expuesto anteriormente, se observó que muchos individuos presentaban unos salarios anuales compuestos básicamente de pagos extraordinarios. Este hecho puede ser debido a la existencia de una relación contractual donde el salario mensual no tenga mucha importancia o al encubrimiento en dichos pagos de primas e indemnizaciones por diversos motivos. Al no poder identificar el origen de los elevados pagos extraordinarios decidimos eliminar de la muestra aquellos casos en los que estos pagos constituyesen la mitad o más del salario anual total. El número de individuos afectados por este filtro fue de 473.

Debido a las atípicas características de los salarios de las personas con edades superiores a la normal de jubilación, decidimos eliminar de la muestra a los individuos con más de 65 años. Esta decisión afectó a 263 personas.Por ultimo, eliminamos de las muestra los individuos que tenían afectados el salario en el mes de octubre por baja, para poder hacer homogéneos los salarios mensuales del mes de octubre de 1995 con los del mismo mes de 2002. Este filtro supuso la pérdida de 5.052 trabajadores.

Una vez realizados todos los filtros la muestra final quedó compuesta por 156.075 individuos, en lugar de los 162.380 que componían la muestra suministrada por el INE. Por tanto, la pérdida total de individuos debida a los filtros realizados fue de 6.305 observaciones lo que representa el 3,88 por ciento de la muestra suministrada.

La muestra final comparada con la muestra suministrada o inicial y la recogida por el INE representa el 96,11% de la primera y el 72,35% de la segunda. Así pues, la merma total de la muestra, originada tanto por la necesidad de preservar el secreto estadístico como por los filtros aplicados en la homogeneización de la muestra, no llega al 30 por ciento de la EES de 1995, lo que estimamos como una pérdida aceptable.

Hay que señalar que las pérdidas de observaciones debidas a los filtros se han repartido uniformemente por todas las ramas de actividad, lo que supone que los pesos porcentuales de cada una de ellas han permanecido similares a los de la muestra inicial y que la muestra utilizada es representativa de la EES de 2002 y de la EES de 1995.

4. Un modelo de determinación salarial

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

Para ello, elaboraremos diferentes modelos econométricos capaces de responder a estos interrogantes. El primer paso será la especificación de dichos modelos para luego pasar a su estimación con los datos obtenidos a partir de la EES de 2002 y su comparación con los resultados obtenidos para la EES de 1995. Las estimaciones que se realizarán en ambos casos serán para Castilla-La Mancha y para el total nacional con el propósito de poder contextualizar las estimaciones que se obtienen de nuestra región con la situación del conjunto de la nación.

Sin embargo, a la hora de comparar los resultados de 2002 con los de 1995 hay que tener siempre en cuenta que las muestras no son homogéneas, ya que en el año 1995 no se incluyeron los sectores de actividad de educación, sanidad y otros servicios colectivos. Este hecho implica que las estimaciones del modelo obtenido para el año 2002 con todas las ramas de actividad no es comparable con las obtenidas para el año 1995, motivo por el que hemos optado por estimar dos modelos para el año 2002: el primero incluyendo todos los trabajadores y un segundo en el que sólo se tienen en cuenta los trabajadores de las ramas de actividad que estaban presentes en la EES de 1995. De esta forma, no renunciamos a explicar con toda la información disponible en 2002 los determinantes salariales y también podemos hacer una comparación homogénea con los datos de 1995, tanto para Castilla-La Mancha como para el total nacional.

Un aspecto importante que se debe tener presente es que ambas muestras están recogidas en las empresas y por tanto los datos deben de interpretarse desde la óptica de la demanda de trabajo. De hecho, nuestro enfoque sería considerar que los empresarios demandan trabajadores basándose en las características de éstos, siendo la productividad o capacidad productiva la principal cualidad demandada, pero teniendo en cuenta que a la hora de la contratación se valorarán igualmente otro tipo de características. Este enfoque será realizado a partir de la aplicación desarrollada por Corugedo et al (1999) al mercado de trabajo de los modelos de Lancaster (1966) y Gorman (1980), la metodología aplicada ya por Pérez e Hidalgo (2000) para la EES de 1995 a nivel nacional y los modelos utilizados en Hidalgo y Pérez (2004) en el caso de la estimación de los determinantes salariales de los jóvenes.

4.1. Los determinantes del salario: un modelo de características

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

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

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

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

$$W = f(E, A, Z, T, F) \qquad (4.\ 1)$$

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

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

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

Las características del puesto de trabajo son el tipo de contrato (*contrato*) que tiene el trabajador, la ocupación que desempeña dentro de la empresa (*ocupa*), el tipo de jornada (*jornada*), y el nivel de responsabilidad y supervisión en la empresa (*responsa*).

Entre las variables que definen las características de la empresa se encuentran el tamaño del establecimiento (*tamele*), el tipo de mercado (*mercado*), el tipo de propiedad (*propied*) y la actividad principal de la empresa (sector) y su localización geográfica (cc.aa).

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

$$\begin{aligned} \text{lnwhorapexpro} = {} & \beta_0 + \beta_1 sexo + \beta_2 E + \beta_3 mundo + \beta_4 joven + \beta_5 A + \beta_6 A^2 + \\ & + \beta_7 ocupa + \beta_8 jornada + \beta_9 contrato + \beta_{10} responsa + \\ & + \beta_{11} tamele + \beta_{12} propied + \beta_{13} mercado + \beta_{14} \sec tor + \varepsilon \end{aligned} \qquad (4.\ 2)$$

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

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

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

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

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

- *tamele*: toma valor 0 si el tamaño de la empresa está entre los 10 y los 49 trabajadores, valor 1 si es de 50 a 199 y valor 3 para las organizaciones de 200 o más trabajadores.

- *propied*: toma valor 0 si la propiedad o el control de la empresa es público y valor 1 si este es privado.
- *mercado*: toma valor 0 si el mercado de la empresa es local o regional, 1 si es nacional y 2 si es internacional.
- *sector*: toma valor 1 si el sector de actividad es la industria, 2 si son los servicios y 3 si es la construcción.

Tabla 32. Estimación por MCO del modelo 4.2.

	España			Castilla-La Mancha		
Variables	**Coeficientes no estandarizados**	**Coeficientes estandarizados**	**t de student**	**Coeficientes no estandarizados**	**Coeficientes estandarizados**	**t de student**
Constante	1.6911		1313.15	1.7148		252.61
sexo	0.2239	0.2437	836.11	0.1885	0.2215	131.28
E	0.0295	0.2437	702.03	0.0255	0.2208	113.65
mundo	-0.0008	-0.0012	-4.38	-0.0016	-0.0022	-1.42
joven	-0.0827	-0.0851	-279.94	-0.0581	-0.0665	-39.27
A	0.0250	0.5106	497.21	0.0203	0.3875	71.37
A^2	-0.0003	-0.2050	-217.79	-0.0002	-0.0882	-17.92
ocupa	-0.0223	-0.2319	-652.18	-0.0220	-0.2484	-119.15
jornada	-0.0049	-0.0034	-11.76	0.0153	0.0106	6.54
contrato	-0.0441	-0.0444	-135.27	-0.0116	-0.0134	-7.08
responsa	0.1732	0.1637	571.91	0.1760	0.1545	93.28
tamele	0.0680	0.1305	409.16	0.0797	0.1473	71.63
propied	-0.1511	-0.0948	-294.89	-0.2289	-0.1890	-79.24
mercado	0.0742	0.1124	337.58	0.0481	0.0625	32.15
sector	-0.0006	-0.0014	-4.56	0.0235	0.0655	36.42
R^2 Ajustado	63,4			66,6		
F de Snedecor	628510.01			21076.74		
Individuos	135933			6423		

En la Tabla 32 se presentan tres columnas: la de los coeficientes de estimación, la de los coeficientes de estimación estandarizados y el estadístico t de Student. Los primeros indican el valor de los β de cada una de las variables. La interpretación de los β_j es la tasa de variación logarítmica que experimentará el salario hora mensual cuando la variable X_j se modifica en una unidad. Es decir, la derivada parcial del *lnwhorapexpro* respecto de cualquier variable explicativa representa la variación porcentual que experimenta la variable dependiente cuando la variable explicativa se incrementa en una unidad. Hay que señalar que la tasa de variación logarítmica no coincide con la tasa de variación convencional, al ser la segunda una aproximación de la primera. La relación entre una y otra viene recogida por la siguiente expresión:

$$TvLn = \ln\left(\frac{\text{whorapexpro}wb_1}{\text{whorapexpro}_0}\right) = \beta_j \Rightarrow e^{\beta_j} - 1 = \frac{\text{whorapexpro}wb_1 - \text{whorapexpro}wb_0}{\text{whorapexpro}wb_0} \quad (4.\ 3)$$

Sin embargo, dicho valor no permite conocer el peso que cada una de las variables explicativas tienen sobre la determinación de los salarios, ya que las unidades de estas últimas son muy dispares. Por este motivo, también se presentan los β estandarizados,

es decir, los coeficientes tipificados que se obtienen cuando todas las variables se expresan en su escala típica, permitiendo así su comparación directa al estar todas las variables medidas en las mismas unidades. Por último, el estadístico t sirve para contrastar la significación individual de las variables independientes.

El primer hecho relevante de la estimación del modelo es su alto nivel de explicación, el R^2 ajustado es igual al 63,4% para toda la nación y del 66,6% para nuestra comunidad, lo que nos permite afirmar que el modelo explica bastante bien la determinación del salario y, por tanto, la función de demanda de trabajo a partir de las características personales, del puesto de trabajo y de la empresa. Esta valoración se justifica comprobando la alta significación del estadístico F para todo el modelo y del estadístico t para cada una de las variables explicativas.

El primer elemento que debemos tener en cuenta es que la estimación de la constante determina el salario mínimo por hora que cualquier individuo cobraría independientemente de sus características. Es decir, es el punto inicial a partir del cual se construyen los salarios individuales, ya que el resto de características permitirán fijar los salarios finales sumando o restando su contribución a la constante. En el modelo para toda la muestra el valor de la constante es 1,6911 lo que implica que el salario por hora de partida es igual a $e^{1,6911}$, es decir, 5,42 euros, mientras que para nuestra comunidad el valor de la constante es 1,7148, lo que supone un salario hora inicial de 5,55 euros. Si comparamos este valor con la media del salario hora, 9,10 euros para España y 7,81 euros para Castilla-La Mancha, comprobamos como las variables explicativas introducen diferencias muy importantes en función de las características individuales, siendo el efecto de las variables más importantes para el conjunto nacional que para nuestra región.

El segundo aspecto destacable es el valor de la variable sexo en ambas muestras. En el caso de España su valor es de 0,2239 y para Castilla-La Mancha 0,1885, siendo en ambos casos muy significativa. Estos valores implican que los varones tienen una prima salarial del 18,85% por ciento frente a las mujeres en Castilla-La Mancha, frente al 22,39% nacional. Este valor nos indica que se pueden estar produciendo comportamientos discriminatorios en la fijación de salarios y que los determinantes salariales pueden ser diferentes para hombres y mujeres.

Si analizamos los coeficientes estandarizados observamos cómo la variable más importante es la antigüedad, seguida del sexo y de la educación. Un aspecto interesante que deberá ser analizado con más detalle es el de la influencia de la nacionalidad en los salarios. En la muestra nacional el país de origen si es significativo a la hora de explicar los salarios de los individuos, el estimador negativo implica que ha medida que la zona geográfica de origen es más deprimida los salarios de los trabajadores se reducen. Para la muestra de Castilla-La Mancha la variable no es significativa, debido al escaso número de inmigrantes que tenemos en la muestra de nuestra comunidad. Para estudiar detalladamente la influencia de la nacionalidad en los salarios se debería construir una variable ficticia por cada área geográfica, aspecto que apuntamos como futuras líneas de investigación para realizar en nuevos trabajos de investigación.

Por tanto, parece que si bien la educación tiene un peso relevante, lo que más importa es la trayectoria del individuo dentro de la empresa, siendo el sexo un aspecto crucial en la determinación salarial de los individuos. Por este motivo decidimos estimar el modelo

pero de forma separada para hombres y mujeres. De esta forma podemos apreciar con más detalle la importancia de cada una de las variables en la determinación salarial para hombres y mujeres por separado.

4.1.1. Los determinantes salariales: características personales

En primer lugar queremos estudiar la aportación de las características personales a la determinación salarial. Como el sexo es nuestra variable fundamental de estudio, estimaremos los modelos de hombres y mujeres por separado. En este primer grupo de variables están incluidas la educación, la edad y la nacionalidad. De los resultados preliminares hemos comprobado que el papel de la educación es determinante en los salarios de partida, mientras que la antigüedad moldea esos salarios iniciales con el paso del tiempo. Esto es así porque la educación funciona como señal de la productividad o habilidad individual, mientras que la antigüedad resume la inversión de capital humano realizada dentro de la firma, donde la productividad es directamente observable. Para poder estudiar adecuadamente este efecto, hemos sustituido la variable años de educación (*E*) por una serie de variables discretas que reflejan los individuos que han finalizado los diferentes niveles de educación y, por lo tanto, tienen los correspondientes títulos. De esta forma, nos aproximamos mediante la variable educación a la variable "habilidad" o capacidad individual, ya que consideramos que la educación, a través del título, revela la auténtica productividad de los individuos (Corugedo 1995). De esta forma el modelo (4.2) quedaría de la siguiente forma:

$$\begin{aligned}\text{lnwhorapexpro} = {} & \beta_1 + \beta_{21}\text{Primaria} + \beta_{22}ES1E + \beta_{23}FP1 + \beta_{24}BUP + \beta_{25}FPII + \\ & + \beta_{26}diplom + \beta_{27}licen + \beta_{28}postdoct + \beta_3 joven + \beta_4 A + \beta_5 A^2 + \\ & + \beta_6 jornada + \beta_7 contrato + \beta_8 responsa + \beta_9 tamele + \\ & + \beta_{10} propied + \beta_{11} mercado + \beta_{12} actividad + \varepsilon\end{aligned} \tag{4. 4}$$

donde *primaria, ESIE, FPI, FPII, BUP, diplom, licen y postdoct* son variables ficticias que toman valor 1 si el individuo ha obtenido dicha titulación como la más elevada y 0 en caso contrario. El resto de variables son idénticas a las descritas en el modelo (4.2), salvo la variable activad que sustituye a la variable sector. En este caso la variable activad es una vector de variables *dummy* que recoge cada una de las divisiones de la CNAE, tomando valor 1 si la empresa está encuadrada en esa división y 0 en caso contrario.

Las estimaciones del modelo (4.4) para hombres y mujeres por separado nos servirán para llegar a conocer la existencia de posibles diferencias en las estimaciones de los coeficientes. Los resultados se recogen en la Tabla 33 para el conjunto nacional y en la Tabla 34 para Castilla-La Mancha. De los resultados recogidos se extraen una serie de importantes conclusiones. En primer lugar, no existen diferencias importantes entre hombres y mujeres con relación a la capacidad explicativa del modelo a nivel nacional. El R^2 ajustado es algo superior en el caso de las mujeres, aunque la diferencia es muy reducida (56,3% frente a 53%). Para Castilla-La Mancha sucede exactamente lo mismo, aunque en este caso las diferencias son más acusadas (67,5% frente a 59,4%). Estos porcentajes sugieren igualmente que el modelo explica mejor la determinación de salarios en Castilla-La Mancha que en España, ya que su R^2 es superior en las estimaciones tanto de mujeres como de hombres.

Tabla 33. Estimación por MCO del modelo 4.4. España

	Mujeres			Hombres		
Variables	**Coefic. no estandarizados**	**Coefi-cientes estanda-rizados**	**t de Student**	**Coefic. no estandarizados**	**Coefi-cientes estanda-rizados**	**t de Student**
(Constante)	1.6798		678.59	1.7754		860.98
Educación primaria	0.0507	0.0406	23.16	0.0583	0.0498	36.72
Educación secundaria 1ª Etapa	0.0682	0.0587	31.18	0.0579	0.0504	36.39
Educación secundaria 2ª Etapa FPI	0.1276	0.0764	56.15	0.1429	0.0637	81.86
Educación secundaria 2ª Etapa Bachillerato	0.2347	0.1496	104.51	0.2321	0.1292	138.07
FPII	0.2459	0.1337	107.26	0.2214	0.1170	130.59
Enseñanzas universitarias de 1 ciclo	0.4781	0.3193	211.22	0.4434	0.2085	253.91
Enseñanzas universitarias de 1 y 2 ciclo	0.6190	0.4126	274.12	0.6261	0.3484	365.60
Estudios de postgrado (master y doctorado)	0.8202	0.1349	235.67	0.7563	0.1122	257.38
Joven	-0.0957	-0.0904	-175.04	-0.1375	-0.1166	-287.94
Responsabilidad en organización y/o supervisión	0.1695	0.1353	290.84	0.2030	0.1734	452.83
Antigüedad total en años	0.0239	0.3980	247.19	0.0236	0.4302	307.47
Antigüedad al cuadrado	-0.0003	-0.1487	-100.52	-0.0003	-0.1832	-143.13
Tipo de jornada	0.0297	0.0248	51.15	-0.0031	-0.0012	-3.26
Duración del contrato	-0.0985	-0.0872	-165.97	-0.1051	-0.0897	-192.64
Tamaño de la unidad	0.0618	0.1092	202.67	0.0917	0.1465	331.00
Mercado	0.0828	0.1064	186.86	0.0936	0.1221	263.44
Propiedad o control	-0.1853	-0.1273	-192.79	-0.0066	-0.0029	-5.59
Industrias extractivas	0.1209	0.0059	13.27	0.1478	0.0182	50.43
Industria manufacturera (mujer)/ Inmobiliarias y ser. Empresa (hombres)	0.0490	0.0356	58.94	-0.0673	-0.0391	-92.00
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.3767	0.0324	72.51	0.2072	0.0323	88.99
Construcción	0.1108	0.0348	73.46	0.0918	0.0707	140.91
Comercio y reparación	0.0650	0.0521	88.38	0.0188	0.0130	29.96
Hostelería	0.0357	0.0193	36.92	-0.1449	-0.0569	-148.87
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.1733	0.0592	122.41	0.0525	0.0231	60.06
Intermediación financiera	0.2832	0.1032	208.79	0.2019	0.0724	183.31
Educación	0.2217	0.1202	210.44	0.0472	0.0152	34.94
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0.0764	0.0574	77.37	0.0395	0.0158	29.60
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.0423	0.0162	33.45	0.0326	0.0096	25.21
R^2 Ajustado	56,3%			53,0%		
F de Snedecor	102.155,8			148.428,7		
Índice de colinealidad	36,7			33,6		
Individuos	56.817			99.258		

El primer elemento es el valor de la constante para hombres y mujeres que representa, como ya hemos señalado, el salario hora independiente de otras características. Como se observa en las tablas el valor de la constante en la muestra nacional es para las mujeres de 1,6798 mientras que para los hombres es de 1,7754. Esto hace que el salario hora, sea

de 5,36 euros para las mujeres y de 5,90 para los hombres. Es decir, el salario de las mujeres es un 90,88% del de los hombres, En Castilla-La Mancha los valores son de 1,6569, 5,24 euros, para las mujeres y 1,7790, 5,92 euros, para los hombres, lo que representa un 88,50% del salario de los hombres. Esta diferencia en los salarios de partida puede indicar la presencia de comportamientos discriminatorios, circunstancia que analizaremos más detalladamente en el próximo capítulo.

Tabla 34. Estimación por MCO del modelo 4.4. Castilla-La Mancha

	Mujeres			Hombres		
Variables	Coeficientes no estandarizados	Coeficientes estandarizados	t de Student	Coeficientes no estandarizados	Coeficientes estandarizados	t de Student
(Constante)	1.6569		103.50	1.7790		194.01
Educación primaria	0.0578	0.0494	3.87	0.0436	0.0447	6.96
Educación secundaria 1ª Etapa	0.0494	0.0479	3.32	0.0434	0.0455	6.91
Educación secundaria 2ª Etapa FPI	0.1601	0.0896	10.45	0.0742	0.0287	9.37
Educación secundaria 2ª Etapa Bachillerato	0.2244	0.1239	14.62	0.1957	0.1150	27.79
FPII	0.2079	0.1090	13.51	0.2338	0.1070	31.11
Enseñanzas universitarias de 1 ciclo	0.5028	0.3666	33.22	0.3679	0.1763	48.49
Enseñanzas universitarias de 1 y 2 ciclo	0.5943	0.3548	38.82	0.5185	0.2573	67.15
Estudios de postgrado (master y doctorado)	0.9279	0.1920	49.45	0.7649	0.1677	65.56
Joven	-0.0616	-0.0616	-22.16	-0.0941	-0.0931	-42.27
Responsabilidad en organización y/o supervisión	0.1556	0.1040	40.42	0.1696	0.1491	68.94
Antigüedad total en años	0.0147	0.2193	26.45	0.0253	0.4570	62.09
Antigüedad al cuadrado	-0.0001	-0.0215	-2.82	-0.0003	-0.1831	-27.53
Tipo de jornada	0.0383	0.0317	11.59	0.0363	0.0138	6.61
Duración del contrato	-0.0618	-0.0586	-20.59	-0.0341	-0.0353	-13.01
Tamaño de la unidad	0.0885	0.1562	41.74	0.1234	0.1901	72.49
Mercado	0.0430	0.0460	13.41	0.0113	0.0131	5.22
Propiedad o control	-0.2091	-0.1872	-38.42	-0.0893	-0.0531	-14.40
Industrias extractivas	0.2699	0.0171	7.21	0.1784	0.0267	13.53
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.3649	0.0259	10.93	0.4802	0.0976	48.45
Construcción	0.3202	0.1071	41.93	0.0626	0.0607	21.93
Comercio y reparación	0.0851	0.0578	19.50	-0.0239	-0.0169	-7.29
Hostelería	0.0621	0.0268	10.33	-0.1571	-0.0545	-26.29
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.1429	0.0279	11.49	0.1055	0.0387	18.94
Intermediación financiera	0.3726	0.1283	47.39	0.3612	0.1570	63.70
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0404	0.0293	9.47	-0.0802	-0.0412	-19.32
Educación	0.2473	0.1305	39.78	0.0480	0.0164	6.44
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0.0667	0.0609	12.38	-0.0022	-0.0011	-0.32
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.0913	0.0279	10.72	-0.0126	-0.0029	-1.37
R^2 Ajustado		67,5%			59,4%	
F de Snedecor		4.333,5			5.521,3	
Índice de colinealidad		46,53			29,9	
Individuos		2.478			4.638	

En segundo término, compararemos los coeficientes de las variables para hombres y mujeres. En este primer apartado nos centraremos en las variables personales, esto es, la edad y la educación. Para poder comparar adecuadamente el efecto que tiene ser joven en la Tabla 35 representamos la tasa de variación convencional de cada una de las variables explicativas tal como se indicó en la expresión 4.3 (e^{β}-1). La utilización de esta tasa en lugar de la logarítmica, que sería la más correcta, se debe a que en el resto del trabajo se ha utilizado la convencional, ya que es la utilizada por el INE en la EES de 2002. La última fila es el ratio entre el porcentaje de los hombres y el de las mujeres. La última columna es el ratio entre el valor para Castilla-La Mancha y el obtenido para España. Como las variables son negativas hemos antepuesto un menos en la última fila y columna para indicar el sentido de la variación salarial. De esta forma, apreciamos que el tener entre 16 y 30 años implica un descenso salarial del 5,97% en las mujeres castellano manchegas y del 8,98 para los hombres de la región.

Este dato implica que el salario de las mujeres se reduce un 33,51% menos que el de los hombres. En comparación al conjunto nacional, la tendencia es la misma, las mujeres jóvenes experimentan una menor reducción de sus salarios en comparación a los hombres, en este caso un 28% menos. Estos datos parecen invertir la tendencia señalada en Hidalgo y Pérez (2004) con datos de la EES de 1995, según la cual ser joven para la mujer suponía una prima salarial negativa mayor que para el varón. Igualmente, el dato pone de manifiesto que las mujeres castellano-manchegas sufren un 35% menos de reducción que la media nacional. Esta evolución puede revelar que para las jóvenes se están corrigiendo los desequilibrios salariales discriminatorios, mientras que para las mayores aún se mantienen, cuestión que deberá ser analizada en detalle en el capítulo 5.

Tabla 35. Aportación de la edad al crecimiento salarial

Variables	Castilla-La Mancha	España	Ratio CLM/España
Mujeres	-5.97	-9.12	-65.43
Hombres	-8.98	-12.84	-69.91
Ratio Mujer/Hombre	-66.49	-71.04	-93.58

Por otra parte, la especificación del modelo (4.4) permite analizar los rendimientos de la educación en función del nivel educativo que tiene cada individuo. Si tenemos en cuenta que el grupo de control está formado por aquellos individuos que no tienen estudios primarios y que la antigüedad laboral y el resto de las variables permanecen constantes, podemos medir, como señalan Halvorsen y Palmquist (1980), el aumento porcentual de las rentas salariales con respecto al grupo de control generado por la finalización de un determinado grado de educación por la expresión $e^{\beta m}$ - 1, donde β_m es el coeficiente de la variable *dummy* asociado al grado educativo m. Por otra parte, y siguiendo Psacharopoulos (1980), también podemos calcular las tasas de rendimiento asociadas al acceso a un determinado grado educativo mediante la siguiente expresión:

$$i_{mn} = \frac{\beta_m - \beta_n}{\Delta S} \qquad \Rightarrow m > n \qquad (4.5)$$

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

En la Tabla 36 se muestran tanto el crecimiento de los salarios en función del nivel educativo, como la tasa marginal de rendimiento por niveles de educación. Los datos del cuadro permiten observar con mayor detalle la contribución de la educación al crecimiento salarial. Los datos recogidos en el primer grupo de columnas nos indican las tasas de crecimiento de los salarios por nivel educativo respecto a los individuos que no tienen ningún tipo de estudios. Por tanto, las postgraduadas en Castilla-La Mancha cobrarían un 152,9% más que las mujeres que no tienen ningún estudio, mientras que las licenciados reciben unos salarios superiores en un 81,2% a los que percibe el grupo de sin estudios y así de forma sucesiva. De los datos obtenidos podemos concluir que en nuestra comunidad las mujeres obtienen una rentabilidad de la educación muy similar a la media nacional, mientras que los hombres de la región obtienen una rentabilidad de los estudios de grado universitarios algo inferior a la media nacional.

Esta evolución hace que a excepción de la FPII, en el resto de los niveles educativos las mujeres castellano-manchegas obtienen incrementos salariales superiores a los de los varones, especialmente en la FPI, diplomaturas y estudios de postgrado. El fuerte incremento que implica la realización de un postgrado esta asociado básicamente a la consecución de un master más que al doctorado cuya rentabilidad es muy inferior. La estimación conjunta de master y postgrado se debe al escaso número de mujeres doctores en la muestra de nuestra comunidad, motivo por el que los resultados específicos del doctorado no eran significativos. Estos datos sugieren que la educación es un mecanismo muy rentable para que las mujeres de nuestra región consigan diferenciarse y obtener aumentos salariales significativos.

Tabla 36. Aportación de la educación al crecimiento salarial

Nivel de educación y crecimiento salarial	España			Castilla-La Mancha		
	Mujeres	Hombres	M/H	Mujeres	Hombres	M/H
Sin estudios o educación infantil	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Educación primaria	105.2	106.0	99.2	106.0	104.5	101.4
Educ. secundaria 1ª Etapa	107.1	106.0	101.0	105.1	104.4	100.6
Educ. secundaria 2ª Etapa FPI	113.6	115.4	98.5	117.4	107.7	109.0
Educación secundaria 2ª Etapa Bachillerato	126.5	126.1	100.3	125.2	121.6	102.9
FPII	127.9	124.8	102.5	123.1	126.3	97.4
Enseñanzas universit. de 1 ciclo	161.3	155.8	103.5	165.3	144.5	114.4
Enseñanzas univ. de 1 y 2 ciclo	185.7	187.0	99.3	181.2	168.0	107.9
Estudios de postgrado (master y doctorado)	227.1	213.0	106.6	252.9	214.9	117.7
Tasa marginal de rendimiento por niveles de educación	**España**			**Castilla-La Mancha**		
	Mujeres	**Hombres**	**M/H**	**Mujeres**	**Hombres**	**M/H**
Primaria/Sin estudios	0.85	0.97	86.96	0.96	0.73	132.57
ES1E/Primaria	0.44	-0.01	--	-0.21	0.00	--
FPI/ES1E	5.94	8.50	69.88	11.07	3.08	359.42
BAC/FPI	10.71	8.92	120.07	6.43	12.15	52.92
FPII/BAC	1.12	-1.07	--	-1.65	3.81	--
Diplomado/FPII	11.61	11.10	104.59	14.75	6.71	219.91
Licenciado/diplomado	7.05	9.14	77.12	4.58	7.53	60.76
Postgrado/Licenciado	10.06	6.51	154.53	16.68	12.32	135.39

La segunda parte de la tabla debe interpretarse como la tasa marginal de rendimiento obtenida por un individuo al pasar de un nivel educativo al consecutivo. Esta tasa está expresada por año adicional de estudios. Por ejemplo, si comparamos los resultados de las mujeres castellano-manchegas con estudios de primaria comprobamos cómo sus salarios son un 6% superiores a los de aquellas que no tienen estudios. Sin embargo, la tasa marginal es sólo del 0,96%. La explicación se debe a que es la tasa marginal por cada año de educación. El número de años adicionales de educación entre primaria y sin estudios es de 6 años, por lo que tenemos que dividir el 6% de incremento total entre seis obteniendo un resultado por año del 0,96%. De forma análoga se han calculado las tasas marginales de rendimiento de la educación, utilizando la fórmula (4.5).

Para las mujeres de nuestra comunidad las tasas marginales mas elevadas se dan en los estudios de postgrado (16,68%), las diplomaturas (14,75%) y la FPI (11.07%), siendo estos tres tasas superiores también a las que obtienen las mujeres de media nacional. En el polo opuesto esta la rentabilidad negativa que obtienen las mujeres de nuestra comunidad con la FPII (-1,65%), en contraste con los hombres (3,81%) de Castilla-La Mancha y la media nacional de las mujeres (1,12%). En el bachillerato y la licenciatura las tasas de rentabilidad masculinas son superiores, circunstancia que se debe básicamente al fuerte incremento que para las mujeres suponen los niveles educativos inmediatamente inferiores a ambos, el FPI y la diplomatura respectivamente.

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

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

4.1.2. Los determinantes salariales: características laborales

En segundo lugar queremos estudiar la aportación de las características laborales, del puesto de trabajo y de la empresa, a la determinación salarial. De nuevo, estimaremos los modelos de hombres y mujeres por separado. En este segundo grupo de variables, tenemos que distinguir entre las propias del trabajador y las de la empresa. Entre las primeras están recogidas la antigüedad, el tipo de jornada, la duración del contrato y la ocupación. En las segundas se incluye el tamaño de la unidad, el mercado, la propiedad o el control y la rama de actividad.

La base del modelo es el recogido en (4.4) aunque hemos sustituido las diferentes variables *dummy* de educación por una variable continua que mide los años de educación que tiene el individuo (*yeduca*), mientras que la variable responsabilidad ha sido sustituida por una serie de variables ficticias que miden la ocupación del individuo en el seno de la empresa (*ocupa*). El modelo (4.4) quedaría de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} \text{lnwhorapexpro} = \beta_1 + \beta_2 \text{yeduca} + \beta_3 joven + \beta_4 A + \beta_5 A^2 + \\ + \beta_6 jornada + \beta_7 contrato + \beta_8 ocupa + \beta_9 tamele + \\ + \beta_{10} propied + \beta_{11} mercado + \beta_{12} actividad + \varepsilon \end{aligned} \qquad (4.\ 6)$$

Las estimaciones del modelo (4.6) se recogen en la Tabla 37 para el conjunto nacional y en la **Tabla 38** para Castilla-La Mancha. De los resultados recogidos se extraen una serie de importantes conclusiones. En primer lugar, no existen diferencias importantes entre hombres y mujeres con relación a la capacidad explicativa del modelo a nivel nacional. El R^2 ajustado es algo superior en el caso de las mujeres, aunque la diferencia es muy reducida (60,3% frente a 56,3%). Para Castilla-La Mancha sucede exactamente lo mismo, aunque en este caso las diferencias son más acusadas (72,1% frente a 61,0%). Al igual que sucedía con el modelo 4.4 estos porcentajes sugieren igualmente que el modelo explica mejor la determinación de salarios en Castilla-La Mancha que en España, ya que su R^2 es superior en las estimaciones tanto de mujeres como de hombres.

Como se observa en las tablas, el valor de la constante en la muestra nacional es para las mujeres de 1,5283 mientras que para los hombres es de 1,6214. Esto hace que el salario hora, independiente de las características, sea de 4,36 euros para las mujeres y de 5,05 para los hombres. Es decir, el salario de las mujeres es un 88,93% del de los hombres, En Castilla-La Mancha los valores son de 1,6434, 5,17 euros, para las mujeres y 1,6570, 5,24 euros, para los hombres, lo que representa un 98,34% del salario de los hombres. Esta diferencia entre España y nuestra comunidad puede indicar que el resto de variables aportan menos a los salarios en nuestra comunidad que en España.

Si analizamos los coeficientes estandarizados observamos cómo, en el conjunto nacional, la variable más importante para las mujeres es realizar profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario, después la antigüedad, en tercer lugar las profesiones asociadas a 1 ciclo universitario, en cuarto término ser técnico o profesional de apoyo y en quinto lugar la dirección de empresas. Para los hombres en cambio, la variable que más pesa a la hora de explicar los salarios es la antigüedad, después realizar profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario, en tercer término la dirección de empresas, posteriormente ser técnico o profesional de apoyo y en quinto puesto las profesiones asociadas a 1 ciclo universitario. Si ahora vemos la importancia de los coeficientes estandarizados en nuestra región podemos comprobar que el caso de los hombres es prácticamente idéntico al nacional, salvo que en el cuarto puesto entra el tamaño de la unidad y desplaza al quinto y sexto puesto las variables que en la muestra nacional ocupan el 4 y 5 lugar respectivamente. Por el contrario, en el caso de las mujeres la antigüedad se ve desplazada al cuarto lugar y en el quinto se encuentra el tipo de propiedad y control de la empresa, siendo las tres variables más influyentes las de ocupación, asociadas a los estudios universitarios en orden descendente.

Tabla 37. Estimación por MCO del modelo 4.6. España

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

Tabla 38. Estimación por MCO del modelo 4.6. Castilla-La Mancha

	Mujeres			Hombres		
Variables	**Coeficientes no estandarizados**	**Coeficientes estandarizados**	**t de Student**	**Coeficientes no estandarizados**	**Coeficientes estandarizados**	**t de Student**
(Constante)	1.6434		176.43	1.6570		202.21
Años de educación	0.0053	0.0395	10.88	0.0103	0.0806	29.94
Joven	-0.0605	-0.0605	-23.35	-0.0879	-0.0869	-39.70
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.8838	0.1616	67.86	0.7459	0.2104	93.70
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.8306	0.4269	119.53	0.7131	0.3242	107.60
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.6172	0.4068	102.37	0.4640	0.1819	74.47
Técnicos y profesionales de apoyo	0.3753	0.2120	70.14	0.2891	0.1847	70.18
Empleados de tipo administrativo	0.1942	0.1407	43.19	0.1604	0.0887	35.43
Servicios de restauración y personales	0.1252	0.0861	24.99	0.0343	0.0124	4.35
Servicios de protección y seguridad	0.0789	0.0041	1.87	0.1758	0.0354	16.77
Dependientes de comercio	0.1354	0.0610	20.72	0.0917	0.0289	13.39
Construcción cualificados	0.0608	0.0091	4.05	0.0865	0.0754	25.75
Cualificados ind. extractivas, metalurgia y maquinaria	0.4519	0.0578	25.39	0.1694	0.0969	41.24
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.0166	0.0058	2.27	0.0984	0.0435	19.09
Operad. de maquinaria fija	-0.0176	-0.0136	-3.72	0.0655	0.0463	17.38
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.1647	0.0201	8.52	0.1280	0.0810	31.51
Antigüedad total en años	0.0134	0.1996	26.04	0.0243	0.4383	60.86
Antigüedad al cuadrado	0.0000	-0.0136	-1.93	-0.0003	-0.1676	-25.79
Tipo de jornada	0.0358	0.0296	11.58	0.0132	0.0050	2.43
Duración del contrato	-0.0577	-0.0547	-20.72	-0.0453	-0.0469	-17.49
Tamaño de la unidad	0.0779	0.1374	39.19	0.1310	0.2018	77.96
Mercado	0.0473	0.0506	15.68	0.0101	0.0118	4.74
Propiedad o control	-0.1987	-0.1779	-39.09	-0.1012	-0.0601	-16.62
Industrias extractivas	0.0912	0.0058	2.58	0.1339	0.0201	10.24
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.2107	0.0150	6.77	0.4930	0.1002	50.92
Construcción	0.2454	0.0821	32.48	0.0841	0.0816	26.25
Comercio y reparación	0.0228	0.0155	4.39	-0.0214	-0.0151	-6.25
Hostelería	0.0282	0.0122	4.31	-0.1037	-0.0360	-13.16
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.0688	0.0134	5.64	0.0859	0.0315	14.40
Intermediación financiera	0.4278	0.1473	54.28	0.3189	0.1386	53.17
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0461	0.0335	9.34	-0.0672	-0.0345	-15.14
Educación	0.1246	0.0657	18.78	-0.0328	-0.0112	-4.33
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	-0.0207	-0.0189	-3.29	-0.0918	-0.0450	-12.32
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	-0.0006	-0.0002	-0.07	-0.0140	-0.0032	-1.54
R^2 Ajustado		72,1%			61,0%	
F de Snedecor		4.574,4			5.011,1	
Índice de colinealidad		27,4			28,6	
Individuos		2.478			4.638	

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

En segundo término, compararemos los coeficientes de las variables laborales para hombres y mujeres utilizando la tasa de variación convencional de cada una de las variables explicativas tal como se hizo con el caso de las variables personales. Los resultados se recogen en la Tabla 39. De esta forma, se aprecian más claramente las diferencias entre hombres y mujeres. En la columna del ratio entre el porcentaje de los hombres y el de las mujeres, cuando las dos tasas son negativas hemos antepuesto un menos para indicar el sentido de la variación salarial

Tabla 39. Aportación de las características laborales al crecimiento salarial

	España			Castilla-La Mancha		
	Mujeres	Hombres	M/H	Mujeres	Hombres	M/H
Antigüedad total en años	2.3	2.3	99.4	1.4	2.5	55.0
Antigüedad al cuadrado	0.0	0.0	94.6	0.0	0.0	11.3
Tipo de jornada	4.0	-0.4	--	3.6	1.3	273.5
Duración del contrato	-9.0	-9.7	-92.0	-5.6	-4.4	-126.8
Tamaño de la unidad	5.9	9.9	59.2	8.1	14.0	57.9
Mercado	8.7	8.6	101.0	4.8	1.0	476.4
Propiedad o control	-14.2	0.4	--	-18.0	-9.6	-187.2

De esta forma, apreciamos cómo por cada año de antigüedad las mujeres de nuestra región tienen un incremento salarial del 1,4%, frente al 2,5% de los varones, lo supone un 45% menos. En cambio, para el conjunto nacional los incrementos de mujeres y hombres son prácticamente idénticos y se cifran en el 2,3% para ambos. Por tanto, no solo la antigüedad aporta menos al crecimiento de los salarios de las mujeres en Castilla-La Mancha en comparación a los hombres, sino que es un punto inferior respecto al conjunto nacional. Esto puede indicarnos que las mujeres de nuestra región pueden tener problemas a la hora de progresar en el seno de la empresa, especialmente en el caso de las mujeres mayores de 35 años, lo que implica un freno a su crecimiento salarial derivado de la antigüedad.

En cuanto al tipo de jornada, observamos como en el conjunto nacional las mujeres que trabajan a tiempo parcial tienen una prima salarial del 4,0%, frente al descenso del 0,4% que experimentan los varones. En Castilla-La Mancha la prima salarial para las mujeres es del 3,6% y del 1,3 de los varones. Parece pues que trabajar a jornada parcial para las mujeres supone un incremento del salario hora en comparación con las mujeres que trabajan a tiempo completo. Este dato pone de manifiesto que desde 1995, los salarios hora de aquellas mujeres que trabajan a tiempo parcial se han incrementado en mayor medida que las que trabajan a tiempo completo.

El efecto contrario sucede con el tipo de contrato. Tener un contrato temporal supone un descenso de salarios para las mujeres del 9,0% y del 9,7% para los hombres como promedio nacional. En nuestra región, las mujeres con un contrato temporal cobran un

5,6% menos que sus compañeras con contrato fijo, mientras que el descenso para los hombres es del 4,4%. Por tanto, a nivel nacional parece que las diferencias entre mujeres a tiempo completo y a tiempo parcial son menores que entre hombres, al ser sus salarios medios menores, mientras que en Castilla-La Mancha sucede lo contrario. Este último hecho no implica que la temporalidad afecte menos a las mujeres en nuestra comunidad, sino que las diferencias entre los salarios medios de las mujeres en Castilla-La Mancha asociadas al tipo de contrato son inferiores a las registradas a nivel nacional.

El tamaño del establecimiento influye positivamente en los salarios. Cuanto mayor sea la empresa mayor es salario medio que recibe el trabajador independientemente del resto de características. Sin embargo, las primas salariales son mayores para los hombres, tanto a nivel nacional como a nivel regional. Ahora bien, las mujeres castellano manchegas que trabajan en una empresa de mayor tamaño consiguen primas salariales superiores en un 3% por estrato de tamaño en comparación a la media nacional.

Algo parecido ocurre con el tipo de mercado al que se destina la producción de la empresa. Cuanto mayor es el mercado, mayor son los incrementos salariales que perciben tanto hombres como mujeres. Sin embargo, de nuevo son muy superiores los incrementos de los varones. En esta ocasión, las primas que reciben tanto hombres como mujeres de Castilla-La Mancha frente a las que se obtienen en el promedio nacional son muy inferiores. Este hecho puede obedecer a la escasa implantación de las empresas multinacionales en nuestra región en comparación con la media nacional.

Por último, hay que señalar que la propiedad privada reduce un 187% más los salarios de las mujeres que el de los hombres en nuestra región. En el conjunto nacional trabajar en una empresa privada supone a las mujeres un descenso del salario del 14,2%, mientras que en nuestra región el descenso es del 18%. Estos datos sugieren diversas reflexiones. En primer lugar, tanto a nivel nacional como a nivel regional el sector público es el que está actuando como nivelador de salarios entre hombres y mujeres. Este aspecto no debe extrañar, ya que la fijación de salarios en las Administraciones Públicas es absolutamente igualitaria, y el acceso a la mayoría de puestos de trabajo es mediante pruebas objetivas. Además, desde 1995, las diferentes administraciones han realizado una política paritaria de altos cargos que ha permitido que la representación femenina en los puestos de libre designación se incrementase de forma considerable.

Por este motivo, los salarios medios de las mujeres en el sector público son muy superiores a los que obtienen éstas en el sector privado, lo que explica la importante prima que supone para el salario de las mujeres trabajar en el sector público. De hecho, de todas las características de la empresa es la que más repercusión tiene sobre los salarios de las mujeres. Si esto ha sido así en toda España, en Castilla-La Mancha se produce aún con más fuerza, ya que las diferencias entre salarios públicos y privados para las mujeres son un 4% superiores a las registradas para el conjunto nacional. Por ello, no es de extrañar que las mujeres opten por trabajar en las administraciones publicas, feminizándose así las administraciones públicas. En este sentido, parece que son las empresas privadas las que todavía no están haciendo esfuerzos suficientes para equiparar salarios de hombres y mujeres.

En la Tabla 40 se presenta una tabla similar para estudiar las diferentes primas salariales entre hombres y mujeres en función de la ocupación que los trabajadores desempeñan en el seno de la empresa. Hay que señalar que los coeficientes de estas variables identifican el efecto que tiene la ocupación en el salario aislándolo del resto de las variables. Por tanto, la existencia de una prima positiva para los hombres o para las mujeres no implica un salario medio superior para este grupo, sino que, en igualdad del resto de características, el grupo con una prima positiva obtendría un salario mayor.

Tabla 40. Primas salariales por ocupación y sexo

Clasificación Nacionalde Ocupaciones	España			Castilla-La Mancha		
	Mujeres	Hombres	M/H	Mujeres	Hombres	M/H
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	130.1	151.1	86.1	142.0	110.8	128.1
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	105.3	112.2	93.9	129.5	104.0	124.5
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	77.2	76.4	101.1	85.4	59.0	144.6
Técnicos y profesionales de apoyo	42.4	49.7	85.2	45.5	33.5	135.9
Empleados de tipo administrativo	12.5	15.1	82.6	21.4	17.4	123.2
Servicios de restauración y personales	11.1	11.5	96.5	13.3	3.5	382.5
Servicios de protección y seguridad	12.9	2.9	437.2	8.2	19.2	42.7
Dependientes de comercio	15.6	16.4	95.2	14.5	9.6	151.0
Construcción cualificados	17.9	15.6	114.7	6.3	9.0	69.4
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	28.4	19.8	143.4	57.1	18.5	309.5
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	-1.5	-0.4	341.1	1.7	10.3	16.2
Operadores de maquinaria fija	2.8	12.2	23.3	-1.7	6.8	-25.8
Conductores y operadores de maquinaria móvil	9.5	11.1	85.2	17.9	13.7	131.2

En nuestra región las diferencias entre hombres y mujeres son importantes. Las mujeres que desempeñan cargos de dirección o profesiones asociadas a títulos universitarios obtienen primas salariales muy importantes. En la dirección de empresas es del 142%, en las profesiones asociadas a licenciaturas el 129,5% y en profesiones asociadas a diplomaturas el 85,9%. Estos porcentajes son todos superiores a los que registran los hombres de nuestra región y las mujeres a nivel nacional. De nuevo, parece que las distancias entre mujeres en nuestra región son más grandes que en el resto del territorio nacional, lo que hace que el desempeño de una ocupación relevante en la empresa tenga un efecto más positivo sobre las mujeres que sobre los hombres, sin que esto implique que el salario medio por ocupación de los hombres sea inferior al de las mujeres en la cúspide de la pirámide ocupacional. Un motivo que puede explicar este resultado es que la distribución de ocupaciones por propiedad del establecimiento es diferente en España que en Castilla-La Mancha, ya que en nuestra comunidad el porcentaje de mujeres con ocupaciones altas está más concentrado en el sector público que el privado, en comparación a la media nacional, lo que puede explicar las mayores primas salariales por ocupación que éstas obtienen.

En la **Tabla 41** se detallan los coeficientes de variación porcentual de los salarios hora en cada una de las ramas de actividad para hombres y mujeres. Estos porcentajes se han obtenido del valor de los coeficientes del modelo (4.4), ya que de esta forma se recogen los efectos de la rama de actividad independientemente de la ocupación que desempeñe el trabajador. En el ratio mujer/hombre existen valores que no figuran, esto se debe a que existen ramas de actividad en las que no se puede calcular el ratio al cambiar el coeficiente de signo. Los resultados de la tabla no dejan lugar a la duda en cuanto a la importancia de las diferencias por sexos en las distintas ramas de actividad. De hecho, se puede afirmar que existe una gran disparidad de valores para hombres y mujeres

Tabla 41 Primas salariales por rama de actividad y sexo

Divisiones de la CNAE-93	España			Castilla-La Mancha		
	Mujeres	Hombres	M/H	Mujeres	Hombres	M/H
Industrias extractivas	12.9	15.9	80.7	31.0	19.5	158.7
Industria manufacturera	5.0		--			
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	45.7	23.0	198.7	44.0	61.6	71.4
Construcción	11.7	9.6	--	37.7	6.5	584.3
Comercio y reparación		1.9	0.0	8.9	-2.4	--
Hostelería	3.6	-13.5	--	6.4	-14.5	--
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	18.9	5.4	351.4	15.4	11.1	138.0
Intermediación financiera	32.7	22.4	146.4	45.1	43.5	103.8
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	24.8	4.8	514.1	4.1	-7.7	--
Educación	7.9	4.0	197.1	28.1	4.9	570.1
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	4.3	3.3	130.1	6.9	-0.2	--
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.0	3.3	0.0	9.6	-1.2	--

El intervalo de las diferencias salariales para mujeres entre ramas de actividad es del 45%, tanto para España como para Castilla-La Mancha, lo que implica que los trabajadores independientemente de sus características personales o del puesto de trabajo pueden percibir salarios muy dispares por el mismo empleo. Ahora bien, son los varones quienes sufren en mayor medida la variabilidad de sus salarios en función de la rama de actividad, ya que en el caso de nuestra región esta alcanza el 76% y a nivel nacional el 46%. Las ramas de actividad que suponen una mayor prima salarial para las mujeres de nuestra región son la de intermediación financiera con un 45,1% de incremento y la de producción y distribución de agua, electricidad y gas con una prima del 44%. Estas mismas ramas son igualmente las que implican mayores primas para las mujeres a nivel nacional, aunque en orden inverso.

En resumen, los diferentes modelos nos han permitido identificar la aportación de las características personales y laborales a la determinación salarial en castilla-La Mancha y en España. Los modelos estimados tienen una elevada significación global, todos ellos con un R2 por encima del 50, con alta significación de las variables explicativas y con índices de colinealidad inferiores a 30. En términos generales, los modelos se ajustan mejor para las mujeres que para los hombres. Del mismo modo, los modelos para Castilla-La Mancha tienen un R2 superior, lo que no debe extrañar al ser la base de nuestra investigación.

5. Análisis de la discriminación salarial

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

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

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

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

Conviene precisar que a lo largo del presente epígrafe nos ocuparemos únicamente de la discriminación salarial. Por tanto, no abordaremos otras clases de discriminación existentes como puede ser la que se produce a la hora de acceder al sistema educativo o la que induce dificultades en los procesos de contratación o selección de personal. Nuestro análisis se centrará en el estudio de las diferencias salariales. A grandes rasgos éstas pueden obedecer a dos motivos fundamentales: a una distinta productividad individual (capital humano y señales), o a la existencia de comportamientos discriminatorios. Esta circunstancia hace que no resulte fácil identificar qué grado de las diferencias salariales corresponden al primer motivo o al segundo.

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

en contra de la mujer, utilizando la definición dada por Cain (1991), la existencia de diferencias permanentes en los salarios que no reflejan distintas productividades o el reparto voluntario del trabajo doméstico.

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

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

$$\frac{W_h^0}{W_m^0} = \frac{Pmg_h}{Pmg_m} \qquad (5.\ 1)$$

en donde W es el salario real y Pmg la productividad marginal del trabajo y los subíndices h y m se refieren a hombres y mujeres respectivamente. Por tanto, la ecuación (5.1) debe cumplirse para que no existan diferencias salariales discriminatorias.

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

$$G_{hm} = \frac{W_h}{W_m} - 1 \qquad (5.\ 2)$$

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

$$Q_{hm} = \frac{W_h^0}{W_m^0} - 1 \qquad (5.\ 3)$$

en donde W^o es el salario en ausencia de discriminación. Teniendo en consideración ambas expresiones definimos el coeficiente de discriminación, (D_{hm}), como la tasa de variación (G_{hm} + 1) respecto de (Q_{hm} + 1):

$$D_{hm} = \frac{(W_h / W_m - W_h^0 / W_m^0)}{(W_h^0 / W_m^0)} \qquad (5.\ 4)$$

La expresión (5.4) se ha generalizado en la práctica totalidad de los trabajos empíricos. El coeficiente de discriminación explica qué porcentaje de las diferencias salariales se debe a la discriminación. Por este motivo, podemos utilizar las expresiones (5.2) a (5.4) para descomponer el logaritmo del cociente de los salarios observados en dos partes:

$$\text{Ln}\ (G_{hm} + 1) = \text{Ln}\ (D_{hm} + 1) + \text{Ln}\ (Q_{hm} + 1) \qquad (5.\ 5)$$

Es decir, las diferencias salariales observadas en el mercado son resultado de las distintas productividades de los dos grupos y de un componente discriminatorio. Ahora bien, en la ecuación (5.5) el coeficiente de discriminación únicamente nos informa sobre el porcentaje de dichas diferencias que se debe a la discriminación, sin precisar sobre qué parte de este porcentaje tiene su origen en el favoritismo hacia los hombres o en la discriminación en contra de la mujer. Para aclarar estos efectos podemos separar el coeficiente en dos componentes:

$$\begin{aligned} Ln(D_{hm} + 1) &= Ln(W_h / W_m) - Ln(W_h^0 / W_m^0) \\ &= Ln(W_h / W_h^0) + Ln(W_m^0 / W_m) \qquad (5.\ 6) \\ &= Ln(\delta_{h0} + 1) + Ln(\delta_{0m} + 1) \end{aligned}$$

en donde $\delta_{ho} = W_h/W_h^0 - 1$ es el diferencial entre los salarios que reciben los hombres y los que deberían recibir en ausencia de nepotismo, mientras que $\delta_{om} = W_m^0/W_m - 1$ es la diferencia entre el salario que tendrían que recibir las mujeres en ausencia de discriminación y el que realmente perciben.

Sustituyendo la expresión (5.6) en la ecuación (5.5) obtenemos una descomposición de las diferencias salariales brutas que nos informa más detalladamente sobre qué parte de la diferencia salarial se debe a una mejor consideración de los hombres y cuál es producida por un peor trato hacia las mujeres:

$$\text{Ln}\ (G_{hm} + 1) = \text{Ln}\ (\delta_{ho} + 1) + \text{Ln}\ (\delta_{om} + 1) + \text{Ln}\ (Q_{hm} + 1) \qquad (5.\ 7)$$

Una vez obtenida la descomposición, debemos explicar el método que aplicaremos en la práctica para cuantificar dichos conceptos. Para ello, estimaremos las ecuaciones de ingresos por separado para hombres y mujeres, obteniendo los siguientes valores:

$$Ln(\tilde{W}_h) = \overline{X}'_h \hat{\beta}_h \qquad (5.\ 8)$$

$$Ln(\tilde{W}_m) = \overline{X}'_m \hat{\beta}_m \qquad (5.\ 9)$$

en donde $\tilde{W}$ es la media geométrica de los salarios[1], $\overline{X}$ es el vector de medias de las variables explicativas y $\hat{\beta}$ es el vector de coeficientes estimados. Utilizando las expresiones (5.8) y (5.9) las diferencias salariales quedan recogidas de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} Ln(G_{hm}+1) &= Ln(\tilde{W}_h/\tilde{W}_m) \\ &= Ln(\tilde{W}_h) - Ln(\tilde{W}_m) \\ &= \overline{X}_h^{'}\hat{\beta}_h - \overline{X}_m^{'}\hat{\beta}_m \end{aligned} \qquad (5.\ 10)$$

Una vez estimadas las diferencias salariales también podemos estimar su descomposición, recogida en la ecuación (5.7), de este modo:

$$Ln(G_{hm}+1) = \overline{X}_h^{'}(\hat{\beta}_h - \beta^0) + \overline{X}_m^{'}(\beta^0 - \hat{\beta}_m) + (\overline{X}_h^{'} - \overline{X}_m^{'})'\beta^0 \qquad (5.\ 11)$$

donde β^0 es el estimador de los coeficientes cuando no existe discriminación salarial. Comparando la ecuación (5.11) con la (5.7) tenemos que el primer término refleja el nepotismo hacia los hombres, el segundo la discriminación en contra de las mujeres y el tercero las diferencias de productividad.

Como se puede apreciar en las ecuaciones (5.11) y (5.7) el supuesto esencial para cuantificar la discriminación salarial es identificar cuál es la verdadera estructura salarial en ausencia de discriminación, es decir, cuál es el valor de β^0. Como señalan Oaxaca y Ransom (1994), el valor del parámetro viene dado por la siguiente expresión:

$$\beta^0 = \Omega\hat{\beta}_h + (I - \Omega)\hat{\beta}_m \qquad (5.\ 12)$$

en donde Ω es la matriz de ponderaciones. Resulta evidente, que dados $\hat{\beta}_h$ y $\hat{\beta}_m$, cualquier supuesto sobre el vector de coeficientes β^0 se reduce a dar una definición concreta a la matriz Ω.

Por ejemplo, si la estructura salarial no discriminatoria corresponde a las mujeres su valor sería Ω=0, mientras que si corresponde a los hombres tendríamos que Ω=I. Son precisamente estos dos supuestos sobre la matriz de ponderación los que realiza Oaxaca (1973) y Blinder (1973), así como otros muchos en numerosos trabajos basados en dichos artículos. Sin embargo, distintos estudios posteriores proponen otras ponderaciones como son el caso de Reimers (1983) que elige Ω_r=(0,5)I, y de Cotton (1988) que propone una matriz Ω_c= I_{gm} . I, donde I_{gm} es la proporción que presenta el grupo mayoritario en la muestra.

Por tanto, parece existir una cierta divergencia sobre cuál debe ser la matriz de ponderaciones utilizada. Sin embargo, Neumark (1988) demuestra que para obtener el valor de la matriz de ponderaciones Ω se puede realizar la estimación por MCO de la

[1] Es decir: $\tilde{W} = \exp\left\{\left[\sum_{i=1}^{n} \ln(W_i)\right] / n\right\}$.

muestra compuesta por hombres y mujeres de manera conjunta. De esta forma, el vector de coeficientes β^0 se estima mediante la siguiente expresión:

$$\hat{\beta} = (X'X)^{-1}X'Y = \beta^0 \qquad (5.\ 13)$$

donde X es la matriz de variables independientes para la muestra conjunta e Y es el vector formado por el logaritmo de los salarios de hombres y mujeres. Una vez estimada la estructura salarial no discriminatoria, queda por definir la matriz de ponderaciones, Ω, que permita obtener el vector de coeficientes recogidos en la expresión (5.13):

$$\Omega_0 = (X'X)^{-1}(X'_H X_H) \qquad (5.\ 14)$$

donde X es la matriz de observaciones para la muestra conjunta y X_H es la matriz de variables independientes para los hombres (o cualquier grupo mayoritario). Aplicando el cálculo matricial, Oaxaca y Ransom (1994) demuestran la siguiente igualdad:

$$\beta^0 = \Omega_0 \hat{\beta}_h + (I - \Omega_0)\hat{\beta}_m = \hat{\beta} \qquad (5.\ 15)$$

que es la expresión que se ha de utilizar para explicar las diferencias salariales cuando existe simultáneamente nepotismo y discriminación.

5.1. Estimación de la discriminación salarial: Castilla-La Mancha versus España en la EES 2002

El objetivo de este apartado es separar el diferencial salarial en sus tres componentes, tal como se recogió en la ecuación (5.7):

$$\text{Ln}\ (G_{hm} + 1) = \text{Ln}\ (\delta_{ho}+1) + \text{Ln}\ (\delta_{om} +1) + \text{Ln}\ (Q_{hm} +1)$$

para ello debemos estimar las funciones de ingresos, ya que los tres términos de la ecuación anterior se pueden obtener mediante la ecuación (5.11):

$$Ln(G_{hm}+1) = \overline{X}'_h(\hat{\beta}_h - \beta^0) + \overline{X}'_m(\beta^0 - \hat{\beta}_m) + (\overline{X}'_h - \overline{X}'_m)'\beta^0$$

Por tanto, utilizaremos las estimaciones realizadas en el capítulo cuarto. Es decir, utilizaremos los modelos de demanda de características ya estimados para la EES de 2002 tanto para Castilla-La Mancha como para España en su conjunto. Más concretamente utilizaremos las estimaciones para mujeres, hombres y ambos sexos del modelo (4.6). Dado que en dicho capítulo ya se han presentado los estimadores de los coeficientes, no comentaremos nada al respecto de éstos.

Por otra parte, para poder descomponer las diferencias salariales no sólo necesitamos la estimación de los parámetros del modelo, incluida la del modelo para ambos sexos de forma conjunta, sino también el vector de medias de las variables explicativas. Por esta causa, en la se recogen los valores medios de las diferentes variables.

Tabla 42 Medias de las variables del modelo 4.6

Divisiones de la CNAE-93	España			Castilla-La Mancha		
	Mujeres	Hombres	Ambos	Mujeres	Hombres	Ambos
(Constante)	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Años de educación	14.24	13.28	13.64	13.95	12.50	13.02
joven	0.33	0.27	0.30	0.36	0.29	0.32
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.01	0.03	0.02	0.01	0.02	0.01
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.07	0.06	0.07	0.07	0.05	0.05
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.08	0.04	0.05	0.11	0.03	0.06
Técnicos y profesionales de apoyo	0.15	0.14	0.15	0.08	0.10	0.09
Empleados de tipo administrativo	0.19	0.08	0.12	0.14	0.07	0.09
Servicios de restauración y personales	0.12	0.04	0.07	0.12	0.03	0.06
Servicios de protección y seguridad	0.00	0.02	0.01	0.00	0.01	0.01
Dependientes de comercio	0.10	0.04	0.06	0.05	0.02	0.03
Construcción cualificados	0.00	0.14	0.09	0.01	0.20	0.13
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.01	0.09	0.06	0.00	0.07	0.05
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.02	0.02	0.02	0.03	0.04	0.04
Operadores de maquinaria fija	0.06	0.11	0.09	0.16	0.12	0.14
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.00	0.08	0.05	0.00	0.09	0.06
Antigüedad total en años	6.73	8.00	7.52	5.86	6.75	6.43
Antigüedad al cuadrado	113.73	156.24	140.26	85.26	114.40	104.04
Tipo de jornada	0.22	0.05	0.11	0.20	0.03	0.09
Duración del contrato	0.26	0.28	0.27	0.29	0.35	0.33
Tamaño de la unidad	0.99	0.78	0.86	0.77	0.49	0.59
Mercado	0.55	0.65	0.61	0.45	0.57	0.53
Propiedad o control	0.87	0.94	0.91	0.76	0.92	0.86
Industrias extractivas	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01
Construcción	0.03	0.21	0.14	0.03	0.27	0.19
Comercio y reparación				0.12	0.12	0.12
Hostelería	0.08	0.04	0.06	0.05	0.03	0.03
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.03	0.06	0.05	0.01	0.03	0.02
Intermediación financiera	0.03	0.04	0.04	0.03	0.04	0.04
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.19	0.10	0.14	0.14	0.06	0.09
Educación	0.08	0.03	0.05	0.07	0.03	0.04
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0.17	0.05	0.09	0.26	0.05	0.13
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.04	0.02	0.03	0.02	0.01	0.01
LN del salario bruto hora con pagas extras prorrateadas	2.04	2.23	2.16	1.93	2.04	2.00
Salario Hora con pagas extras prorrateadas	8.80	10.92	10.12	7.89	8.72	8.42

Tabla 43. Estimación por MCO del modelo 4.6 para ambos sexos EES 2002

	España			Castilla-La Mancha		
Variables	**Coef. no estanda-rizados**	**Coef. Estanda-rizados**	**t de Student**	**Coef. no estanda-rizados**	**Coef. Estanda-rizados**	**t de Student**
(Constante)	1.635		1367.845	1.659		273.681
Años de educación	.014	.100	252.622	.009	.067	29.988
joven	-.123	-.107	-344.580	-.086	-.085	-49.778
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	.930	.243	782.138	.793	.197	116.395
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	.760	.361	870.372	.771	.367	160.766
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	.584	.254	667.487	.529	.271	122.206
Técnicos y profesionales de apoyo	.387	.262	625.407	.318	.194	96.979
Empleados de tipo administrativo	.101	.063	164.969	.156	.097	48.760
Servicios de restauración y personales	.100	.049	128.789	.068	.035	15.989
Servicios de protección y seguridad	.111	.023	79.342	.222	.036	23.101
Dependientes de comercio	.105	.047	131.927	.074	.028	15.572
Construcción cualificados	.192	.104	270.177	.112	.081	36.467
Cualificados ind. extractivas, metalurgia y maquinaria	.236	.106	316.738	.221	.102	58.554
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	-.013	-.004	-11.728	.086	.035	20.159
Operad. de maquinaria fija	.106	.059	151.202	.011	.008	3.618
Conductores y operadores de maquinaria móvil	.159	.065	199.101	.170	.087	46.029
Antigüedad total en años	.024	.415	403.546	.022	.368	68.525
Antigüedad al cuadrado	.000	-.171	-181.569	.000	-.112	-23.002
Tipo de jornada	-.024	-.015	-49.340	-.020	-.012	-7.257
Duración del contrato	-.096	-.082	-239.478	-.056	-.056	-28.691
Tamaño de la unidad	.076	.125	371.220	.114	.188	87.021
Mercado	.084	.108	304.321	.020	.023	11.486
Propiedad o control	-.081	-.043	-107.998	-.130	-.096	-32.590
Industrias extractivas	.123	.013	45.664	.136	.017	11.073
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	.207	.028	99.981	.513	.085	55.837
Construcción	.091	.060	142.057	.121	.100	42.364
Comercio y reparación	-.017	-.012	-30.364	-.009	-.006	-3.234
Hostelería	-.086	-.038	-105.287	-.060	-.023	-12.212
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	.046	.019	59.156	.084	.026	15.614
Intermediación financiera	.196	.069	220.052	.347	.139	72.440
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	-.089	-.059	-151.713	-.047	-.028	-14.511
Educación	-.061	-.025	-68.721	.020	.009	4.134
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	-.105	-.058	-121.605	-.116	-.082	-24.965
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	-.074	-.024	-78.352	-.035	-.009	-5.505
R^2 Ajustado	56,5%			63,4%		
F de Snedecor	232.587,5			8.604,97		
Índice de colinealidad	25,94			26,06		
Individuos	156.075			7.116		

De los datos de la Tabla 42 destaca la diferencia entre los años medios de antigüedad entre hombres y mujeres, ya que los varones tienen 0,88 años más que las mujeres de nuestra región, siendo además este valor prácticamente idéntico a la diferencia con el valor medio de las mujeres a nivel nacional. En cuanto a la educación, son las mujeres las que poseen un nivel superior, 1,45 años más que los hombres de Castilla-La Mancha, pero 0,29 años menos que la media de las mujeres a nivel nacional. En cuanto al resto de las variables podemos apreciar como las mujeres de nuestra región tienen una mayor presencia en el sector público que los hombres y que las mujeres a nivel nacional. En nuestra comunidad prácticamente el 25% trabaja en el sector público, mientras que los hombres sólo el 8%. El porcentaje de nuestra comunidad es superior en 11 puntos al registrado a nivel nacional. Otros aspectos son el menor tamaño de las empresas y el mercado más local de las mismas.

En España el salario hora medio de los hombres es de 10,92 euros mientras que el de las mujeres es de 8.80 euros. La diferencia salarial es en términos logarítmicos del 19,36% a favor de los hombres. La tasa de variación convencional, $e^{0,1936}-1$, dicha diferencia es del 21,65%. En Castilla-La Mancha el salario hora medio de los hombres es de 8,72 euros frente a los 7,89 euros que cobran las mujeres. En este caso la diferencia salarial es del 10,12%, mientras que la tasa de variación convencional es del 10,65%. Por tanto, las diferencias salariales entre hombres y mujer son un 11% inferiores en nuestra comunidad que en la media nacional.

En la Tabla **44** se presenta la descomposición del diferencial salarial entre hombres y mujeres utilizando la ecuación (5.11) y la matriz de ponderaciones propuesta por *Neumark*. En la columna (1) presentamos la diferencia salarial y el porcentaje de ésta sobre el total. Las columnas (2) y (3) muestran la descomposición del diferencial logarítmico de los ingresos en el componente discriminatorio total y en el que recoge las distintas productividades. Para explicar la descomposición del coeficiente de discriminación en la columna (4) se estima qué porcentaje de dicho coeficiente se debe al nepotismo hacia los hombres y cuál se produce por la discriminación en contra de las mujeres se presenta en la columna (5).

Tabla 44 Descomposición del diferencial salarial España y CLM 2002

España	**Ln (G_{hm} + 1) = 0,1936**		**Ln (D_{hm} + 1) = 0,1339**	
Estructura (1)	Ln (D_{hm} + 1) (2)	Ln (Q_{hm} + 1) (3)	Ln (δ_{ho} + 1) (4)	Ln (δ_{om} + 1) (5)
Diferencia	0,1339	0,0621	0,0476	0,0863
Porcentaje	68,33	31,67	24,31	44,02
CLM	**Ln (G_{hm} + 1) = 0,1012**		**Ln (D_{hm} + 1) = 0,0842**	
Estructura (1)	Ln (D_{hm} + 1) (2)	Ln (Q_{hm} + 1) (3)	Ln (δ_{ho} + 1) (4)	Ln (δ_{om} + 1) (5)
Diferencia	0,0842	0,0169	0,0299	0,0543
Porcentaje	83,27	16,73	29,60	53,67

En España y en términos logarítmicos las diferencias salariales brutas (ajustadas) entre hombres y mujeres son del 19,36%, mientras que en Castilla-La Mancha son del 10,12%. A nivel nacional, el porcentaje de las diferencias salariales atribuible a la discriminación es del 13,39%, mientras que el 6,21% se debe a distintas características personales. En Castilla-La Mancha el 8,42% de las diferencias salariales tiene su origen en la discriminación y sólo el 1,69% debido a diferencias de productividad.

En cuanto a la causa que origina la discriminación observamos cómo a nivel nacional un 4,76% se debe a un trato de favor hacia los hombres, mientras que el otro 8,63% restante se debe a un comportamiento discriminatorio en contra de las mujeres. En Castilla-La Mancha, el nepotismo hacia los hombres supone el 2,99% y la discriminación en contra de la mujer el 5,99%.

En términos porcentuales, y respecto a la diferencia total logarítmica, podemos afirmar que a nivel nacional el 68,33% tiene su origen en la discriminación salarial (del que el 24,31% es debido a un favoritismo hacia los hombres y el 44,02 restante a una discriminación en contra de las mujeres), mientras que el 31,67% restante se origina debido a las diferentes características que presentan los hombres frente a las mujeres. En idénticos términos porcentuales, en Castilla-La Mancha el coeficiente de discriminación representa el 83,27% de la diferencia salarial (del que el 29,50% se debe al nepotismo hacia el varón y el 53,67% a la discriminación de la mujer), explicando las diferencias de características entre hombres y mujeres el 16,73%.

Por tanto, el porcentaje de discriminación en Castilla-La Mancha es inferior al registrado a nivel nacional, el 8,42% frente al 13,39%, lo que supone un 5% menos. Este dato pone de manifiesto que las diferencias salariales no explicables por diferencias de productividad entre hombres y mujeres son inferiores en nuestra región. Ahora bien, al ser las diferencias medias entre los salarios masculinos y femeninos muy inferiores en Castilla-La Mancha, el 10,12% frente al 19,36% de la media nacional, esto hace que en términos porcentuales sobre la diferencia salarial el coeficiente de discriminación sea mayor en Castilla-La Mancha, sin que esto signifique una mayor discriminación en valor absoluto, sino precisamente todo lo contrario.

Si tenemos en cuenta que la diferencia salarial en Castilla-La Mancha entre hombres y mujeres es de 0,83 euros por hora, según las medias de la Tabla 42, los porcentajes anteriores implican que en ausencia de discriminación el salario medio de los hombres se tendría que reducir en 0,25 euros (el 29,60% de 0,83) quedando en 8,47 euros por hora, mientras que el de las mujeres se tendría que incrementar en 0,45 euros (el 53,67% de 0,83 euros) cifrándose su salario medio en 8,33 euros. De esta forma, el diferencial bruto sería de 0,14 euros por hora, es decir, los hombres ganarían un 1,64% más que las mujeres debido a su mayor productividad, recogida en sus superiores valores medios de las variables explicativas.

A nivel nacional, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de 2,12 euros por hora, según las medias de la Tabla 42, los porcentajes anteriores implican que en ausencia de discriminación el salario medio de los hombres se tendría que reducir en 0,51 euros (el 24,31% de 2,12) quedando en 10,40 euros por hora, mientras que el de las mujeres se tendría que incrementar en 0,93 euros (el 44,02% de 2,12 euros) cifrándose su salario medio en 9,73 euros. De esta forma, el diferencial bruto sería de 0,67 euros por hora, es decir, los hombres ganarían un 6,45% más que las mujeres debido a su mayor productividad, recogida en sus superiores valores medios de las variables explicativas.

Una vez cuantificada la discriminación salarial, resta por analizar el efecto de las variables explicativas sobre las diferencias de productividad y sobre el coeficiente de discriminación. Con este propósito detallamos en las tablas siguientes, tanto para

España como para Castilla-La Mancha, la influencia de cada variable explicativa en cada uno de los miembros de la ecuación (5.11):

$$Ln(G_{hm}+1) = \overline{X}_h^{'}(\hat{\beta}_h - \beta^0) + \overline{X}_m^{'}(\beta^0 - \hat{\beta}_m) + (\overline{X}_h^{'} - \overline{X}_m^{'})'\beta^0$$

Tabla 45 Las variables en la descomposición del diferencial salarial. España

	Ln (D_{hm} + 1) = 0,1339		Ln (G_{hm} + 1) = 0,1936	
Variables	**Ln (δ_{ho} + 1)**	**Ln (δ_{om} + 1)**	**Ln (D_{hm}+1)**	**Ln (Q_{hm}+1)**
(Constante)	-0.0136	0.1066	0.0930	0.0000
Años de educación	-0.0101	-0.0436	-0.0537	-0.0134
joven	-0.0013	-0.0070	-0.0083	0.0066
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	-0.0002	0.0009	0.0006	0.0148
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	-0.0005	0.0031	0.0026	-0.0104
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	-0.0006	0.0010	0.0003	-0.0250
Técnicos y profesionales de apoyo	0.0024	0.0051	0.0075	-0.0029
Empleados de tipo administrativo	0.0032	-0.0033	-0.0001	-0.0112
Servicios de restauración y personales	0.0004	-0.0007	-0.0003	-0.0076
Servicios de protección y seguridad	-0.0014	0.0000	-0.0014	0.0016
Dependientes de comercio	0.0017	-0.0038	-0.0022	-0.0064
Construcción cualificados	-0.0066	0.0001	-0.0066	0.0264
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	-0.0050	-0.0001	-0.0051	0.0202
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.0002	0.0000	0.0002	0.0000
Operadores de maquinaria fija	0.0010	0.0048	0.0059	0.0052
Conductores y operadores de maquinaria móvil	-0.0041	0.0001	-0.0040	0.0119
Antigüedad total en años	-0.0064	0.0063	0.0000	0.0301
Antigüedad al cuadrado	-0.0006	-0.0016	-0.0021	-0.0136
Tipo de jornada	0.0009	-0.0139	-0.0130	0.0042
Duración del contrato	-0.0019	-0.0005	-0.0024	-0.0016
Tamaño de la unidad	0.0141	0.0192	0.0333	-0.0162
Mercado	-0.0012	0.0005	-0.0006	0.0080
Propiedad o control	0.0799	0.0627	0.1426	-0.0063
Industrias extractivas	0.0000	0.0001	0.0000	0.0004
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	-0.0002	-0.0001	-0.0003	0.0010
Construcción	-0.0032	0.0012	-0.0020	0.0166
Hostelería	-0.0016	-0.0075	-0.0092	0.0029
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0.0008	-0.0020	-0.0028	0.0013
Intermediación financiera	-0.0014	-0.0031	-0.0045	0.0006
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0012	-0.0141	-0.0129	0.0080
Educación	-0.0006	-0.0094	-0.0100	0.0030
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0.0029	-0.0141	-0.0112	0.0128
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.0012	-0.0007	0.0005	0.0010
Total	0.0476	0.0863	0.1339	0.0621

Las tablas se dividen en dos partes. En la primera obtenemos la descomposición del coeficiente de discriminación total en sus dos términos: nepotismo (columna 2) y discriminación (columna 3). En la segunda descomponemos las diferencias salariales en

el coeficiente de discriminación total (columna 4) y en el término que recoge las distintas productividades de hombres y mujeres (columna 5). En la columna (1) se señalan las variables que hemos utilizado en la descomposición de los ingresos. En la Tabla 45 se presentan los valores de las diferencias salariales para España, mientras que en la Tabla 46 se refleja el resultado en proporción de la diferencia salarial total también a nivel nacional.

Tabla 46 Las variables en la descomposición del diferencial salarial (%). España

	Ln (D_{hm} + 1) = 0,1339		Ln (G_{hm} + 1) = 0,1936	
Variables	**Ln (δ_{ho} + 1)**	**Ln (δ_{om} + 1)**	**Ln (D_{hm}+1)**	**Ln (Q_{hm}+1)**
(Constante)	-6.92	54.39	47.47	0.00
Años de educación	-5.15	-22.25	-27.40	-6.84
joven	-0.67	-3.56	-4.23	3.38
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	-0.12	0.46	0.33	7.54
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	-0.25	1.56	1.32	-5.30
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	-0.32	0.49	0.17	-12.76
Técnicos y profesionales de apoyo	1.22	2.61	3.83	-1.46
Empleados de tipo administrativo	1.62	-1.67	-0.05	-5.72
Servicios de restauración y personales	0.21	-0.35	-0.14	-3.86
Servicios de protección y seguridad	-0.72	-0.02	-0.74	0.82
Dependientes de comercio	0.84	-1.96	-1.12	-3.28
Construcción cualificados	-3.39	0.04	-3.35	13.45
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	-2.57	-0.04	-2.61	10.33
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.10	0.02	0.12	-0.02
Operadores de maquinaria fija	0.53	2.47	3.00	2.66
Conductores y operadores de maquinaria móvil	-2.10	0.07	-2.03	6.09
Antigüedad total en años	-3.26	3.24	-0.02	15.37
Antigüedad al cuadrado	-0.29	-0.80	-1.09	-6.93
Tipo de jornada	0.47	-7.12	-6.64	2.17
Duración del contrato	-0.94	-0.27	-1.22	-0.84
Tamaño de la unidad	7.20	9.79	17.00	-8.25
Mercado	-0.59	0.27	-0.32	4.09
Propiedad o control	40.78	31.97	72.75	-3.21
Industrias extractivas	-0.01	0.03	0.02	0.23
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	-0.11	-0.04	-0.15	0.52
Construcción	-1.62	0.60	-1.03	8.45
Hostelería	-0.83	-3.84	-4.67	1.47
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0.39	-1.03	-1.42	0.64
Intermediación financiera	-0.74	-1.58	-2.32	0.30
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.59	-7.17	-6.58	4.09
Educación	-0.31	-4.80	-5.11	1.53
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	1.47	-7.17	-5.70	6.53
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.59	-0.33	0.26	0.51
Total	24.31	44.02	68.33	31.67

Porcentaje sobre el total de la diferencia salarial

En los resultados recogidos la Tabla 46 podemos señalar que las distintas características productivas de hombres y mujeres permiten explicar el 31,67% de la diferencia de

salarios en términos logarítmicos. Es decir, el 0,0621 de la diferencia total se debe a que los hombres presentan unas características diferentes, lo que se traduce en unos ingresos superiores sin que por ello exista discriminación alguna.

Los principales factores explicativos son las distintas características personales, laborales y de la empresa. Así la antigüedad aporta a las diferencias de productividad un 8,44% sobre la diferencia salarial, ya que los varones presentan casi un año más de antigüedad media. Para calcular dicho efecto hemos tenido en cuenta tanto los años de antigüedad como su cuadrado. De esta forma obtenemos el porcentaje de la diferencia salarial atribuible tanto al efecto positivo (15,37%) que tiene la acumulación de los años de experiencia como a la depreciación (-6,93) que dicho *stock* experimenta con el paso de los años. El efecto contrario se da en el caso del nivel de estudios. Las mujeres poseen un nivel medio de estudios superior al de los hombres, lo que hace que la educación reduzca en un 6,84% las diferencias de productividad a favor de los hombres.

Las otras variables laborales tienen un efecto dispar sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres debido a las distintas características de éstos. El mayor número de hombres que trabajan en empresas con mercado amplio o con jornada a tiempo parcial respecto a las mujeres aportan a las diferencias salariales respectivamente el 4,09% y el 2,17%. Por el contrario, el número medio de mujeres es superior en las empresas grandes, con propiedad pública y con contrato indefinido lo que reduce las diferencias en un 8,25%, un 3,21%, y un 0,84 % respectivamente.

Uno de los elementos más determinantes para explicar las diferencias salariales debidas a distintas características es la ocupación en la empresa. Destaca el 7,54% que aporta a las diferencias salariales la variable que recoge la dirección de empresas, ya que en dicha ocupación con una importante prima salarial el número de hombres triplica al de las mujeres. Aunque esta circunstancia no supone una discriminación salarial, la diferencia en el número medio de mujeres y hombres en el desempeño de tareas de dirección puede ser fruto de una política discriminatoria con relación a la igualdad de oportunidades en la promoción de las empresas. Este hecho queda fuera de nuestro estudio al no tener la información ni datos suficientes para analizar la política de personal en el seno de las empresas. Finalmente, otro de los factores determinantes en las diferencias salariales no discriminatorias es la rama de actividad de la empresa.

Por otra parte, el coeficiente de discriminación explica el 68,33% restante de la diferencia salarial términos logarítmicos, es decir el 0,1339. Las variables a través de las cuáles se manifiesta un salario inferior para las mujeres, por motivos distintos a sus características, son aquellas que en la penúltima columna de la tabla tienen signo positivo.

El efecto más importante con mucha diferencia es el que registra la propiedad de la empresa y la constante con unas diferencias salariales del 72,75% y del 47,47% respectivamente. De esta forma, la propiedad privada es la variable que más incrementa el coeficiente de discriminación (un 40,79% debido al nepotismo hacia los hombres y un 31,97% por discriminación en contra de la mujer). Parece pues, que son las empresas privadas las que no están realizando una política salarial de igualdad de oportunidades y son las que causan la existencia del coeficiente de discriminación. De nuevo, se reafirma la impresión obtenida en el trabajo sobre el papel de nivelador salarial que están llevando a cabo las Administraciones Públicas. Este hecho implica que la forma

más eficiente que tienen las mujeres de evitar la discriminación salarial es trabajar en el sector público, este aspecto puede explicar la creciente preferencia de las mujeres por desempeñar su trabajo para el sector público.

Tabla 47 Las variables en la descomposición del diferencial salarial. CLM

	Ln (D_{hm} + 1) = 0,0842		Ln (G_{hm} + 1) = 0,1012	
Variables	**Ln (δ_{ho} + 1)**	**Ln (δ_{om} + 1)**	**Ln (D_{hm}+1)**	**Ln (Q_{hm}+1)**
(Constante)	-0.0024	0.0159	0.0135	0.0000
Años de educación	0.0219	0.0454	0.0673	-0.0124
joven	-0.0005	-0.0093	-0.0098	0.0059
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	-0.0008	-0.0007	-0.0015	0.0074
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	-0.0026	-0.0039	-0.0065	-0.0148
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	-0.0022	-0.0099	-0.0121	-0.0418
Técnicos y profesionales de apoyo	-0.0027	-0.0046	-0.0073	0.0049
Empleados de tipo administrativo	0.0003	-0.0054	-0.0051	-0.0111
Servicios de restauración y personales	-0.0010	-0.0071	-0.0081	-0.0065
Servicios de protección y seguridad	-0.0004	0.0001	-0.0003	0.0018
Dependientes de comercio	0.0004	-0.0030	-0.0026	-0.0021
Construcción cualificados	-0.0051	0.0003	-0.0048	0.0219
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	-0.0038	-0.0009	-0.0047	0.0157
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.0005	0.0020	0.0025	0.0012
Operadores de maquinaria fija	0.0066	0.0046	0.0112	-0.0005
Conductores y operadores de maquinaria móvil	-0.0040	0.0000	-0.0040	0.0153
Antigüedad total en años	0.0167	0.0491	0.0658	0.0193
Antigüedad al cuadrado	-0.0094	-0.0172	-0.0266	-0.0069
Tipo de jornada	0.0010	-0.0109	-0.0099	0.0032
Duración del contrato	0.0039	0.0004	0.0043	-0.0031
Tamaño de la unidad	0.0083	0.0279	0.0361	-0.0309
Mercado	-0.0059	-0.0121	-0.0180	0.0025
Propiedad o control	0.0263	0.0520	0.0783	-0.0211
Industrias extractivas	0.0000	0.0000	0.0000	0.0005
Industrias manufactureras	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	-0.0002	0.0004	0.0002	0.0039
Construcción	-0.0101	-0.0033	-0.0134	0.0299
Comercio y reparación	-0.0014	-0.0039	-0.0053	0.0000
Hostelería	-0.0011	-0.0040	-0.0051	0.0011
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.0000	0.0001	0.0002	0.0017
Intermediación financiera	-0.0012	-0.0023	-0.0034	0.0047
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	-0.0012	-0.0131	-0.0143	0.0038
Educación	-0.0013	-0.0072	-0.0085	-0.0009
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0.0013	-0.0246	-0.0233	0.0238
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.0002	-0.0008	-0.0005	0.0004
Total	0.0299	0.0543	0.0842	0.0169

En cuanto a la interpretación de la constante, podemos inferir que si las mujeres tuviesen el mismo término independiente que los hombres su salario medio sería mayor.

Como la constante indicaría el salario medio de un individuo sin ninguna característica personal, parte de la discriminación vendría dada por la diferencia en los salarios de partida entre hombres y mujeres. Es decir, el segundo factor de distinción entre los ingresos de hombres y mujeres es el salario que cobrarían sin tener ningún tipo de características. Por tanto, la interpretación de este resultado sugiere que las mujeres poseen mayores incentivos que los hombres para diferenciarse; esto es, para invertir en educación y formación ya que reducen la discriminación salarial en su contra. Es precisamente esta circunstancia la que explica los rendimientos mayores que obtienen las mujeres de sus inversiones en capital humano, tanto en educación como en antigüedad, reflejados en el signo negativo de ambas variables en la columna (4). La educación permite reducir el coeficiente de discriminación en un 27,20% de la diferencia salarial, mientras que la antigüedad supone una reducción neta del 2,05%.

El tipo de contrato reduce el coeficiente de discriminación en un 1,22. Este dato sugiere que las mujeres con contratos temporales se encuentran ligeramente favorecidas en comparación con los hombres que se encuentran en su misma situación. Sin embargo, el resto de variables lo incrementan. En cambio, parece que las empresas grandes son en las que más discriminación presentan, ya que el coeficiente de discriminación crece a media que la empresa es mayor (17%). Las ocupaciones con un mayor peso en las tareas de responsabilidad en la empresa, como son la dirección y las profesiones asociadas a segundo y tercer ciclo universitario, aumentan el coeficiente de discriminación, mientras que en aquellas situadas más cerca de la base de la pirámide ocupacional lo reducen. Finalmente, hay que señalar que las actividades donde la presencia de la mujer es muy superior a la del hombre el coeficiente de discriminación se reduce.

Para Castilla-La Mancha los resultados de la Tabla 48 indican que las distintas características productivas de hombres y mujeres permiten explicar el 16,73% de la diferencia de salarios en términos logarítmicos. Es decir, el 0,0169 de la diferencia total se debe a que los hombres presentan unas características diferentes, lo que se traduce en unos ingresos superiores sin que por ello exista discriminación alguna.

En Castilla-La Mancha la antigüedad aporta a las diferencias de productividad un 12,19% sobre la diferencia salarial, un 4% más que la media nacional al ser las diferencias entre hombres y mujeres mayores en nuestra región. Al igual que en el caso anterior, para calcular dicho efecto hemos tenido en cuenta tanto los años de antigüedad como su cuadrado. De esta forma obtenemos el porcentaje de la diferencia salarial atribuible tanto al efecto positivo (19,04%) que tiene la acumulación de los años de experiencia como a la depreciación (-6,85) que dicho *stock* experimenta con el paso de los años. El efecto contrario se da en el caso del nivel de estudios. Las mujeres poseen un nivel medio de estudios superior al de los hombres, lo que hace que la educación reduzca en un 12,25% las diferencias de productividad a favor de los hombres.

Las otras variables laborales tienen un efecto dispar sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres debido a las distintas características de éstos. El mayor número de hombres que trabajan en empresas con mercado amplio o con jornada a tiempo parcial respecto a las mujeres aportan a las diferencias salariales respectivamente el 2,50% y el 3,21%. Por el contrario, el número medio de mujeres es superior en las empresas grandes, con propiedad pública y con contrato indefinido lo que reduce las diferencias en un 30,57%, un 20,89%, y un 3,11% respectivamente.

Tabla 48 Las variables en la descomposición del diferencial salarial (%). CLM

	Ln (D_{hm} + 1) = 0,0842		Ln (G_{hm} + 1) = 0,1012	
Variables	**Ln (δ_{ho} + 1)**	**Ln (δ_{om} + 1)**	**Ln (D_{hm}+1)**	**Ln (Q_{hm}+1)**
(Constante)	-2.33	15.72	13.39	0.00
Años de educación	21.63	44.91	66.54	-12.25
joven	-0.48	-9.17	-9.65	5.86
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	-0.80	-0.70	-1.49	7.33
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	-2.61	-3.84	-6.45	-14.67
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	-2.17	-9.77	-11.95	-41.36
Técnicos y profesionales de apoyo	-2.71	-4.53	-7.24	4.87
Empleados de tipo administrativo	0.33	-5.37	-5.04	-10.95
Servicios de restauración y personales	-0.95	-7.05	-8.00	-6.40
Servicios de protección y seguridad	-0.39	0.09	-0.30	1.75
Dependientes de comercio	0.37	-2.97	-2.60	-2.04
Construcción cualificados	-5.05	0.26	-4.78	21.62
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	-3.79	-0.86	-4.65	15.49
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.51	2.00	2.51	1.20
Operadores de maquinaria fija	6.51	4.55	11.06	-0.45
Conductores y operadores de maquinaria móvil	-3.93	0.02	-3.91	15.16
Antigüedad total en años	16.46	48.55	65.01	19.04
Antigüedad al cuadrado	-9.31	-17.00	-26.31	-6.85
Tipo de jornada	1.02	-10.77	-9.75	3.21
Duración del contrato	3.81	0.41	4.21	-3.11
Tamaño de la unidad	8.16	27.55	35.71	-30.57
Mercado	-5.84	-11.94	-17.78	2.50
Propiedad o control	25.99	51.44	77.44	-20.89
Industrias extractivas	-0.01	0.04	0.03	0.52
Industrias manufactureras	0.00	0.00	0.00	0.00
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	-0.18	0.35	0.17	3.88
Construcción	-9.96	-3.25	-13.21	29.56
Comercio y reparación	-1.43	-3.83	-5.26	0.01
Hostelería	-1.13	-3.93	-5.06	1.12
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.05	0.14	0.18	1.70
Intermediación financiera	-1.16	-2.24	-3.40	4.65
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	-1.19	-12.97	-14.15	3.80
Educación	-1.33	-7.08	-8.42	-0.87
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	1.28	-24.35	-23.07	23.50
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.23	-0.74	-0.51	0.37
Total	29.60	53.67	83.27	16.73

Porcentaje sobre el total de la diferencia salarial

Uno de los elementos más determinantes para explicar las diferencias salariales debidas a distintas características es la ocupación en la empresa. Destaca el 7,33% que aporta a las diferencias salariales la variable que recoge la dirección de empresas, ya que en dicha ocupación con una importante prima salarial el número de hombres triplica al de las mujeres. Esta diferencia es muy similar a la registrada para toda España, por lo que los mismos argumentos son aplicables en nuestra comunidad.

Por otra parte, el coeficiente de discriminación explica el 83,27% restante de la diferencia salarial términos logarítmicos, es decir el 0,0842. Las variables a través de las cuáles se manifiesta un salario inferior para las mujeres, por motivos distintos a sus características, son aquellas que en la penúltima columna de la tabla tienen signo positivo.

De nuevo el efecto más importante es el que registra la propiedad de la empresa con unas diferencias salariales del 72,75%. De esta forma, la propiedad privada es la variable que favorece más incrementa el coeficiente de discriminación (un 25,99% debido al nepotismo hacia los hombres y un 51,44% por discriminación en contra de la mujer). AL igual que en el caso de España, parece que son las empresas privadas las que no están realizando una política salarial de igualdad de oportunidades y son las que causan la existencia del coeficiente de discriminación. De nuevo, se reafirma la impresión obtenida en el trabajo sobre el papel de nivelador salarial que están llevando a cabo las Administraciones Públicas, siendo en Castilla-La Mancha más acusado que a nivel nacional.

Sin embargo, la constante en Castilla-La Mancha no aporta excesivamente al coeficiente de discriminación, a diferencia de la muestra nacional. Lo que sugiere que a igualdad de características las diferencias salariales discriminatorias entre hombres y mujeres sean únicamente del 13,39%. Además, en Castilla-La Mancha la educación y la antigüedad incrementan el coeficiente de discriminación, circunstancia inversa a la que se producía para el conjunto del país. La educación incrementa el coeficiente de discriminación un 66,54% y la antigüedad 44,70%. Esto parece inferir que en nuestra comunidad la educación y la antigüedad pueden valorarse menos a las mujeres.

Este resultado puede estar poniendo de manifiesto un cierto grado de subempleo de las mujeres castellano-manchegas. Es decir, puede que en muchas empresas las mujeres con estudios superiores estén desempeñando funciones o recibiendo salarios no acordes con su nivel formativo o educativo, lo que explicaría el incremento de la discriminación asociado a la variable educación. Del mismo modo, el incremento del coeficiente de discriminación ligado a la antigüedad parece indicar que a las mujeres de nuestra región se les valora por debajo su permanencia en la empresa, lo que ha de estar ligado a las diferentes posibilidades de promoción que tienen hombres y mujeres dentro de las mismas. Este argumento se refuerza al comprobar que la variable joven reduce el coeficiente de discriminación en cerca del 10%, lo que refuerza la idea de que son las mujeres mayores, con más años de antigüedad, las que están sufriendo un comportamiento más discriminatorio en la fijación de sus salarios por parte de las empresas, básicamente privadas.

En resumen, las diferencias salariales entre hombres y mujeres son inferiores en Castilla-La Mancha en comparación a la media nacional. Además el coeficiente de discriminación es igualmente inferior al situarse en el 8,42% en nuestra comunidad frente al 13,39% de España. En ambos casos, la discriminación está asociada principalmente al comportamiento de la empresa privada, que aporta en ambos casos más del 70% de la diferencia salarial al coeficiente de discriminación.

5.2. Evolución de la discriminación salarial de 1995 a 2002: Castilla-La Mancha versus España

Una vez analizada la discriminación salarial en Castilla-La Mancha y comparando ésta con la existente en el conjunto nacional, resta por estudiar la evolución de la discriminación salarial entre 1995 y el 2002. Para ello, utilizaremos el mismo método que el empleado en el apartado anterior, pero sobre la EES de 1995 y una muestra homogénea con dicha encuesta de la EES de 2002 (EES2002H). Para ello, eliminaremos de la EES de 2002 los sectores de actividad que no se recogían en el año 1995: educación, actividades sanitarias y veterinarias y otras actividades y servicios sociales. De esta forma, las dos muestras utilizadas para la comparación describen la misma realidad: las divisiones de actividad comprendidas entre la industria y los servicios personales. Esta misma muestra es la que también se utiliza en el capítulo siguiente para estudiar la evolución de los salarios.

Nuestro punto de partida será estimar el modelo 4.6 para las muestras anteriores: EES de 1995 y EES2002H. Los resultados de las estimaciones para España y Castilla-La Mancha y las medias de las variables se encuentran a continuación:

A partir de las tablas recogidas podemos comprobar como todos los modelos se ajustan mejor para 1995 que para la muestra homogénea de 2002. Con los coeficientes estimados, las medias de las variables y la metodología empleada en el apartado 5.1 calculamos la descomposición del diferencial salarial en España y Castilla-La Mancha para ambos años.

Tabla 49 Descomposición del diferencial salarial España: 1995 y 2002

EES1995	**Ln (G_{hm} + 1) = 0,2738**		**Ln (D_{hm} + 1) = 0,1555**	
Estructura (1)	Ln (D_{hm} + 1) (2)	Ln (Q_{hm} + 1) (3)	Ln (δ_{ho} + 1) (4)	Ln (δ_{om} + 1) (5)
Diferencia	0,1555	0,1182	0,0366	0,1190
Porcentaje	56,82	43,18	13,37	43,45
EES2002H	**Ln (G_{hm} + 1) = 0,2588**		**Ln (D_{hm} + 1) = 0,1437**	
Estructura (1)	Ln (D_{hm} + 1) (2)	Ln (Q_{hm} + 1) (3)	Ln (δ_{ho} + 1) (4)	Ln (δ_{om} + 1) (5)
Diferencia	0,1437	0,1151	0,0466	0,0971
Porcentaje	55,52	44,48	17,99	37,54

Para el conjunto nacional, las diferencias salariales entre hombres y mujeres se han reducido muy ligeramente al pasar del 27,38% en 1995 al 25,88 en la EES2002H. Esta constancia se ha mantenido también el coeficiente de discriminación que en 1995 era del 15,55% mientras que en la EES2002H es del 14,37%. Esto hace que las diferencias atribuibles a diferentes características sean prácticamente idénticas en ambas muestras.

Si comparamos estos resultados con los obtenidos en el apartado 5.1, vemos que la no inclusión en el 2002 de los sectores de educación, sanidad y otros servicios sociales tiene un doble efecto: se incrementan las diferencias salariales, pasando del 19,36% al 25,88%, y se incrementa la discriminación al pasar el coeficiente de discriminación del 13,39% al 14,37%.

Tabla 50. Estimación por MCO del modelo 4.6. Ambos sexos. España

	EES1995			EES2002H		
Variables	**Coef. no estanda-rizados**	**Coef. Estanda-rizados**	**t de Student**	**Coef. no estanda-rizados**	**Coef. Estanda-rizados**	**t de Student**
(Constante)	1.3288		968.66	1.5679		811.76
yeduca	0.0215	0.1467	335.87	0.0144	0.1007	248.47
joven	-0.1561	-0.1323	-313.94	-0.1194	-0.1083	-312.52
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.8140	0.3092	722.12	0.9260	0.2548	730.33
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.6431	0.2092	500.59	0.7129	0.2438	644.61
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.5028	0.1404	358.49	0.5835	0.1687	484.34
Técnicos y profesionales de apoyo	0.3839	0.2304	461.75	0.3926	0.2730	584.41
Empleados de tipo administrativo	0.1216	0.0861	162.81	0.0865	0.0564	132.50
Servicios de restauración y personales	0.1266	0.0414	88.55	0.1501	0.0612	140.53
Servicios de protección y seguridad	-0.0538	-0.0089	-24.41	0.1014	0.0230	70.65
Dependientes de comercio	0.0906	0.0379	87.55	0.1055	0.0525	129.86
Construcción cualificados	0.1887	0.0972	210.58	0.1900	0.1134	259.74
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.1905	0.1012	224.58	0.2342	0.1156	303.86
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.0045	0.0017	4.21	-0.0143	-0.0043	-12.68
Operadores de maquinaria fija	0.1308	0.0899	172.68	0.1048	0.0642	145.02
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.1049	0.0460	108.26	0.1536	0.0694	186.61
Antigüedad total en años	0.0171	0.3254	217.50	0.0256	0.4568	393.38
Antigüedad al cuadrado	-0.0002	-0.1173	-90.30	-0.0004	-0.1966	-184.18
Tipo de jornada	-0.0602	-0.0188	-53.68	-0.0340	-0.0201	-60.57
Duración del contrato	-0.1554	-0.1290	-256.72	-0.0889	-0.0776	-200.60
Tamaño de la unidad	0.1054	0.1730	423.75	0.0739	0.1213	335.38
Mercado	0.0469	0.0619	151.83	0.0868	0.1149	300.16
Propiedad o control	-0.0262	-0.0125	-33.10	-0.0311	-0.0059	-18.63
Industrias extractivas	0.1829	0.0282	79.92	0.1273	0.0145	47.22
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.2707	0.0710	195.38	0.2115	0.0316	102.09
Construcción	0.0730	0.0457	100.56	0.0959	0.0697	147.89
Comercio y reparación	-0.0486	-0.0361	-80.89	-0.0130	-0.0103	-23.47
Hostelería	-0.0814	-0.0357	-73.76	-0.1095	-0.0541	-117.48
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.1067	0.0550	138.17	0.0531	0.0239	67.09
Intermediación financiera	0.1486	0.0759	183.17	0.2011	0.0797	222.49
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0046	0.0020	5.24	-0.0802	-0.0583	-134.77
R^2 Ajustado		58,5%			54,7%	
F de Snedecor		160.085,1			197.471,5	
Índice de colinealidad		24,9			42,2	
Individuos		153.562			129.788	

Tabla 51. Estimación por MCO del modelo 4.6. Mujeres. España

	EES1995			EES2002H		
Variables	**Coef. no estanda-rizados**	**Coef. Estanda-rizados**	**t de Student**	**Coef. no estanda-rizados**	**Coef. Estanda-rizados**	**t de Student**
(Constante)	1.1454		408.20	1.4487		407.01
yeduca	0.0245	0.1625	174.36	0.0175	0.1376	186.35
joven	-0.1116	-0.1130	-125.59	-0.0908	-0.0960	-152.96
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.7059	0.1822	228.90	0.8405	0.1811	312.14
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.6442	0.2200	248.36	0.6661	0.2622	388.21
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.4947	0.1109	141.87	0.5181	0.1307	221.40
Técnicos y profesionales de apoyo	0.4122	0.2543	244.99	0.3620	0.2900	342.90
Empleados de tipo administrativo	0.1869	0.1852	140.43	0.1060	0.0971	115.36
Servicios de restauración y personales	0.1170	0.0478	54.48	0.1324	0.0736	103.22
Servicios de protección y seguridad	0.0191	0.0012	1.72	0.1094	0.0142	25.93
Dependientes de comercio	0.1667	0.1066	100.95	0.1466	0.1089	133.23
Construcción cualificados	0.2176	0.0238	32.60	0.1489	0.0186	33.87
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.2098	0.0413	54.95	0.2533	0.0448	79.80
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.0296	0.0144	16.08	-0.0148	-0.0051	-8.32
Operadores de maquinaria fija	0.0768	0.0535	50.24	0.0287	0.0174	23.24
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.0920	0.0094	12.98	0.0884	0.0101	18.43
Antigüedad total en años	0.0224	0.4104	133.60	0.0254	0.4282	226.68
Antigüedad al cuadrado	-0.0003	-0.1489	-55.50	-0.0003	-0.1591	-90.78
Tipo de jornada	0.0185	0.0101	13.67	0.0406	0.0379	61.99
Duración del contrato	-0.1154	-0.1088	-106.89	-0.0893	-0.0864	-134.75
Tamaño de la unidad	0.0886	0.1575	196.54	0.0494	0.0933	150.96
Mercado	0.0341	0.0465	57.64	0.0917	0.1298	200.99
Propiedad o control	-0.0925	-0.0445	-56.42	-0.0967	-0.0168	-30.17
Industrias extractivas	0.1396	0.0093	12.92	0.0352	0.0022	4.05
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.2492	0.0485	64.93	0.2517	0.0277	50.61
Construcción	0.0852	0.0317	40.82	0.0515	0.0206	34.53
Hostelería	0.0406	0.0247	24.95	-0.0011	-0.0008	-0.94
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.1727	0.0891	109.40	0.1115	0.0485	80.35
Intermediación financiera	0.2241	0.1284	145.64	0.2876	0.1333	211.53
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0097	0.0056	6.73	-0.0086	-0.0084	-10.26
R^2 Ajustado		57,4%			53,4%	
F de Snedecor		37.244,8			60.665,2	
Índice de colinealidad		25,9			50,7	
Individuos		34.240			40.117	

Tabla 52. Estimación por MCO del modelo 4.6. Hombres. España

	EES1995			EES2002H		
Variables	**Coef. no estanda-rizados**	**Coef. Estanda-rizados**	**t de Student**	**Coef. no estanda-rizados**	**Coef. Estanda-rizados**	**t de Student**
(Constante)	1.3681		898.38	1.6057		716.42
yeduca	0.0206	0.1453	296.07	0.0134	0.0922	190.28
joven	-0.1545	-0.1255	-267.00	-0.1264	-0.1107	-266.17
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.8086	0.3365	669.45	0.9233	0.2812	640.04
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.6426	0.2129	448.90	0.7275	0.2437	529.06
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.4876	0.1464	325.35	0.5726	0.1790	413.30
Técnicos y profesionales de apoyo	0.3776	0.2321	406.10	0.4146	0.2820	491.12
Empleados de tipo administrativo	0.1668	0.0990	178.79	0.1374	0.0722	147.22
Servicios de restauración y personales	0.1360	0.0425	72.55	0.1825	0.0643	107.47
Servicios de protección y seguridad	-0.1225	-0.0230	-54.28	0.0266	0.0069	16.62
Dependientes de comercio	0.1190	0.0412	89.06	0.1568	0.0591	131.19
Construcción cualificados	0.1594	0.0930	171.69	0.1481	0.1033	186.45
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.1539	0.0918	171.96	0.1859	0.1074	217.44
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.0373	0.0129	28.91	-0.0002	0.0000	-0.11
Operadores de maquinaria fija	0.1421	0.1004	168.00	0.1195	0.0762	137.24
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.0701	0.0349	69.56	0.1078	0.0576	119.02
Antigüedad total en años	0.0153	0.3004	175.87	0.0238	0.4465	307.02
Antigüedad al cuadrado	-0.0002	-0.1130	-76.13	-0.0003	-0.2056	-154.51
Tipo de jornada	-0.0291	-0.0063	-16.03	-0.0044	-0.0016	-4.21
Duración del contrato	-0.1627	-0.1340	-231.69	-0.0923	-0.0805	-165.11
Tamaño de la unidad	0.1170	0.1937	407.54	0.0944	0.1507	337.74
Mercado	0.0531	0.0717	152.09	0.0834	0.1118	235.73
Propiedad o control	-0.0079	-0.0039	-9.05	0.0064	0.0013	3.36
Industrias extractivas	0.1737	0.0302	75.39	0.1219	0.0161	43.44
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.2530	0.0722	174.35	0.1759	0.0294	78.72
Construcción	0.0561	0.0386	73.03	0.0749	0.0611	103.61
Comercio y reparación	-0.0241	-0.0169	-34.60	-0.0063	-0.0046	-9.41
Hostelería	-0.1107	-0.0435	-74.08	-0.1654	-0.0697	-116.01
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.0918	0.0488	107.41	0.0351	0.0166	38.18
Intermediación financiera	0.1115	0.0569	120.66	0.1583	0.0609	140.73
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0303	0.0127	28.59	-0.0761	-0.0472	-98.08
R^2 Ajustado		59,3%			55,6%	
F de Snedecor		131.375,6			138.138,0	
Índice de colinealidad		24,9			39,6	
Individuos		119.322			89.671	

Tabla 53. Medias de las variables del modelo 4.6. España

	EES1995			EES2002H		
Variables	**Mujeres**	**Hombres**	**Ambos**	**Mujeres**	**Hombres**	**Ambos**
LN del salario bruto hora con pagas extras prorrateadas	1.78	2.05	1.99	1.94	2.20	2.12
yeduca	13.56	12.71	12.91	13.59	12.99	13.18
joven	0.40	0.24	0.28	0.38	0.29	0.32
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.02	0.05	0.04	0.01	0.03	0.02
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.01	0.03	0.02	0.01	0.03	0.02
Técnicos y profesionales de apoyo	0.10	0.12	0.11	0.16	0.14	0.15
Empleados de tipo administrativo	0.36	0.11	0.17	0.23	0.08	0.13
Servicios de restauración y personales	0.04	0.03	0.03	0.07	0.03	0.05
Servicios de protección y seguridad	0.00	0.01	0.01	0.00	0.02	0.01
Dependientes de comercio	0.11	0.03	0.05	0.13	0.04	0.07
Construcción cualificados	0.00	0.10	0.08	0.00	0.15	0.10
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.01	0.11	0.09	0.01	0.10	0.07
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.06	0.03	0.04	0.03	0.02	0.02
Operadores de maquinaria fija	0.13	0.16	0.16	0.08	0.12	0.11
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.00	0.07	0.06	0.00	0.08	0.06
Antigüedad total en años	8.81	11.43	10.81	5.86	7.90	7.24
Antigüedad al cuadrado	156.56	236.84	217.95	94.22	156.40	136.26
Tipo de jornada	0.08	0.01	0.03	0.24	0.04	0.10
Duración del contrato	0.30	0.25	0.26	0.27	0.28	0.28
Tamaño de la unidad	0.90	0.85	0.86	0.93	0.73	0.80
Mercado	0.87	0.82	0.83	0.73	0.70	0.71
Propiedad o control	0.94	0.93	0.93	0.99	0.99	0.99
Industrias extractivas	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00
Industria manufacturera	0.34	0.40	0.39	0.22	0.31	0.28
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.01	0.02	0.02	0.00	0.01	0.01
Construcción	0.03	0.15	0.12	0.03	0.23	0.17
Comercio y reparación	0.28	0.16	0.19	0.28	0.17	0.21
Hostelería	0.10	0.04	0.06	0.11	0.05	0.07
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.07	0.08	0.08	0.04	0.06	0.06
Intermediación financiera	0.08	0.08	0.08	0.05	0.04	0.04
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.09	0.05	0.06	0.27	0.12	0.17

Tabla 54. Estimación por MCO del modelo 4.6. Ambos sexos. CLM

	EES1995			EES2002H		
Variables	**Coef. no estanda-rizados**	**Coef. Estanda-rizados**	**t de Student**	**Coef. no estanda-rizados**	**Coef. Estanda-rizados**	**t de Student**
(Constante)	1.2050		173.07	1.6168		177.71
yeduca	0.0148	0.1051	48.16	0.0086	0.0649	28.89
joven	-0.1231	-0.1218	-55.04	-0.0849	-0.0942	-45.94
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.5561	0.2073	95.35	0.7769	0.2251	110.01
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.6157	0.1438	72.87	0.6319	0.1546	78.82
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.4653	0.1294	64.01	0.4218	0.1233	61.63
Técnicos y profesionales de apoyo	0.2204	0.0981	44.61	0.3103	0.2080	87.27
Empleados de tipo administrativo	0.1141	0.0807	30.25	0.1668	0.1155	48.53
Servicios de restauración y personales	0.0973	0.0303	11.14	0.1250	0.0443	16.29
Servicios de protección y seguridad	0.2011	0.0311	15.85	0.2104	0.0406	21.76
Dependientes de comercio	0.0658	0.0255	11.52	0.0685	0.0306	14.30
Construcción cualificados	0.1425	0.0889	35.88	0.0985	0.0836	31.27
Cualificados industrias extractivas, metalurgía y maquinaria	0.1473	0.0832	36.80	0.2125	0.1172	55.55
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	-0.0288	-0.0141	-6.42	0.0774	0.0379	17.92
Operadores de maquinaria fija	0.0083	0.0071	2.53	0.0020	0.0018	0.68
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.1402	0.0797	34.97	0.1643	0.1006	43.85
Antigüedad total en años	0.0251	0.4861	59.96	0.0265	0.4843	73.70
Antigüedad al cuadrado	-0.0003	-0.1986	-28.66	-0.0003	-0.1808	-30.38
Tipo de jornada	-0.0904	-0.0283	-15.22	-0.0192	-0.0129	-6.42
Duración del contrato	-0.0644	-0.0634	-22.96	-0.0414	-0.0458	-18.84
Tamaño de la unidad	0.1496	0.2379	113.46	0.1198	0.1832	85.52
Mercado	0.0100	0.0127	5.97	0.0201	0.0243	10.96
Propiedad o control	0.0371	0.0160	8.15	-0.1057	-0.0325	-13.41
Industrias extractivas	0.2111	0.0347	18.95	0.1416	0.0212	11.57
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.3653	0.1125	59.98	0.5167	0.1034	56.26
Construcción	0.1202	0.0946	36.08	0.1310	0.1278	45.32
Comercio y reparación	0.0204	0.0139	5.90	-0.0118	-0.0097	-4.08
Hostelería	-0.0706	-0.0261	-9.33	-0.0931	-0.0426	-15.01
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.1869	0.0950	46.83	0.0819	0.0309	15.22
Intermediación financiera	0.3760	0.2019	86.43	0.3340	0.1608	60.89
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0404	0.0130	6.47	-0.0489	-0.0353	-14.99
R^2 Ajustado		65,7%			56,7%	
F de Snedecor		6.801,8			5.852,4	
Índice de colinealidad		25,6			39,3	
Individuos		7.609			5.952	

Tabla 55. Estimación por MCO del modelo 4.6. Mujeres. CLM

	EES1995			EES2002H		
Variables	**Coef. no estanda-rizados**	**Coef. Estanda-rizados**	**t de Student**	**Coef. no estanda-rizados**	**Coef. Estanda-rizados**	**t de Student**
(Constante)	1.1012		78.52	1.4362		91.47
yeduca	0.0096	0.0699	13.95	0.0056	0.0473	10.51
joven	-0.0341	-0.0423	-8.66	-0.0519	-0.0675	-17.89
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.7610	0.1825	45.11	0.8952	0.2537	69.70
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.6535	0.1335	32.68	0.6589	0.2141	57.37
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.5878	0.1124	28.04	0.3611	0.0678	19.70
Técnicos y profesionales de apoyo	0.2457	0.1138	24.94	0.3757	0.2738	59.77
Empleados de tipo administrativo	0.0913	0.0950	14.28	0.2259	0.2216	45.05
Servicios de restauración y personales	0.0970	0.0383	8.17	0.1362	0.0634	14.35
Servicios de protección y seguridad	0.1739	0.0082	2.16	0.0817	0.0066	2.00
Dependientes de comercio	0.1490	0.0992	17.92	0.1442	0.0995	22.08
Construcción cualificados	-0.1387	-0.0111	-2.91	0.0698	0.0162	4.79
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.0306	0.0072	1.77	0.4409	0.0875	25.38
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	-0.1047	-0.0747	-14.43	0.0189	0.0101	2.60
Operadores de maquinaria fija	-0.0796	-0.0986	-13.90	-0.0163	-0.0185	-3.44
Antigüedad total en años	0.0208	0.3796	23.69	0.0142	0.2317	21.22
Antigüedad al cuadrado	-0.0001	-0.0532	-3.79	0.0000	0.0192	1.92
Tipo de jornada	-0.0389	-0.0258	-6.28	0.0347	0.0397	10.33
Duración del contrato	-0.0437	-0.0547	-9.71	-0.0513	-0.0625	-15.26
Tamaño de la unidad	0.1182	0.2235	51.56	0.0720	0.1295	32.69
Mercado	0.0307	0.0419	9.32	0.0530	0.0685	16.76
Propiedad o control	0.0625	0.0309	7.05	-0.0152	-0.0054	-1.16
Industrias extractivas	0.2069	0.0141	3.71	0.1426	0.0140	4.16
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.1664	0.0393	10.06	0.2001	0.0221	6.64
Construcción	0.1082	0.0461	10.62	0.2448	0.1261	33.14
Comercio y reparación	-0.0115	-0.0105	-1.78	0.0181	0.0184	3.57
Hostelería	0.0461	0.0260	4.89	0.0290	0.0193	3.82
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.2618	0.1396	30.49	0.0569	0.0172	4.81
Intermediación financiera	0.4805	0.2750	56.57	0.4880	0.2577	52.67
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0686	0.0292	6.85	0.0565	0.0607	11.51
R^2 Ajustado		67,1%			59,3%	
F de Snedecor		1.622,7			1.841,9	
Índice de colinealidad		29,0			41,7	
Individuos		1.475			1.722	

Tabla 56. Estimación por MCO del modelo 4.6. Hombres. CLM

	EES1995			EES2002H		
Variables	**Coef. no estanda-rizados**	**Coef. Estanda-rizados**	**t de Student**	**Coef. no estanda-rizados**	**Coef. Estanda-rizados**	**t de Student**
(Constante)	1.2419		161.80	1.6873		158.59
yeduca	0.0160	0.1185	48.13	0.0096	0.0723	27.85
joven	-0.1153	-0.1101	-44.83	-0.0838	-0.0899	-37.20
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.5487	0.2266	88.25	0.7377	0.2235	89.92
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.6020	0.1519	66.78	0.6514	0.1460	63.57
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.4498	0.1382	58.74	0.3960	0.1300	53.20
Técnicos y profesionales de apoyo	0.2300	0.1077	42.40	0.2935	0.1989	69.22
Empleados de tipo administrativo	0.1664	0.1106	37.28	0.1659	0.0983	35.44
Servicios de restauración y personales	0.1167	0.0365	9.97	0.1614	0.0527	14.07
Servicios de protección y seguridad	0.1746	0.0307	13.16	0.1625	0.0362	15.47
Dependientes de comercio	0.0657	0.0218	9.13	0.0901	0.0318	13.27
Construcción cualificados	0.1359	0.0955	33.00	0.0817	0.0783	24.24
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.1433	0.0907	33.98	0.1707	0.1084	41.59
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.0227	0.0106	4.32	0.0967	0.0478	18.88
Operadores de maquinaria fija	0.0924	0.0733	24.16	0.0619	0.0487	16.48
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.1315	0.0846	31.35	0.1285	0.0906	31.76
Antigüedad total en años	0.0232	0.4747	50.19	0.0275	0.5324	65.18
Antigüedad al cuadrado	-0.0003	-0.2052	-25.41	-0.0004	-0.2311	-31.45
Tipo de jornada	-0.0096	-0.0019	-0.91	0.0619	0.0225	9.90
Duración del contrato	-0.0638	-0.0626	-19.36	-0.0289	-0.0322	-10.63
Tamaño de la unidad	0.1557	0.2531	103.44	0.1402	0.2092	81.77
Mercado	-0.0023	-0.0030	-1.24	0.0097	0.0119	4.52
Propiedad o control	0.0292	0.0130	5.78	-0.1441	-0.0439	-15.51
Industrias extractivas	0.1848	0.0344	16.36	0.1384	0.0232	10.72
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.3603	0.1215	56.44	0.4988	0.1136	52.10
Construcción	0.0903	0.0780	25.53	0.0882	0.0942	27.56
Comercio y reparación	0.0026	0.0018	0.68	-0.0191	-0.0150	-5.63
Hostelería	-0.1281	-0.0440	-12.00	-0.1943	-0.0755	-19.85
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.1637	0.0874	37.88	0.0879	0.0361	14.90
Intermediación financiera	0.3422	0.1924	71.01	0.2922	0.1418	45.14
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0163	0.0052	2.22	-0.0705	-0.0404	-16.03
R^2 Ajustado		64,8%			61,0%	
F de Snedecor		5.136,5			4.171,7	
Índice de colinealidad		25,5			38,7	
Individuos		6.134			4.230	

Tabla 57. Medias de las variables del modelo 4.6. CLM

	EES1995			EES2002H		
Variables	**Mujeres**	**Hombres**	**Ambos**	**Mujeres**	**Hombres**	**Ambos**
LN del salario bruto hora con pagas extras prorrateadas	1.50	1.86	1.79	1.76	1.99	1.93
yeduca	12.61	11.73	11.92	12.86	12.05	12.28
joven	0.59	0.30	0.36	0.46	0.31	0.35
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.01	0.04	0.03	0.01	0.02	0.02
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.01	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.01	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02
Técnicos y profesionales de apoyo	0.03	0.05	0.05	0.09	0.09	0.09
Empleados de tipo administrativo	0.22	0.11	0.14	0.17	0.07	0.10
Servicios de restauración y personales	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02	0.02
Servicios de protección y seguridad	0.00	0.01	0.01	0.00	0.01	0.01
Dependientes de comercio	0.08	0.03	0.04	0.08	0.02	0.04
Construcción cualificados	0.00	0.13	0.10	0.01	0.22	0.16
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.01	0.10	0.08	0.01	0.08	0.06
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.09	0.05	0.06	0.04	0.05	0.05
Operadores de maquinaria fija	0.40	0.17	0.22	0.25	0.13	0.17
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.00	0.11	0.08	0.01	0.10	0.07
Antigüedad total en años	5.80	9.64	8.81	4.66	6.60	6.05
Antigüedad al cuadrado	85.84	188.17	166.04	60.91	113.03	98.29
Tipo de jornada	0.07	0.01	0.02	0.26	0.02	0.09
Duración del contrato	0.44	0.33	0.35	0.32	0.36	0.35
Tamaño de la unidad	0.56	0.61	0.60	0.51	0.42	0.45
Mercado	0.80	0.72	0.73	0.67	0.63	0.64
Propiedad o control	0.96	0.95	0.95	0.98	0.98	0.98
Industrias extractivas	0.00	0.01	0.01	0.00	0.01	0.00
Industria manufacturera	0.62	0.43	0.47	0.43	0.38	0.39
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.01	0.03	0.02	0.00	0.01	0.01
Construcción	0.03	0.22	0.18	0.04	0.30	0.23
Comercio y reparación	0.16	0.12	0.13	0.19	0.13	0.15
Hostelería	0.05	0.03	0.03	0.07	0.03	0.04
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.05	0.07	0.07	0.01	0.03	0.03
Intermediación financiera	0.05	0.08	0.07	0.04	0.05	0.04
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.03	0.02	0.02	0.22	0.07	0.11

Respecto a Castilla-La Mancha, las diferencias salariales entre hombres y mujeres se han reducido al pasar del 36,22% en 1995 al 29,95 en la EES2002H. Sin embargo, y a diferencia de lo que ocurría con el conjunto de la nación, el coeficiente de discriminación se ha incrementado ya que en 1995 era del 14,66% mientras que en la

EES2002H es del 17,49%. Esto hace que las diferencias atribuibles a diferentes características pasen del 21,56% en 1995 a 12,46% en la EES2002H.

Tabla 58 Descomposición del diferencial salarial CLM: 1995 y 2002

EES1995	**Ln (G_{hm} + 1) = 0,3622**		**Ln (D_{hm} + 1) = 0,1466**	
Estructura (1)	Ln (D_{hm} + 1) (2)	Ln (Q_{hm} + 1) (3)	Ln (δ_{ho} + 1) (4)	Ln (δ_{om} + 1) (5)
Diferencia Porcentaje	0,1466 40,47	0,2156 59,53	0,0317 8,75	0,1149 31,72
EES2002H	**Ln (G_{hm} + 1) = 0,2995**		**Ln (D_{hm} + 1) = 0,1749**	
Estructura (1)	Ln (D_{hm} + 1) (2)	Ln (Q_{hm} + 1) (3)	Ln (δ_{ho} + 1) (4)	Ln (δ_{om} + 1) (5)
Diferencia Porcentaje	0,1749 58,40	0,1246 41,60	0,0294 9,82	0,1455 48,58

Si comparamos estos resultados con los obtenidos en el apartado 5.1, vemos que la no inclusión en el 2002 de los sectores de educación, sanidad y otros servicios sociales tiene un doble efecto: se incrementan notablemente las diferencias salariales, pasando del 10,12% al 29,95%, y se incrementa la discriminación al pasar el coeficiente de discriminación del 8,42% al 17,49%.

Estos resultados implican que en Castilla-La Mancha en los últimos 7 años se han reducido las diferencias productivas existentes entre hombres y mujeres, lo que supone que las mujeres se han equiparado a los hombres en su capacitación y formación, llegando incluso a superarlos. En segundo término, que la reducción del diferencial salarial entre hombres y mujeres en nuestra región se debe al papel que están desempeñando los sectores con mayoría pública. Así la inclusión de la educación, la sanidad y otros servicios sociales hace que las diferencias salariales se reduzcan más de un 20%. Estos sectores se caracterizan por una alta participación de la mujer y por ser en su mayoría públicos. Además su inclusión reduce el coeficiente de discriminación a la mitad, lo que refuerza la tesis defendida en este informe en relación al papel de las Administraciones Públicas en la reducción de la discriminación salarial en nuestra comunidad.

En comparación al conjunto nacional podemos concluir que en todo el territorio la no inclusión de los sectores públicos mantiene el coeficiente de discriminación estable entre 1995 y 2002. En cambio, cuando realizamos la comparación con la muestra completa de la EES de 2002, las diferencias salariales del conjunto de la nación y el coeficiente de discriminación son prácticamente el doble de los estimados para Castilla-La Mancha.

Por tanto, si bien en términos generales la comparación con España resulta positiva, tenemos que tener en cuenta que la no inclusión de los sectores públicos aumenta considerablemente la discriminación salarial en Castilla-La Mancha, circunstancia que no sucede en España como ya hemos comentado. Esto puede indicar que en nuestra región, el sector privado en lugar de eliminar las diferencias discriminatorias entre hombres y mujeres en los últimos años las está incrementando de forma muy importante. Esta evolución enfrenta a las mujeres a dos escenarios bien distintos: un sector público en el que se están eliminando la discriminación salarial en contra de la mujer de forma considerable, al que están entrando cada vez más mujeres jóvenes con una elevada cualificación, y un sector privado que esta abriendo el diferencial

discriminatorio, en el que cada vez la presencia femenina es menor y en donde se quedan las mujeres mayores y con menos cualificación. Este panorama puede segmentar el mercado de trabajo y tener consecuencias considerables sobre la equidad entre mujeres en función del sector de actividad en el que desempeñen su trabajo. Corregir esta evolución es el principal reto que tiene nuestra sociedad, para poder erradicar de la misma las diferencias salariales discriminatorias.

6. Evolución de los salarios

En este capítulo se revisarán las variaciones ocurridas en los salarios de los trabajadores de Castilla La Mancha entre las dos encuestas de estructura salarial, 1995 y 2002. Para analizar esta evolución se han homogeneizado las dos muestras, suprimiendo de la correspondiente a 2002 aquellos sectores que no se encontraban en la de 1995, sectores con fuerte presencia femenina (sanidad, enseñanza y otros servicios) pero que hubieran impuesto un sesgo considerable a las comparaciones entre ambos periodos. Dado que, además, dichos sectores tienen, en general, condiciones laborales y salariales mas favorables para la mujer que el conjunto de la industria y los servicios, su inclusión hubiera exagerado notablemente las mejoras reales de las trabajadoras.

Para dar una idea de la diferencia entre la muestra completa y la que se ha filtrado, sin los sectores no existentes en 1995, recogemos en las tablas anexas los salarios medios brutos por genero con ambas muestras en Castilla La Mancha. En ellas se pone de evidencia que la utilización de la segunda muestra (con todos los sectores) elevaría el diferencial salarial femenino respecto a los hombres en un 15 % aproximadamente, en favor de aquellas, lo que si bien puede mejorar la representación de la realidad más actual no sería fiel reflejo de la evolución entre 1995 y 2002[2].

Tabla 59 Salarios medios brutos mensuales de hombres y mujeres en Castilla La Mancha, según las muestras filtrada y completa de 2002.

Castilla-La Mancha	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Muestra 2002 filtrada	**Base**	**2002**	**Base**	**2002**
Mujer	**100**	855,84	**100**	941,27
Hombre	**100**	1.275,51	**100**	1410,58
Castilla-La Mancha	**Salario mensual bruto en octubre**		**Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas**	
Muestra 2002 completa	**Incremento**	**2002,00**	**Incremento**	**2002,00**
Mujer	**117,52**	1005,75	**117,63**	1107,18
Hombre	**102,45**	1306,70	**102,43**	1444,79

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

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

6.1.Las características personales de las trabajadoras y los salarios

6.1.1. El género

Aunque, como ya se ha señalado en el apartado anterior, la muestra del 2002 se ha homogeneizado con la de 1995, excluyéndose los sectores que no se encontraban en esta, es un hecho constatado y ya expuesto en este informe que durante el periodo analizado se han producido cambios notables en la composición ocupacional de la población femenina de Castilla La Mancha que han supuesto trasvases de trabajadoras desde ocupaciones con menor nivel de formación a otras mas cualificadas, y también desde sectores y actividades mas tradicionales a otros con mayor valor añadido y rangos salariales superiores. Ello explica por si solo la existencia de una diferencia de dos puntos y medio de mejora (15,7 % frente a 13 %) sobre el incremento salarial obtenido por las mujeres en el conjunto de España, progreso que sin embargo no se generaliza en ambos sexos, ya que los salarios de los hombres en Castilla La Mancha se incrementaron solo un 17,3 %, mientras en España este incremento era del 21,5 %.

Sin embargo, lo que en principio puede parecer un notable avance para las trabajadoras de la región al comparar su evolución con las del conjunto de España, presenta una segunda lectura si observamos la evolución conjunta de los salarios de ambos sexos y la relación entre ambas remuneraciones. Así, mientras en 1995 el salario medio de los hombres de Castilla La Mancha era un 47 % superior al de las mujeres, en 2002 es un 49 % mas elevado que el de estas. Ciertamente no se ha mejorado en materia de género y salarios… pero si se han recortado las distancias preexistentes si tenemos en cuenta que el diferencial salarial por género en el conjunto de España ha pasado del 36,4 % al 46,7 % en el mismo periodo de tiempo. Es decir, la situación salarial de las mujeres castellano manchegas no ha mejorado con respecto a los hombres de la región, pero si con respecto a las trabajadoras del resto de España.

Tabla 60 Variación de los salarios medios brutos mensuales de hombres y mujeres en España y Castilla La Mancha entre 1995 y 2002.

España	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Sexo	1995	2002	1995	2002
Mujer	934,11	1.055,73	1038,52	1161,38
Variación 1995-2002	100	113,02	100	111,83
Hombre	1.274,17	1.548,57	1447,11	1731,67
Variación 1995-2002	100	121,54	100	119,66

Castilla-La Mancha	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Sexo	1995	2002	1995	2002
Mujer	739,93	855,84	827,83	941,27
Variación 1995-2002	100	115,66	100	113,70
Hombre	1.087,49	1.275,51	1235,48	1410,58
Variación 1995-2002	100	117,29	100	114,17

6.1.2. La edad

En los siete años transcurridos entre las dos muestras analizadas, 1995 y 2002, se han producido algunos cambios en la estructura demográfica de España y de sus regiones. Estos cambios, acompañados de los propios de la población activa, se han traducido también en algunas modificaciones en la población ocupada que conviene tener en cuenta antes de considerar los salarios, siempre recordando que la población laboral estudiada en ambas encuestas es la que se encuentra en empresas de 10 o mas trabajadores.

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

Tabla 61 Variación de la edad media y mediana en hombres y mujeres en España y Castilla La Mancha entre 1995 y 2002.

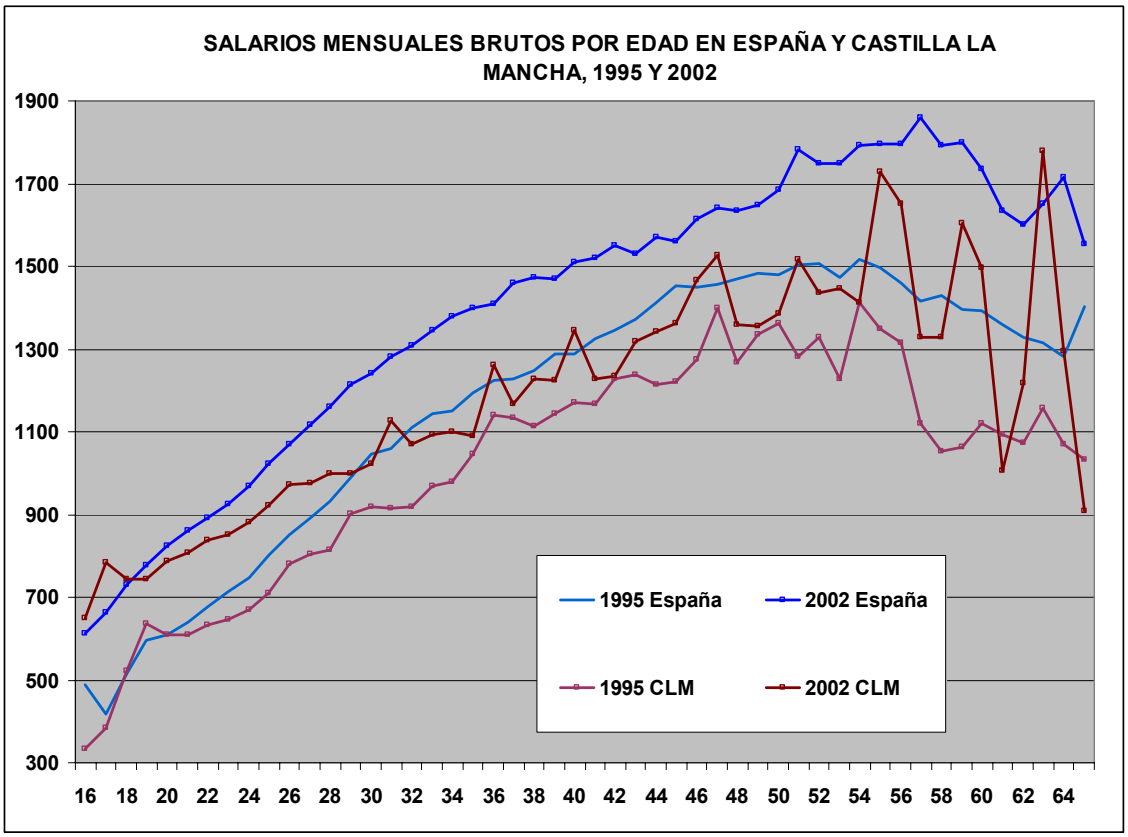
	1995		2002	
España	**Media**	**Mediana**	**Media**	**Mediana**
Hombre	39,82	39	38,71	38
Mujer	34,82	33	35,82	34
Ambos sexos	38,71	38	37,81	36
Castilla-La Mancha	**Media**	**Mediana**	**Media**	**Mediana**
Mujer	31,59	29	33,66	32
Hombre	38,41	37	37,20	36
Ambos sexos	37,09	36	36,17	35

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

La representación gráfica de los salarios por edad en España y Castilla La Mancha pone ya de manifiesto las diferencias existentes entre los rangos salariales de nuestra región y los del conjunto del país. No estará muy alejado de la realidad de los datos señalar que los salarios en Castilla La Mancha se encuentran en el año 2002 en un nivel muy similar al que se encontraban los del conjunto del país en el año 1995; lo que equivale a afirmar

que estos últimos se encontraban, en 1995, un 15 % por encima de los salarios de la región castellano manchega, diferencia que no parece haberse reducido en 2002. Mas adelante veremos que esta aparente homogeneidad deja de serlo al introducir en el análisis, junto a la edad, la variable genero.

Gráfico 50



Al margen de dichas diferencias, no se registran variaciones notables que afecten a la edad, ya que las menores diferencias relativas en los tramos mas jóvenes de edad no preludian un recorte de estas distancias en el futuro, sino que parecen responder a un comportamiento salarial característico que obedece a una progresiva heterogeneización de los salarios a medida que estos suben de rango. Asimismo y aunque se revela que el nivel salarial del grupo mas joven de castellano manchegos (16-17 años) es en 2002 más elevado que el del resto del país, el tamaño de la muestra regional en ese tramo de edad es demasiado pequeño para inferir consideraciones de validez general.

Por el contrario, si resulta relevante en la nueva encuesta del año 2002, aunque afectando al conjunto de las remuneraciones, una elevación del punto de inflexión en la curva de salarios, habiéndose situado el cenit salarial por encima de los 55 años, mientras en 1995 se encontraba en los 52 años aproximadamente. Este cambio parece romper la tendencia, observada en la primera mitad de la década de los 90[3], al acortamiento del ciclo vital de los trabajadores, ruptura que resulta coherente con la atenuación de la *fiebre prejubiladora* y el envejecimiento de la población laboral.

[3] Carabaña, J. (1991) y Pérez Camarero e Hidalgo, Los salarios en España (2000), p.79.

Gráfico 51

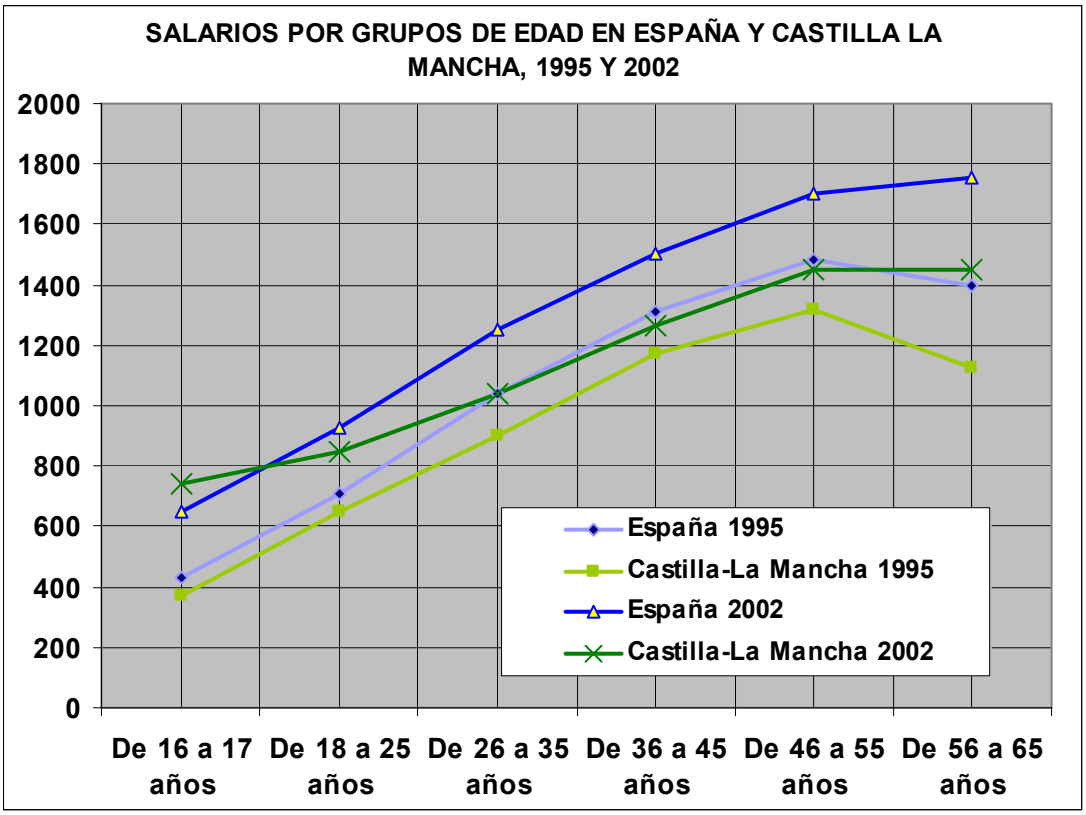


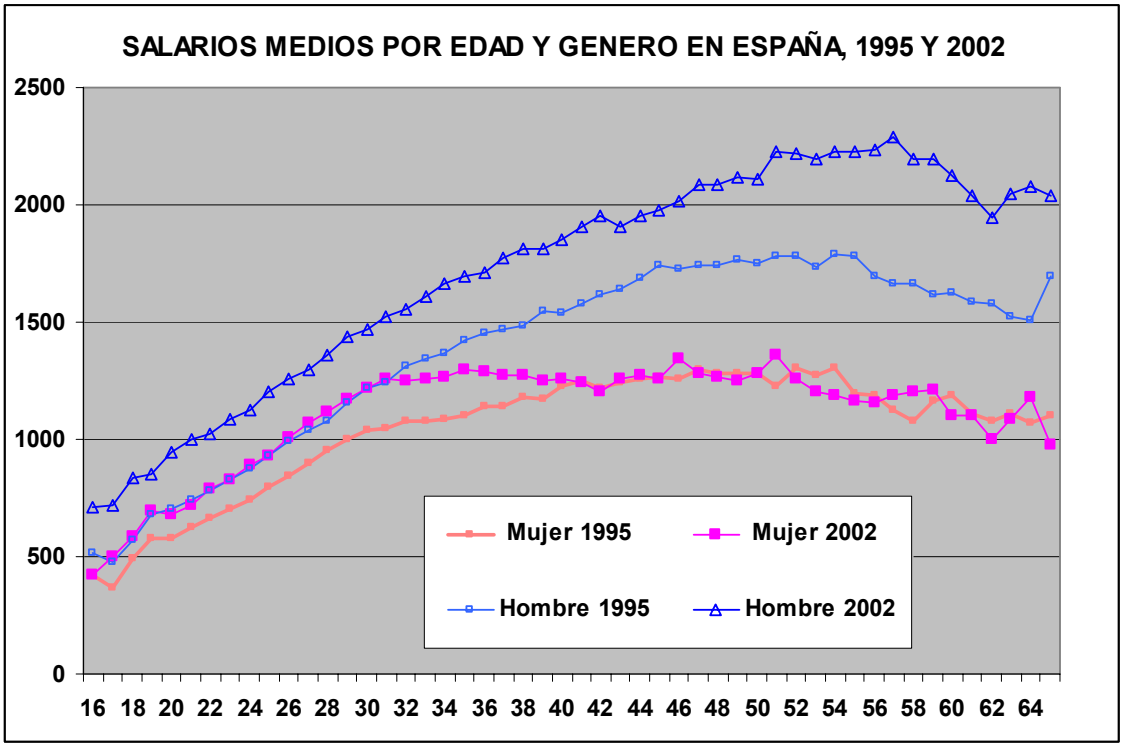
Tabla 62 Variación de los salarios medios brutos mensuales por grupos de edad, en España y Castilla La Mancha entre 1995 y 2002.

España	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Grupos de edad	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**
De 16 a 17 años	427,78	649,75	447,96	649,01
De 18 a 25 años	711,26	927,79	780,77	984,89
De 26 a 35 años	1.036,60	1.248,74	1163,04	1378,70
De 36 a 45 años	1.312,63	1.501,23	1489,94	1681,45
De 46 a 55 años	1.481,19	1.699,58	1696,00	1926,10
De 56 a 65 años	1.394,17	1.757,36	1582,67	1984,81
Castilla-La Mancha	**Salario mensual bruto**		**Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas**	
Grupos de edad	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**
De 16 a 17 años	371,00	739,43	394,31	723,03
De 18 a 25 años	649,48	848,37	717,75	896,23
De 26 a 35 años	899,93	1.042,19	1005,88	1145,21
De 36 a 45 años	1.172,02	1.266,33	1335,49	1413,13
De 46 a 55 años	1.317,89	1.452,38	1520,60	1637,68
De 56 a 65 años	1.128,93	1.451,96	1298,42	1610,05

Si es de destacar en el periodo estudiado 1995 – 2002, una mayor tendencia a la homogeneización de los salarios en Castilla La Mancha respecto al conjunto del país. El coeficiente de variación[4] salarial por edad pasó en España de un 0,28 en 1995 a un 0,25 en 2002, mientras en Castilla La Mancha dicho índice pasó del 0,27 al 0,23. Como ya señalamos, esta homogeneidad esta frecuentemente asociada con los salarios más bajos. Por ello, también el género femenino actúa como refuerzo de la homogeneidad, siendo el coeficiente de variación de los salarios por edad para las mujeres del 0,21 en 2002.

Pero quizá uno de los aspectos más significativos del análisis combinado de los salarios por edad y género sea comprobar las diferencias que se han producido en las curvas salariales de uno y otro sexo. En los gráficos anexos se han descompuesto las curvas salariales por edad según el género de los trabajadores, primero en el conjunto del país y después en la comunidad de Castilla La Mancha. En ambos casos puede advertirse que frente a las curvas parabólicas, que podemos considerar "normales", de los salarios masculinos, tanto de 1995 como de 2002, e incluso, aunque algo mas baja, la de los salarios femeninos de 1995, la curva de los salarios de las mujeres en 2002 ha quedado aplanada, sin ascenso por edad, a partir de los 35 años.

Gráfico 52



Es decir, los siete años transcurridos entre 1995 y 2002 han traído consigo una elevación de los salarios femeninos más jóvenes – hasta el nivel que tenían los masculinos en 1995 - mientras la elevación de los salarios de las mujeres de más edad ha quedado enervada, manteniendo las mujeres de mas de 40 años los mismos niveles salariales de 1995. Así pues, los 12 puntos de elevación que la tabla 23 mostraba para los salarios de las mujeres no se reparten de manera homogénea, sino que son absorbidos en su mayor parte por la mitad mas joven del colectivo femenino. Estos

[4] Cociente entre la desviación típica y la media

datos salariales, acompañados de un crecimiento de las poblaciones activas y ocupadas femeninas, así como de una creciente aportación de mayor capital formativo por parte de las mujeres parecen poner de manifiesto un proceso de renovación de la población laboral femenina que solo beneficia a las mujeres jóvenes.

De hecho, el incremento medio de los salarios de las mujeres de menos de 40 años (de 16 a 39) ha sido del 16,6 % entre 1995 y 2002, mientras el correspondiente a las de 40 o mas años ha sido literalmente inexistente, es decir, incremento 0. El mismo fenómeno, incluso con mayor intensidad, podemos encontrar en las curvas salariales de las poblaciones laborales de Castilla La Mancha, evidenciando la generalización de este proceso. El incremento medio de los salarios de las mujeres castellano manchegas en los segmentos de edad inferiores a 40 años fue del 21,5 %, mientras el de las de 40 o mas años fue negativo, es decir, descendieron punto y medio.

Gráfico 53

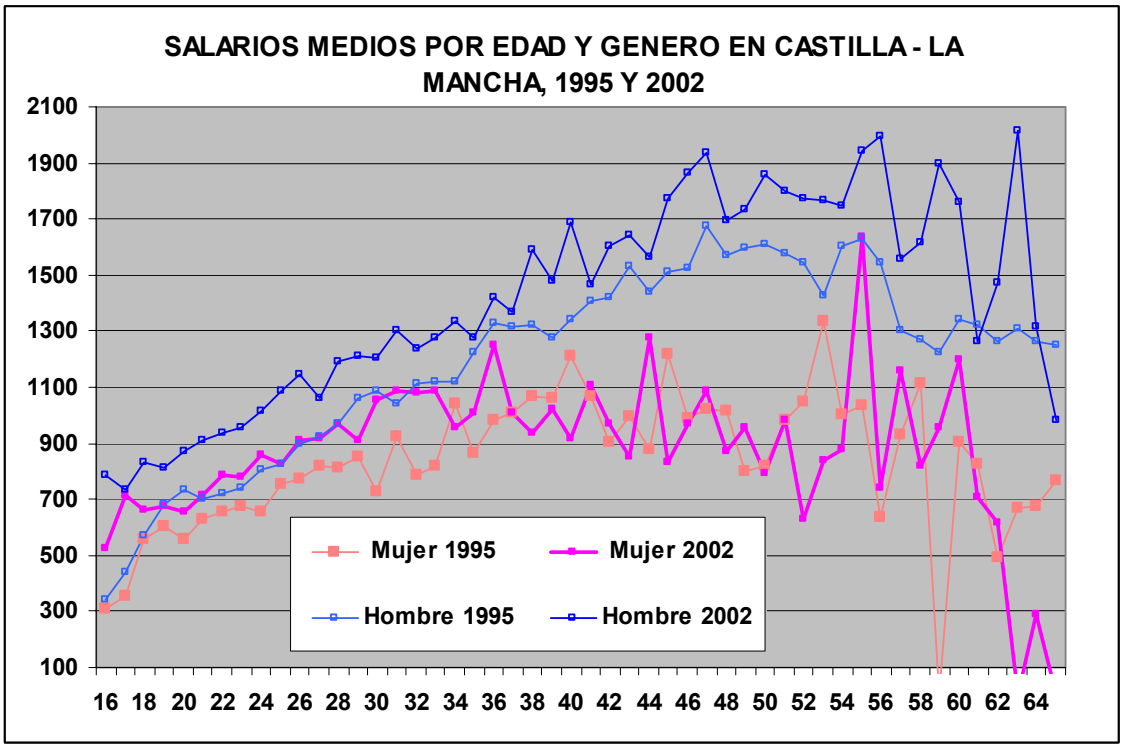


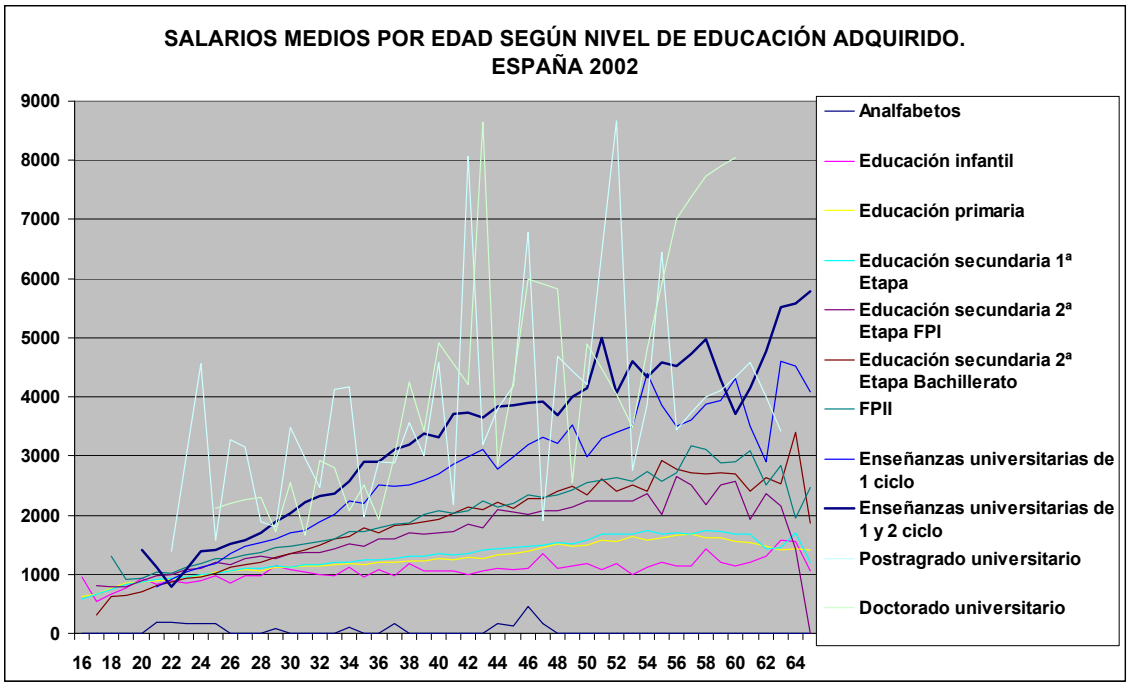
Tabla 63 Variación de los salarios medios brutos mensuales por grupos de edad y sexo, en España y Castilla La Mancha entre 1995 y 2002.

España	Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas			
	1995		2002	
Grupos de edad	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
De 16 a 17 años	371,40	483,94	480,50	716,11
De 18 a 25 años	700,89	826,00	831,57	1073,60
De 26 a 35 años	1003,60	1222,75	1183,49	1487,33
De 36 a 45 años	1201,48	1570,62	1259,81	1859,67
De 46 a 55 años	1272,58	1757,71	1271,47	2144,10
De 56 a 65 años	1131,78	1630,19	1146,70	2164,48

6.1.3. La educación

La educación es en la concepción del capital trabajo la variable explicativa por excelencia de los salarios. Teóricamente, los sucesivos incrementos en el periodo de formación de las personas deben aportar una rentabilidad salarial a lo largo de la vida laboral proporcional a la inversión realizada en educación. En líneas generales, no cabe duda de que tal formulación tiene un claro respaldo empírico en los datos de las encuestas de estructura de los años 1995 y 2002. Las curvas salariales por edad correspondientes a cada nivel educativo van haciéndose mas elevadas a medida que ascendemos en la escala educativa. En los extremos, la curva del nivel – casi inexistente – de analfabetos o sin estudio alguno se queda prácticamente pegada al eje de abscisa, mientras las de los niveles de doctorado y postgrado, aunque algo erráticas por el limitado tamaño de las muestras, se elevan claramente por encima de la de los titulados universitarios de 1º y 2º ciclo.

Gráfico 54



Los datos de Castilla La Mancha responden también, como es lógico, a este esquema, si bien hay que comentar algunos puntos respecto a esta la comparación de esta región con el conjunto de España y con los datos de 1995. Con algunas excepciones, seguramente atribuibles al reducido tamaño de la muestra regional en los niveles educativos superior e inferior, los salarios de Castilla La Mancha son inferiores a los del conjunto nacional en todos los niveles formativos, si bien los niveles medios de educación (secundaria 2ª etapa, FPII y enseñanzas universitarias de 1er ciclo) están prácticamente alineados con los del conjunto de España. Por el contrario, en los salarios regionales situados entre los niveles de educación infantil y los de FPI las diferencias se sitúan en torno al 15 % por debajo de los del conjunto. Los datos de la parte alta de la escala educativa deben valorarse con prudencia ya que en 2002 se advierte un claro descenso en los niveles salariales de postgrado y doctorado en Castilla La Mancha respecto a los de1995,

habiéndose pasado de un nivel netamente superior a los de España en 1995, a un desfase negativo también importante en 2002.

Gráfico 55

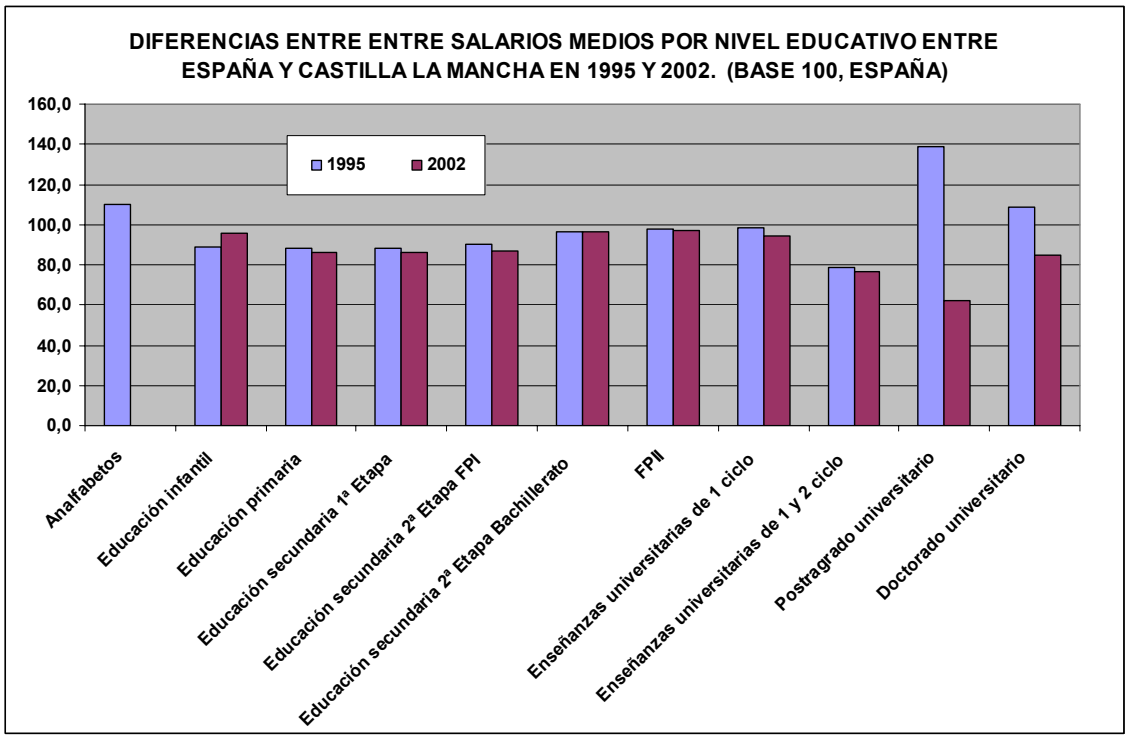


Gráfico 56

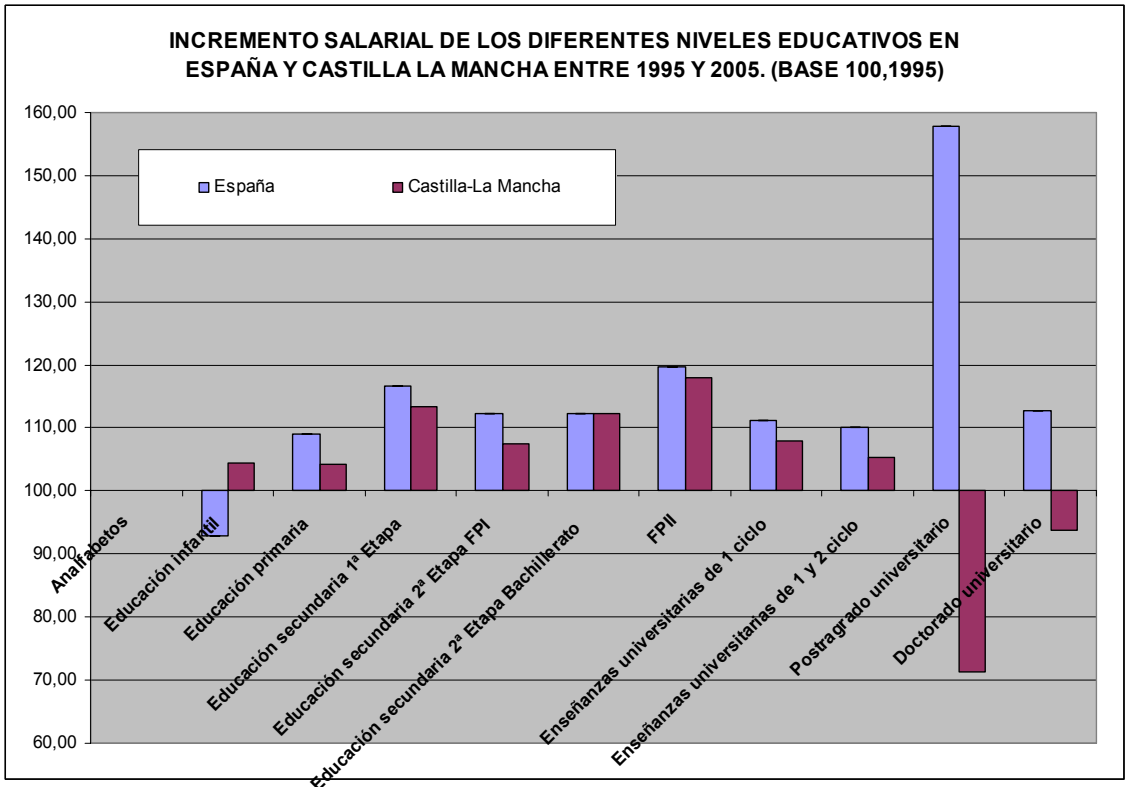


Gráfico 57

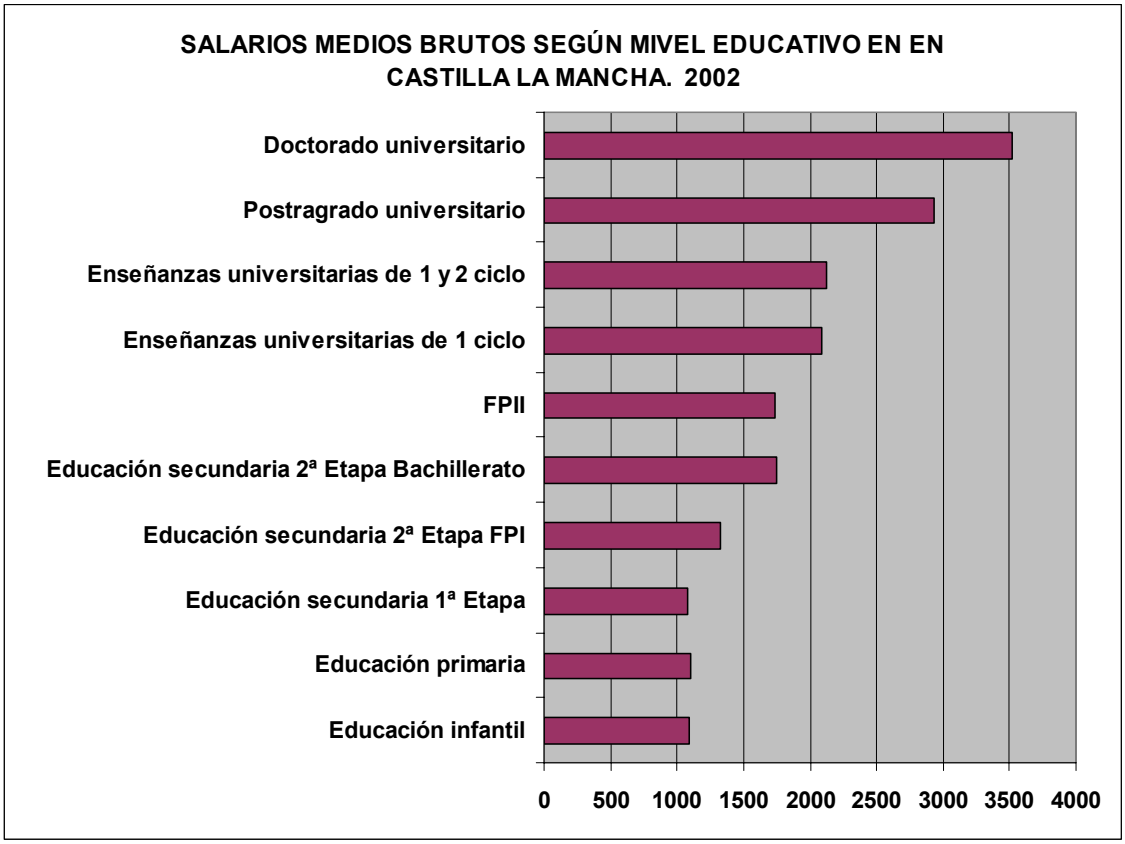


Tabla 64 Salarios medios mensuales por nivel educativo en España. 1995 y 2002.

España	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Nivel educativo	1995	2002	1995	2002
Analfabetos	1.006,12	-	1070,50	-
Educación infantil	1.042,25	1.006,49	1168,68	1085,75
Educación primaria	1.060,31	1.187,04	1195,35	1304,09
Educación secundaria 1ª Etapa	963,00	1.156,73	1086,44	1266,64
Educación secundaria 2ª Etapa FPI	1.217,07	1.385,28	1369,12	1537,03
Educación secundaria 2ª Etapa Bachillerato	1.384,64	1.584,09	1574,91	1768,26
FPII	1.295,84	1.562,96	1468,95	1757,86
Enseñanzas universitarias de 1 ciclo	1.783,43	1.974,39	2033,91	2260,67
Enseñanzas universitarias de 1 y 2 ciclo	2.198,12	2.383,60	2507,47	2760,31
Postgrado universitario	2.105,63	3.187,19	2340,08	3694,47
Doctorado universitario	2.853,08	3.229,77	3129,45	3528,50

Al igual que observábamos con la edad, los incrementos producidos entre l995 y 2002 en los salarios de las mujeres se han distribuido de manera desigual entre los diferentes niveles formativos. Algunos niveles como los inferiores a educación secundaria quedaron prácticamente congelados en los niveles de 1995, mientras el de FPII veía elevados su nivel medio en un 40 % y los estudios universitarios, en ambos ciclos, en

torno a un 20 %. Comparando ambos géneros, las mujeres solo obtuvieron mayores incrementos salariales, entre 1995 y 2002, que sus homólogos varones en los grupos de estudios de FPI y FPII.

Gráfico 58

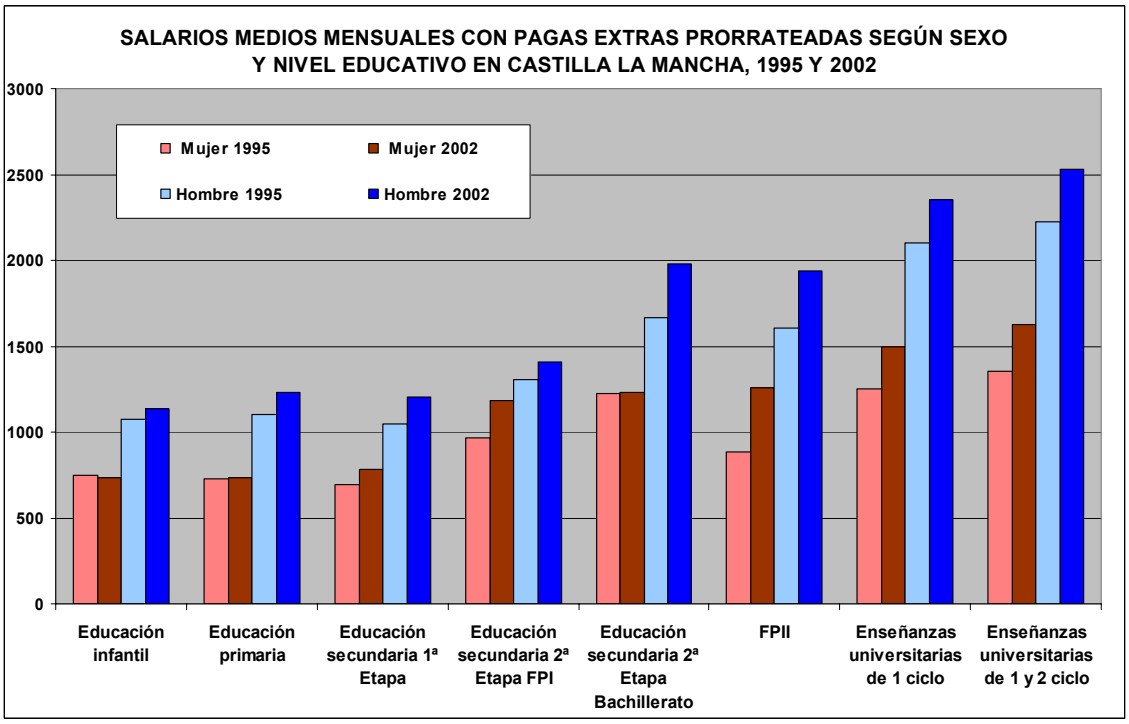


Tabla 65 Salarios medios brutos mensuales por nivel educativo en Castilla La Mancha. 1995 y 2002.

Castilla-La Mancha	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Nivel educativo	1995	2002	1995	2002
Analfabetos	1.110,28	-	1152,81	-
Educación infantil	928,53	963,64	1041,17	1087,27
Educación primaria	937,51	1.019,23	1054,04	1099,41
Educación secundaria 1ª Etapa	848,32	998,45	956,13	1084,34
Educación secundaria 2ª Etapa FPI	1.100,87	1.201,94	1232,35	1325,66
Educación secundaria 2ª Etapa Bachillerato	1.336,17	1.523,86	1558,29	1750,01
FPII	1.269,79	1.516,31	1470,33	1733,25
Enseñanzas universitarias de 1 ciclo	1.749,90	1.856,35	1935,40	2090,72
Enseñanzas universitarias de 1 y 2 ciclo	1.730,83	1.825,36	2013,92	2120,65
Postgrado universitario	2.918,71	1.987,82	4111,96	2935,00
Doctorado universitario	3.101,34	2.729,82	3749,35	3516,63

6.2. Las características contractuales de las trabajadoras y los salarios

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

6.2.1. El tipo de contrato

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

Tabla 66 Porcentajes de trabajadores según tipo de contrato en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002.

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

Castilla-La Mancha	1995			2002		
	Mujer	Hombre	Ambos sexos	Mujer	Hombre	Ambos sexos
Duración indefinida	58,9	72,7	70,0	67,5	70,4	69,5
Duración determinada	41,1	27,3	30,0	32,5	29,6	30,5

Dentro del proceso de acentuación o generalización del fenómeno de la temporalidad, la EES´95 detectó ya entre las empresas de la industria y los servicios de mas de diez trabajadores, un importante volumen de esta forma de contratación que, como sabemos a través de los datos de la EPA e INEM, ha ido extendiéndose progresivamente a un número cada vez mayor de actividades y ocupaciones y afectando cada vez a mayores y nuevos segmentos de trabajadores. De hecho, a tenor de lo que muestran los datos respecto a las empresas de más de 10 trabajadores, entre 1995 y 2002 la situación de la temporalidad, en líneas generales, no ha mejorado en el sentido de una reducción del porcentaje de temporalidad, aunque si, como veremos, en el de una atenuación de las diferencias salariales por tipo de contrato.

En la encuesta de Estructura Salarial de 1995 el porcentaje de contratos temporales era de un 25,3 % (30,5 % en las mujeres y 23,9 % en los hombres), mientras que en la

edición de 2002 encontramos esta temporalidad elevada en algo mas de un punto, situándose en un 26,5 %, si bien se ha reducido para las mujeres a un 28 %, pero se ha incrementado en los hombres hasta un 25,8 %. En Castilla La Mancha la temporalidad afecta a casi una tercera parte de la población laboral analizada, habiéndose registrado también en este periodo 1995-2002 un ligero incremento de la misma en medio punto. Sin embargo, la situación laboral de la mujer castellano manchega en materia de temporalidad ha mejorado notablemente, pasando de una tasa del 41,1 % al 32,5 %, mientras la del colectivo masculino empeora a un ritmo similar al del conjunto nacional.

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

Tabla 67 Salarios medios brutos mensuales por tipo de contrato en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002.

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

Castilla-La Mancha	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Duración del contrato	1995	2002	1995	2002
Duración indefinida	1.154,20	1.269,56	1320,16	1425,57
Duración determinada	706,73	890,49	773,82	930,61

Pese a que para el conjunto de los trabajadores (no para las mujeres) la temporalidad ha aumentado en el intervalo estudiado, las diferencias salariales entre uno y otro tipo de contrato se han atenuado notablemente. En 1995 los salarios medios de los contratos temporales o de duración determinada representaban un 56,2 % del salario medio de los contratos indefinidos. En 2002, este porcentaje se ha elevado al 60,3 % de los salarios indefinidos, lo que, aun siendo una notable brecha, marca al menos una tendencia a la equiparación. En Castilla La Mancha esta diferencia paso del 58,6 % al 65,3 % en 2002.

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

Tabla 68 Relación entre los salarios medios brutos mensuales por tipo de contrato en España y Castilla La Mancha. Evolución entre 1995 y 2002.

España		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas		Castilla-La Mancha		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Duración del contrato	1995	2002	Δ 1995-2002	Duración del contrato	1995	2002	Δ 1995-2002
Duración indefinida	1525,21	1738,42	13,98	Duración indefinida	1320,16	1425,57	7,98
Duración determinada	857,62	1047,62	22,15	Duración determinada	773,82	930,61	20,26
SMDD/SMDI*	56,23	60,26	-	SMDD/SMDI	58,62	65,28	-

Tabla 69 Relación entre los salarios medios brutos mensuales por tipo de contrato y sexo en España. Evolución entre 1995 y 2002.

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

Las diferencias de crecimiento entre salarios de contratos temporales e indefinidos también son notables en Castilla La Mancha, pero hay que subrayar que, al igual que sucede en el conjunto nacional, aunque estas diferencias se han reducido, ello ha sido debido al crecimiento de los salarios medios temporales de los hombres, pero no los de las mujeres que, por el contrario, se han visto aun mas mermados frente a los indefinidos de su mismo género, quedando en 2002 el nivel salarial medio de los contratos temporales femeninos en Castilla La Mancha por debajo del 60 % de los indefinidos.

Tabla 70 Relación entre los salarios medios brutos mensuales por tipo de contrato y sexo en Castilla La Mancha. Evolución entre 1995 y 2002.

Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas						
Castilla La Mancha	Mujer			Hombre		
	1995	2002	Δ 1995-2002	1995	2002	Δ 1995-2002
Duración indefinida	950	1062	11,75	1392	1568	12,59
Duración determinada	653	691	5,95	818	1038	26,88
SMDD/SMDI	68,68	65,12		58,73	66,19	

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

En resumen, cabe afirmar que las mujeres castellano manchegas con contratos temporales tenían en 2002 una situación salarial relativamente peor que en 1995, tanto en relación a las mujeres con contratos indefinidos como en comparación con los varones con contratos también temporales, siendo las menos favorecidas las mayores de 30 años, cuyos salarios medios están prácticamente al mismo nivel que siete años antes. Las curvas salariales por sexo y tipo de contrato, con trayectorias muy similares en Castilla La Mancha y el conjunto nacional dejan ver con claridad las sensibles diferencias entre los salarios de unos y otros grupos.

Gráfico 59

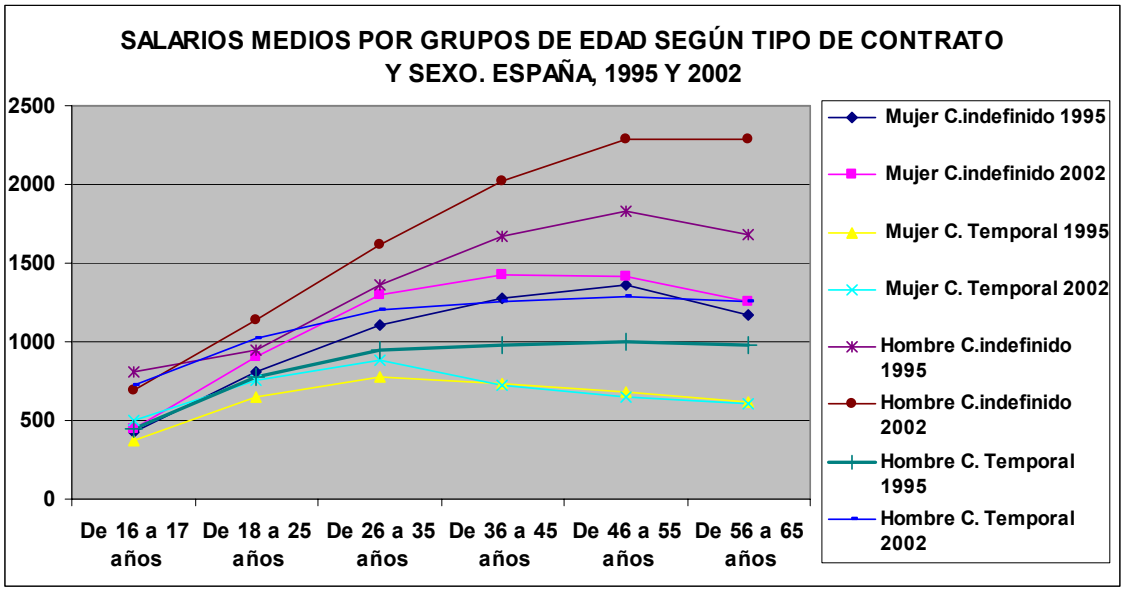
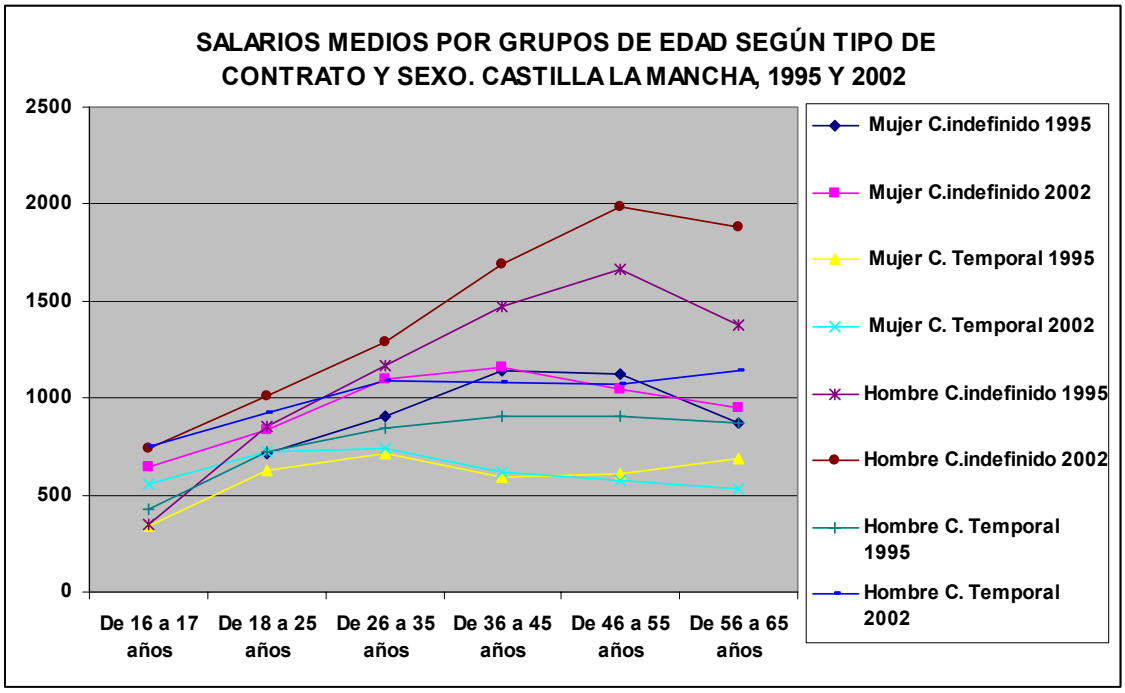


Gráfico 60



6.2.2. El tipo de jornada

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

Tabla 71 Porcentajes de trabajadores según tipo de jornada en España.

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

En Castilla La Mancha, el crecimiento de la jornada laboral ha sido también importante, triplicándose las tasas totales de jornada parcial y representando el colectivo femenino con esta jornada casi la cuarta parte del total (23,52 %). Por el contrario, la progresión de este tipo de jornada es en los hombres castellano manchegos algo mas lenta que en los varones del conjunto de España (2,43 %).

Tabla 72 Porcentajes de trabajadores según tipo de jornada en Castilla La Mancha. 1995 y 2002.

	Ambos sexos		Mujer		Hombre	
Castilla-La Mancha	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**
Tiempo completo	97,32	91,47	90,92	76,48	98,86	97,57
Tiempo parcial	2,68	8,53	9,08	23,52	1,14	2,43

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

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

evolución entre 1995 y 2002 nos indica que la separación entre los salarios medios de la jornada completa y la parcial se ha hecho mayor. Si en 1995 el salario medio hora con pagas prorrateadas en España en jornada parcial era el 78,3 del salario hora en jornada completa, en 2002 esa relación había pasado a ser del 69,7 %. Este descenso relativo también se ha producido en la región de Castilla La Mancha, en donde el salario medio hora en jornada parcial pasó de representar el 85 % del salario hora en jornada completa a ser solamente el 80,3 % del correspondiente a la jornada completa.

Tabla 73 Salarios medios brutos hora por tipo de jornada en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002.

España	Salario hora bruto		Salario hora bruto con pagas extras prorrateadas	
Tipo de jornada	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**
Tiempo completo	7,27	8,84	8,23	9,88
Tiempo parcial	5,98	6,68	6,44	6,89
Tiempo Parcial/Tiempo Completo	82,3	75,6	78,3	69,7
Castilla-La Mancha	**Salario hora bruto**		**Salario hora bruto con pagas extras prorrateadas**	
Tipo de jornada	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**
Tiempo completo	6,17	7,30	7,01	8,09
Tiempo parcial	5,65	6,03	5,96	6,50
Tiempo Parcial/Tiempo Completo	91,6	82,6	85,0	80,3

Existe una diferencia notable en la situación de los salarios por jornada de los hombres y los de las mujeres, ya que los salarios medios por hora de los hombres son, en general, más próximos a los de la jornada completa que los de las mujeres. En el conjunto nacional, el salario hora a tiempo parcial se ha depreciado respecto al de tiempo completo debido al mayor crecimiento de este último, especialmente entre los hombres. Esta situación de minusvaloración del salario hora masculino en jornada a tiempo parcial no se da, sin embargo, en Castilla La Mancha, en donde el salario hora de los hombres se ha incrementado en un 10 % en el intervalo de tiempo estudiado, situándose incluso por encima del salario hora de los hombres en jornada completa. En el caso de los salarios hora de las mujeres de la región castellano manchega, equiparados por jornada en 1995, asistimos a un retroceso relativo del salario hora en jornada parcial.

Tabla 74 Salarios medios brutos hora por tipo de jornada en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002.

	España				CASTILLA LA MANCHA			
Tipo de jornada	**Mujer**		**Hombre**		**Mujer**		**Hombre**	
	1995	**2002**	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**
Tiempo completo	5,85	7,27	7,65	9,40	5,18	6,62	7,42	8,55
Tiempo parcial	5,00	6,09	7,59	8,58	5,26	5,79	7,29	9,29
Tiempo Parcial/ Tiempo Completo	85,5	83,7	99,2	91,2	101,5	87,4	98,3	108,6

6.2.3. La ocupación

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

Tabla 75 Salarios medios brutos mensuales por ocupación en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002.

España	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Ocupación	1995	2002	1995	2002
Dirección de empresas de más de 10 empleados	2.640,41	3.509,34	3036,66	4095,59
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	2.145,02	2.649,67	2444,15	3081,41
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	1.834,23	2.273,53	2124,76	2612,50
Técnicos y profesiones de apoyo	1.614,56	1.939,04	1856,19	2220,44
Empleados de tipo administrativo	1.140,68	1.259,87	1282,92	1400,39
Servicios de restauración y personales	853,68	953,94	939,26	1002,81
Servicios de protección y seguridad	790,36	1.226,17	919,45	1343,52
Dependientes de comercio	885,75	1.156,30	974,75	1217,33
Construcción cualificados	1.067,09	1.267,29	1204,65	1369,79
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	1.154,05	1.434,58	1306,11	1588,56
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	873,06	1.061,11	983,35	1166,38
Operadores de maquinaria fija	1.097,15	1.296,40	1235,64	1447,14
Conductores y operadores de maquinaria móvil	1.003,44	1.244,09	1128,94	1355,78
No cualificados. Resto de servicios	789,45	686,18	879,37	741,50
Peones construcción, manufacturas y transporte	784,57	945,53	869,89	1005,95
Castilla-La Mancha	**Salario mensual bruto**		**Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas**	
Ocupación	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**
Dirección de empresas de más de 10 empleados	1.940,91	2.876,59	2330,37	3557,75
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	1.875,98	2.109,23	2153,99	2390,60
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	1.899,32	1.894,96	2037,29	2114,83
Técnicos y profesiones de apoyo	1.383,80	1.664,68	1644,08	1921,38
Empleados de tipo administrativo	1.121,98	1.328,41	1292,08	1527,34
Servicios de restauración y personales	728,33	798,74	804,39	827,41
Servicios de protección y seguridad	824,67	925,58	994,48	1078,18
Dependientes de comercio	767,61	1.024,00	886,61	1108,65
Construcción cualificados	938,75	1.062,55	1062,70	1135,81
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	1.094,49	1.258,28	1212,18	1373,70
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	754,67	1.080,08	853,45	1186,86
Operadores de maquinaria fija	907,74	1.028,49	1003,65	1107,90
Conductores y operadores de maquinaria móvil	984,24	1.116,02	1109,13	1204,32
No cualificados. Resto de servicios	685,54	599,47	768,28	645,46
Peones construcción, manufacturas y transporte	714,01	856,06	797,06	901,93

Gráfico 61

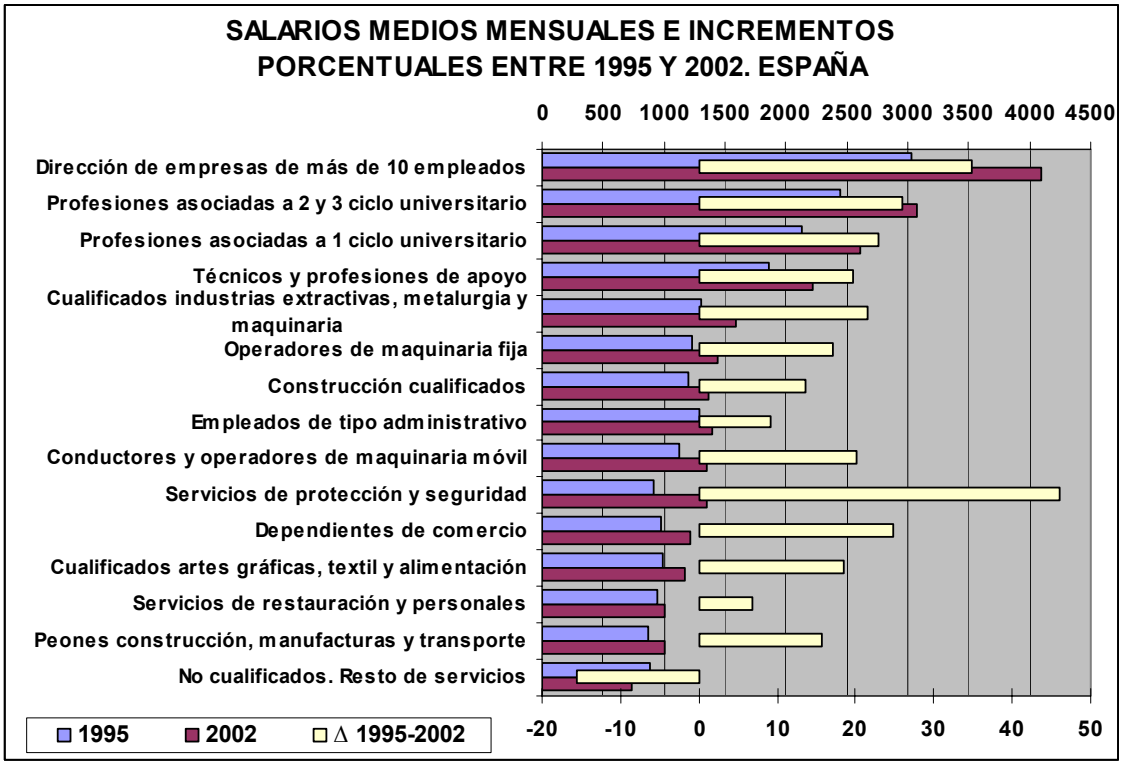
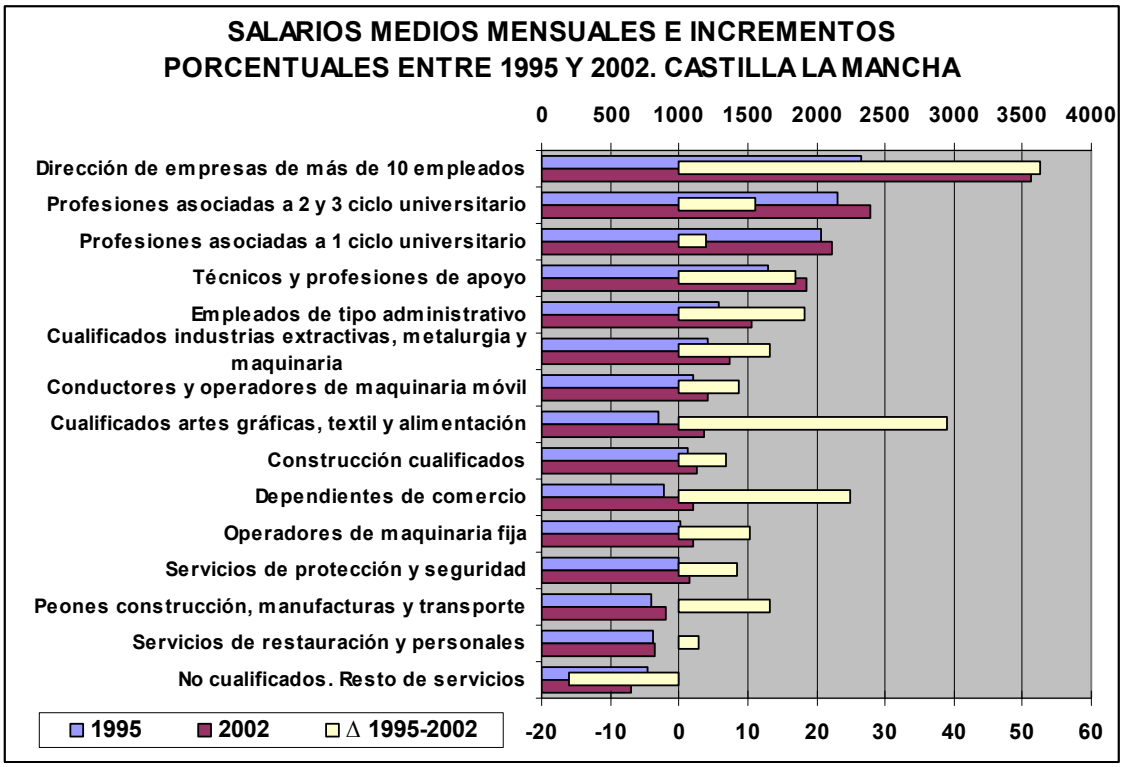


Gráfico 62



Respecto a los niveles salariales de los diferentes grupos ocupaciones, en el ámbito nacional debe subrayarse el superior crecimiento de las ocupaciones mas cualificadas, dirección de empresas (35 %) y profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario (26 %), así como la declinación de los salarios menos cualificados (-16 %). Experimentan

también un notable incremento los salarios de los servicios de protección y seguridad (46 %) y los que perciben los dependientes de comercio (25 %). En la región de Castilla La Mancha destacan por su mayor crecimiento salarial en el intervalo 1995 -2002 los directores de empresas de más de 10 empleados (53 %), trabajadores cualificados de artes gráficas, textil y alimentación (39 %) y dependientes de comercio (25 %). Al igual que sucede en el conjunto nacional, el salario medio de los trabajadores no cualificados desciende un 16 % por debajo del nivel de 1995.

Tabla 76 Salarios medios brutos mensuales por ocupación en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002.

España	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Grupos de ocupación	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**
Dirección y gerencia	2.640,41	3.509,34	3036,66	4095,59
Profesiones asociadas a título universitario	2.016,63	2.496,52	2312,20	2890,49
Técnicos y profesionales de apoyo	1.614,56	1.939,04	1856,19	2220,44
Empleados administrativos	1.140,68	1.259,87	1282,92	1400,39
Restauración, seguridad y comercio	858,92	1.069,64	951,89	1130,98
Cualificados industria y construcción	1.053,80	1.292,20	1190,45	1415,42
Conductores y operadores de maquinaria	1.074,63	1.282,32	1210,00	1422,55
No cualificados	785,95	826,21	872,56	884,28
Castilla-La Mancha	**Salario mensual bruto**		**Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas**	
Grupos de ocupación	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**
Dirección y gerencia	1.940,91	2.876,59	2330,37	3557,75
Profesiones asociadas a título universitario	1.888,91	2.004,80	2089,31	2256,20
Técnicos y profesionales de apoyo	1.383,80	1.664,68	1644,08	1921,38
Empleados administrativos	1.121,98	1.328,41	1292,08	1527,34
Restauración, seguridad y comercio	757,13	910,72	863,16	973,09
Cualificados industria y construcción	952,51	1.128,65	1066,74	1223,34
Conductores y operadores de maquinaria	927,34	1.050,65	1030,67	1132,31
No cualificados	708,62	763,90	791,61	809,81

En relación con el conjunto de España, las ocupaciones mejor remuneradas en Castilla La Mancha son los empleados administrativos y los trabajadores no cualificados. Los primeros incluso un 9 % mejor que los del conjunto de España. Por el contrario, los peor remunerados son las profesiones asociadas a un título universitario, cuyo salario medio en 2002 estaba mas de un 20 % por debajo del conjunto nacional.

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

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

Tabla 77 Salarios medios mensuales por ocupación en Castilla La Mancha en porcentaje sobre los del conjunto de España. base 100 = España

SALARIOS MEDIOS POR OCUPACIÓN EN CASTILLA LA MANCHA. 1995 Y 2002				
Castilla La Mancha/España	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Grupos de ocupación	1995	2002	1995	2002
Dirección y gerencia	73,5	82,0	76,7	86,9
Profesiones asociadas a título universitario	93,7	80,3	90,4	78,1
Técnicos y profesionales de apoyo	85,7	85,9	88,6	86,5
Empleados administrativos	98,4	105,4	100,7	109,1
Restauración, seguridad y comercio	88,1	85,1	90,7	86,0
Cualificados industria y construcción	90,4	87,3	89,6	86,4
Conductores y operadores de maquinaria	86,3	81,9	85,2	79,6
No cualificados	90,2	92,5	90,7	91,6

Tabla 78 Salarios medios mensuales por ocupación en España. Porcentaje que representan los salarios de las mujeres sobre los de los hombres.

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

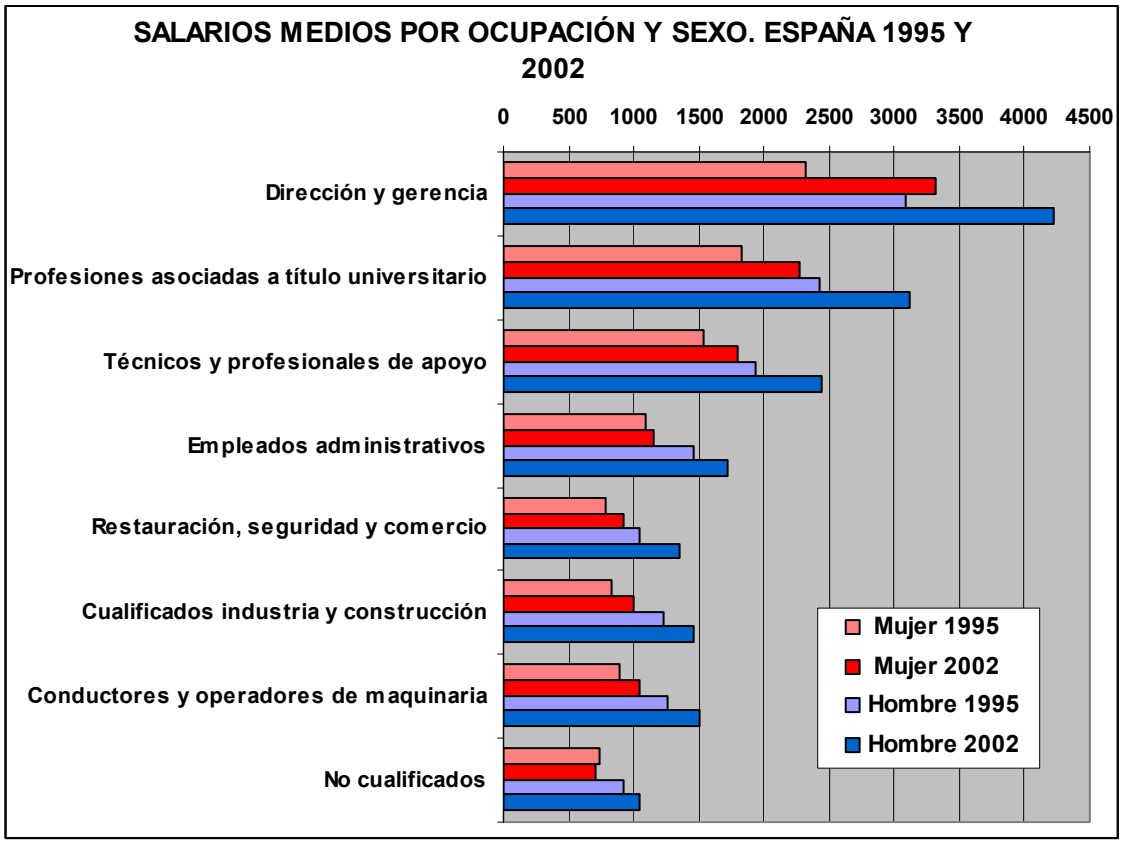
En Castilla La Mancha el grupo profesional de mujeres mejor posicionado en un análisis de género es el de técnicos y profesionales de apoyo, cuyos salarios son el 80 %

de los de los varones y recuperan 3,8 puntos en el diferencial salarial. También registran un avance las trabajadoras cualificadas de la industria y la construcción que recuperan 5,8 puntos, situando su salario medio en el 70,5 % del que tienen los hombres del mismo grupo profesional.

Tabla 79 Salarios medios mensuales por ocupación en Castilla La Mancha. Porcentaje que representan los salarios de las mujeres sobre los de los hombres.

Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas							
Castilla-La Mancha	Mujer		Hombre				
Grupos de ocupación	1995	2002	1995	2002	M/H 1995	M/H 2002	Δ M/H 1995-2002
Dirección y gerencia	1784,7	2625,7	2366,1	3785,3	75,4	69,4	-6,1
Profesiones asociadas a título universitario	1528,4	1587,5	2160,4	2498,3	70,7	63,5	-7,2
Técnicos y profesionales de apoyo	1299,3	1625,0	1703,0	2029,9	76,3	80,0	3,8
Empleados administrativos	994,2	1206,8	1460,9	1817,4	68,1	66,4	-1,7
Restauración, seguridad y comercio	744,8	837,0	912,4	1094,9	81,6	76,4	-5,2
Cualificados industria y construcción	712,3	880,9	1101,0	1250,0	64,7	70,5	5,8
Conductores y operadores de maquinaria	677,1	804,3	1115,9	1265,4	60,7	63,6	2,9
No cualificados	674,5	-	827,0	-	81,6	-	-

Gráfico 63



6.2.4. La antigüedad

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

Tabla 80 Antigüedad media en España, según sexo y tipo de contrato. 1995 y 2002.

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

Además, las empresas (recordamos, de 10 o más trabajadores) han venido renovando sus plantillas, sustituyendo trabajadores de mas edad por otros mas jóvenes, presuntamente mejor preparados y adaptados a las nuevas tecnologías. En paralelo con estos cambios se registra un incremento de la temporalidad que ha supuesto un proceso de sustitución de contratos indefinidos por determinados o temporales. Baste observar que el descenso de la antigüedad media de los trabajadores esta concentrado en los contratos indefinidos. La antigüedad media de las mujeres con contrato indefinido pasó de más de 12 años a menos de 8, mientras la de los hombres caía de 14,7 a 11 años. Por el contrario, la población laboral con contratos temporales mantuvo, durante el mismo tiempo, estable su antigüedad media.

Tabla 81 Antigüedad media en Castilla-La Mancha, según sexo y tipo de contrato.

CASTILLA-LA MANCHA	Edad en años			
	1995		2002	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Duración indefinida	9,84	14,00	6,43	9,93
Duración determinada	1,20	1,24	0,84	1,10

En la comunidad de Castilla La Mancha asistimos a un proceso similar de rejuvenecimiento de la población ocupada que pasa de una edad media de de 37,1 años en 1995 a una de 36,2 en 2002. Ello, unido a los cambios ya mencionados en la contratación laboral, ha determinado que la antigüedad media en las mujeres con contratos indefinidos disminuya 3,4 años y la de los hombres pase de 14 años en 1995 a

menos de 10 en 2002. No se puede obviar el deterioro en la acumulación de capital humano y experiencia para las empresas que puede suponer la elevada rotación laboral externa generada por la contratación temporal, si tenemos en cuenta que un tercio de la población ocupada en estas empresas tiene una antigüedad media de un año.

Tabla 82 Salarios medios mensuales por grupos de antigüedad en Castilla La Mancha.

España	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Grupos de antigüedad	1995	2002	1995	2002
Menos de 1 año	753,98	962,74	794,93	974,49
De 1 a 3 años	918,27	1.152,50	1026,95	1264,27
De 4 a 7 años	1.166,28	1.397,74	1322,48	1573,77
De 8 a 14 años	1.308,89	1.661,96	1484,71	1894,92
De 15 a 22 años	1.388,58	1.905,34	1587,80	2157,95
De 23 a 30 años	1.551,09	1.964,45	1782,57	2263,64
Mas de 31 años	1.689,84	2.211,80	1941,51	2546,83
Castilla-La Mancha	**Salario mensual bruto**		**Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas**	
Grupos de antigüedad	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**
Menos de 1 año	672,18	856,46	700,62	867,25
De 1 a 3 años	769,70	956,16	856,44	1041,31
De 4 a 7 años	936,39	1.086,98	1071,93	1209,55
De 8 a 14 años	1.204,68	1.410,42	1313,23	1584,83
De 15 a 22 años	1.260,85	1.770,22	1462,93	1955,10
De 23 a 30 años	1.412,53	1.827,95	1678,99	2160,51
Mas de 31 años	1.484,49	2.065,60	1780,50	2449,77

La incidencia de la antigüedad en la determinación cuantitativa del salario es muy elevada; de hecho, es el determinante de mayor peso en la formación del salario. Dado que la antigüedad es la vida laboral transcurrida en la empresa con la que se tiene una relación contractual en un momento dado, desde un análisis descriptivo no es posible medir con exactitud el impacto sobre los salarios ya que se encuentra asociada con otras variables como la edad, el tipo de contrato, la responsabilidad, etc. y también con rasgos diferenciales del propio mercado como es la propia composición sectorial. No obstante, de modo orientativo, es posible comparar los incrementos medios salariales por año de antigüedad tomando series de 40 y 20 años de antigüedad en España y en Castilla La Mancha. En esta última se ha renunciado a hacerlo con la serie de 40 años debido al reducido tamaño de las submuestras existentes por encima de los 25 o 30 años de antigüedad. Los datos parecen poner de manifiesto una mayor valoración salarial de la antigüedad en Castilla La Mancha, mas pronunciada en las mujeres que en los varones. La menor antigüedad media en la población laboral redunda también en una mejor valoración salarial de ésta en 2002, con respecto a 1995.

Gráfico 64

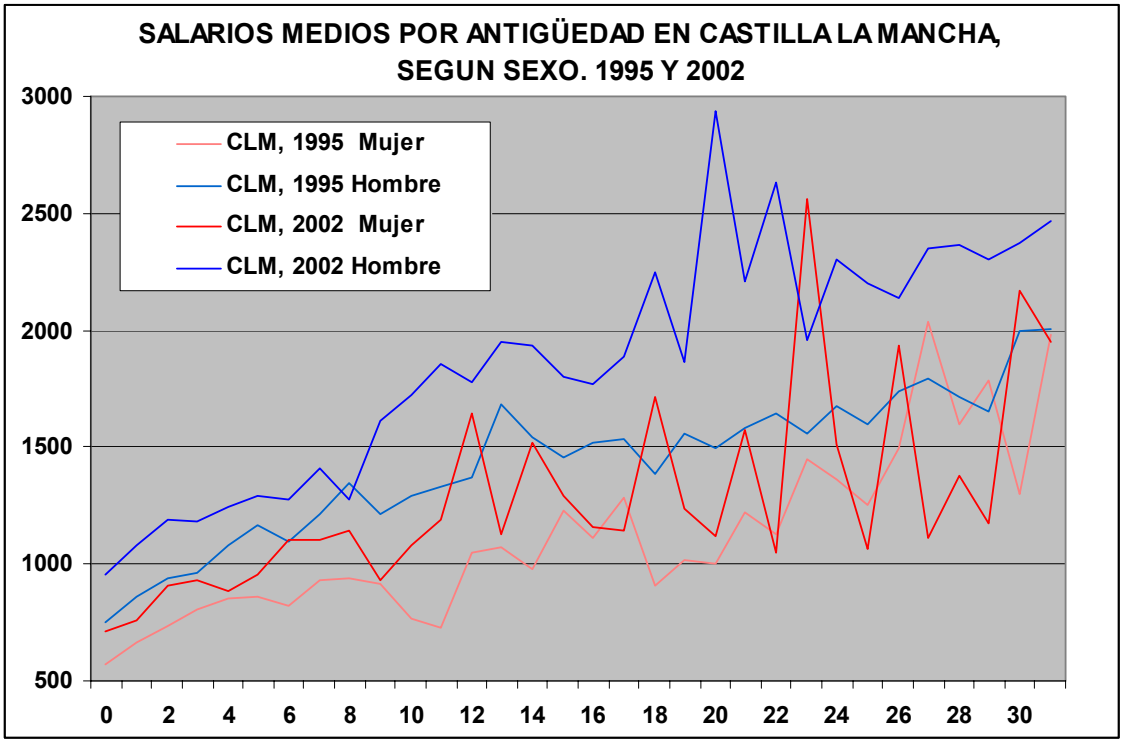


Tabla 83 Incremento porcentual medio salarial por año de antigüedad en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002.

INCREMENTO MEDIO SALARIAL POR AÑO DE ANTIGÜEDAD		1995	2002
ESPAÑA	Antigüedad = 40 Años	2,3	2,4
	Antigüedad = 20 Años	2,8	3,5
CASTILLA LA MANCHA	Antigüedad = 20 Años	4,2	5,1

Tabla 84 Incremento porcentual medio salarial por año de antigüedad en Castilla La Mancha. 1995 y 2002.

INCREMENTO MEDIO SALARIAL POR AÑO DE ANTIGÜEDAD		1995	2002
CASTILLA LA MANCHA. MUJERES	Antigüedad = 20 Años	4,8	5,6
	Antigüedad = 30 Años	5,4	7,6
CASTILLA LA MANCHA. HOMBRES	Antigüedad = 20 Años	4,0	4,7
	Antigüedad = 30 Años	3,2	3,8

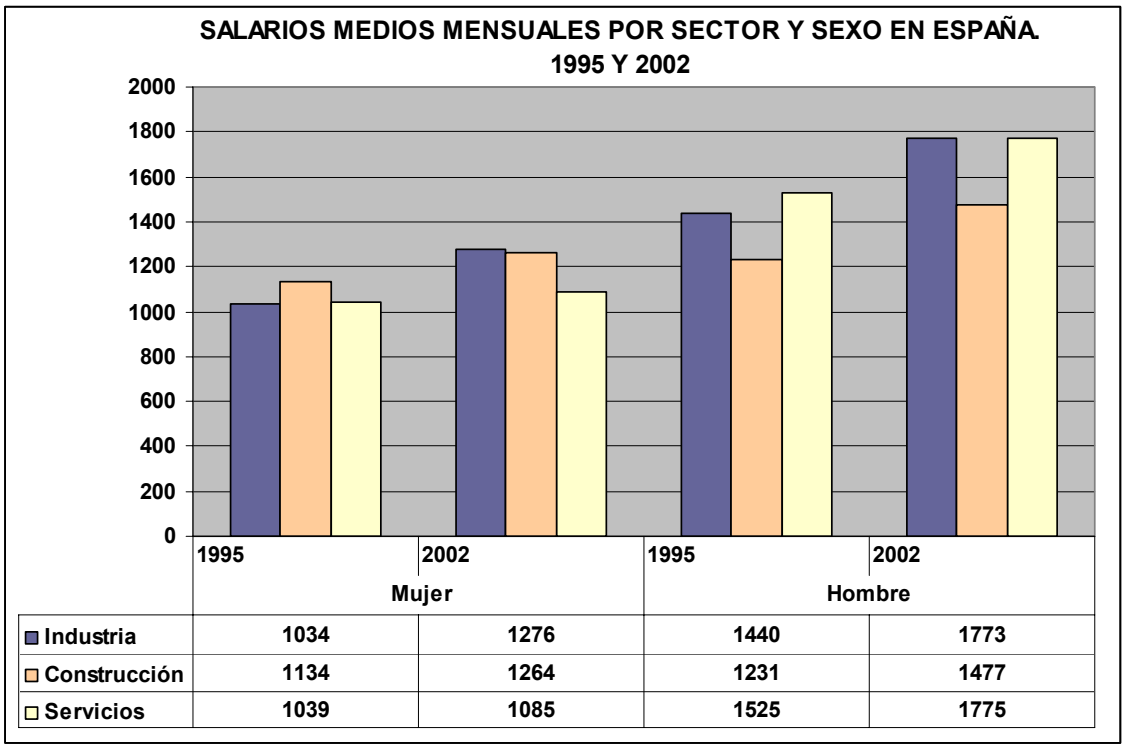
6.3. Las características de la empresa

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

6.3.1. La actividad

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

Gráfico 65



	Mujer 1995	Mujer 2002	Hombre 1995	Hombre 2002
Industria	1034	1276	1440	1773
Construcción	1134	1264	1231	1477
Servicios	1039	1085	1525	1775

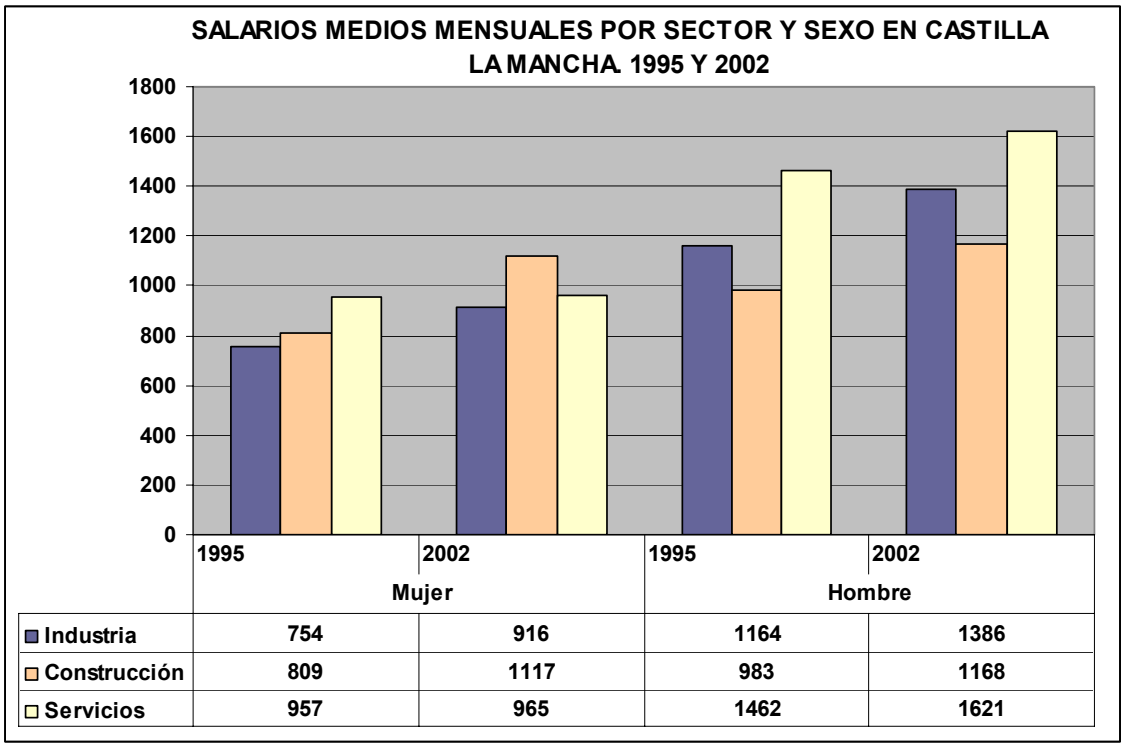
Mayores desequilibrios se registran en el crecimiento de las remuneraciones en Castilla La Mancha, en donde los salarios de los hombres del sector terciario crecen algo más de

un 10 %, mientras los de las mujeres permanecen prácticamente congelados con un incremento que no llega al 1 %. Por el contrario, en la industria y la construcción los incrementos porcentuales de los salarios medios fueron mayores en las mujeres que en los varones. Circunstancia que no debe hacernos olvidar que en todos los sectores, en Castilla La Mancha y en España, los salarios medios de las mujeres siguen situados claramente por debajo de los de los varones.

Tabla 85 Incremento porcentual medio salarial 1995-2002 por sector y sexo en España y Castilla La Mancha.

	ESPAÑA		CASTILLA-LA MANCHA	
SECTOR	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
INDUSTRIA	23,35	23,16	21,39	19,11
CONSTRUCCIÓN	11,49	19,96	38,08	18,80
SERVICIOS	4,43	16,35	0,85	10,86

Gráfico 66



En la escala de salarios medios del conjunto nacional por actividades económicas de 2002, los salarios más elevados están situados en la *intermediación financiera*, superando a los del grupo de *refino de petróleo y tratamientos de combustibles nucleares* que ostentaban la supremacía en 1995 y que ahora quedan en segunda posición. En tercer lugar se sitúan los salarios de las actividades de *producción y distribución de electricidad, gas y agua caliente*. Estas mismas actividades, con excepción de la ausencia en la muestra (aunque no en la realidad de la región) de la actividad de *refino de petróleo y tratamientos de combustibles nucleares* en la región castellano manchega son también las que dominan el panorama salarial por actividades en Castilla La Mancha.

Tabla 86 Salarios medios mensuales por grupos de actividad en España

ESPAÑA	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Actividad	1995	2002	1995	2002
Industrias extractivas	1.182,69	1.495,72	1337,08	1616,41
Industrias de la alimentación, bebidas y tabaco	1.169,00	1.368,98	1333,34	1537,77
Industria textil y de la confección	830,27	992,99	927,84	1116,77
Industria del cuero y calzado	833,29	1.002,16	928,51	1109,35
Industria de la madera y el corcho	836,77	1.111,62	928,77	1219,31
Industria del papel, edición y artes gráficas	1.246,89	1.651,92	1421,34	1859,62
Refino de petróleo y tratamientos de combustibles nucleares	2.286,59	3.226,43	2861,37	2623,16
Industria química	1.578,81	2.016,43	1770,62	2313,73
Industria del caucho y plásticos	1.131,80	1.447,50	1263,62	1642,26
Industria de otros productos minerales no metálicos	1.212,79	1.445,45	1348,49	1651,84
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	1.203,73	1.423,65	1348,03	1589,94
Industria de la construcción de maquinaria	1.260,37	1.578,89	1446,43	1790,71
Industria de material eléctrico, electrónico y óptico	1.234,32	1.549,15	1414,86	1765,39
Fabricación de material de transporte	1.283,82	1.690,07	1461,49	1904,37
Industrias manufactureras diversas	911,43	1.108,79	1027,24	1221,10
Produc. y distribución de electricidad, gas y agua caliente	1.715,98	2.264,36	1931,14	2621,17
Construcción	1.061,59	1.341,19	1225,40	1462,86
Comercio y reparación de vehículos a motor	995,35	1.265,44	1120,86	1385,38
Hostelería	868,63	991,36	957,21	1053,69
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.205,61	1.752,77	1419,59	2052,70
Intermediación financiera	1.847,43	2.381,19	2058,10	2709,45
Actividades inmobiliarias y alquiler; servicios empresa	1.082,72	1.078,92	1230,09	1169,89

Gráfico 67

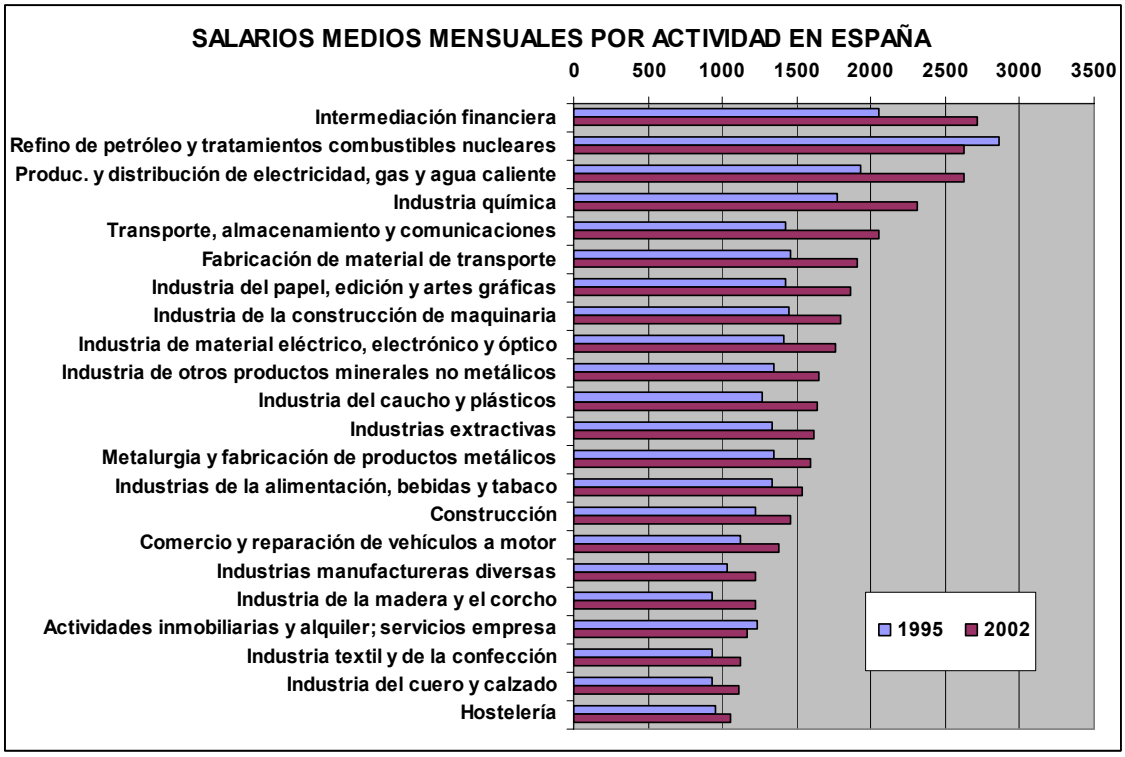
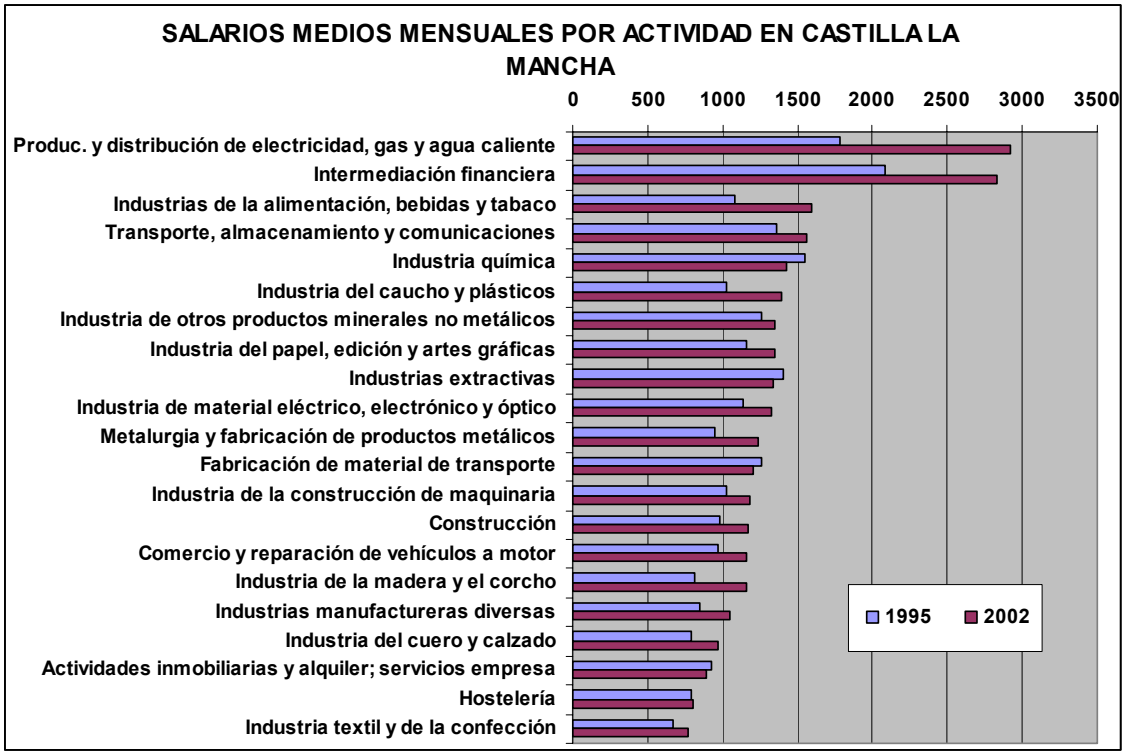


Tabla 87 Salarios medios mensuales por grupos de actividad en Castilla La Mancha

CASTILLA-LA MANCHA	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Actividad	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**
Industrias extractivas	1.168,38	1.259,01	1403,13	1334,38
Industrias de la alimentación, bebidas y tabaco	949,02	1.502,55	1085,58	1595,27
Industria textil y de la confección	610,04	700,77	671,60	764,46
Industria del cuero y calzado	734,71	877,19	794,50	972,24
Industria de la madera y el corcho	723,66	1.134,96	815,83	1154,86
Industria del papel, edición y artes gráficas	1.029,77	1.200,01	1158,67	1344,05
Industria química	1.427,63	1.259,03	1553,85	1428,13
Industria del caucho y plásticos	987,50	1.192,08	1027,46	1396,87
Industria de otros productos minerales no metálicos	1.224,84	1.232,26	1264,72	1347,02
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	847,56	1.119,85	952,75	1237,38
Industria de la construcción de maquinaria	879,40	1.056,33	1030,89	1184,85
Industria de material eléctrico, electrónico y óptico	1.030,80	1.269,94	1142,29	1328,00
Fabricación de material de transporte	1.078,47	1.214,31	1264,26	1199,44
Industrias manufactureras diversas	735,46	958,74	846,99	1042,89
Produc. y distribución de electricidad, gas y agua caliente	1.710,57	2.509,48	1785,73	2920,02
Construcción	863,72	1.074,88	976,75	1165,50
Comercio y reparación de vehículos a motor	842,90	1.041,06	967,77	1160,16
Hostelería	712,03	759,53	791,70	804,85
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.147,97	1.317,71	1363,35	1565,54
Intermediación financiera	1.680,39	2.284,89	2082,97	2834,07
Actividades inmobiliarias y alquiler; servicios empresa	813,52	840,17	929,26	890,46

Gráfico 68



Con mayor nivel de agregación se muestran las diferencias salariales por género en cada uno de los grupos de actividad, diferencias que, recogidas como porcentajes del salario medio de los varones, ponen de manifiesto las distancias de genero existentes en cada actividad y que van desde el 83.1 % (95,4 % en CLM) en el sector de la construcción, al 26,9 % (22,2 % en CLM) en el de inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales.

Gráfico 69

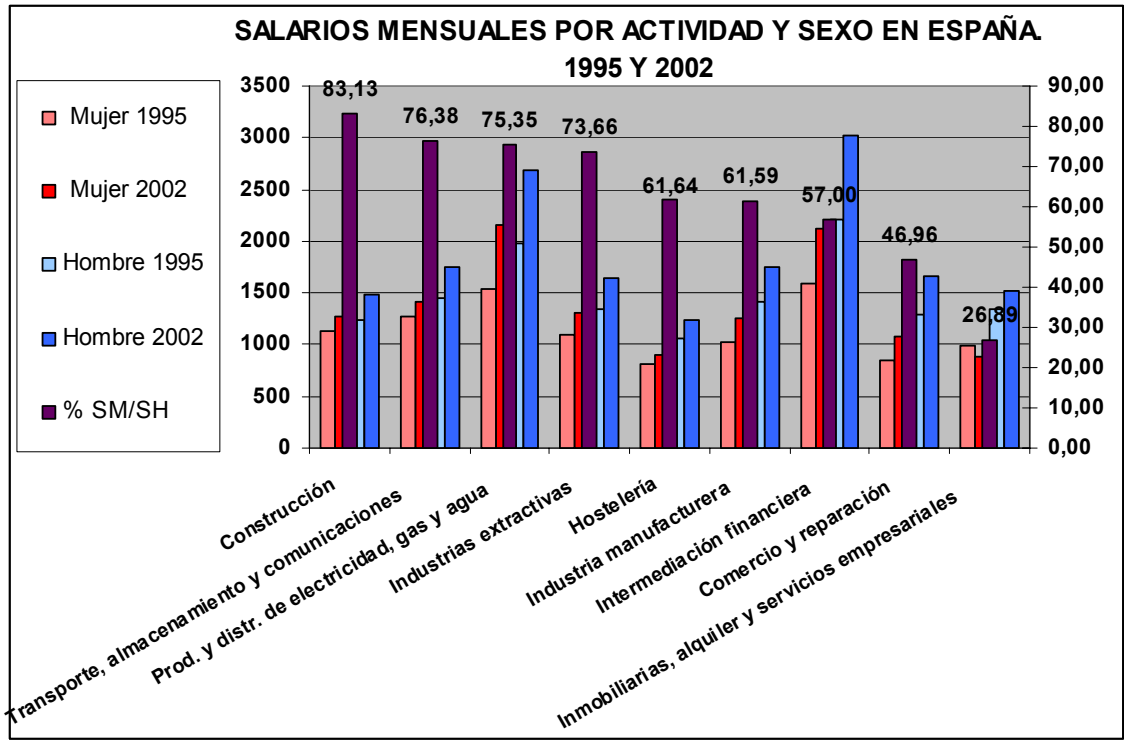
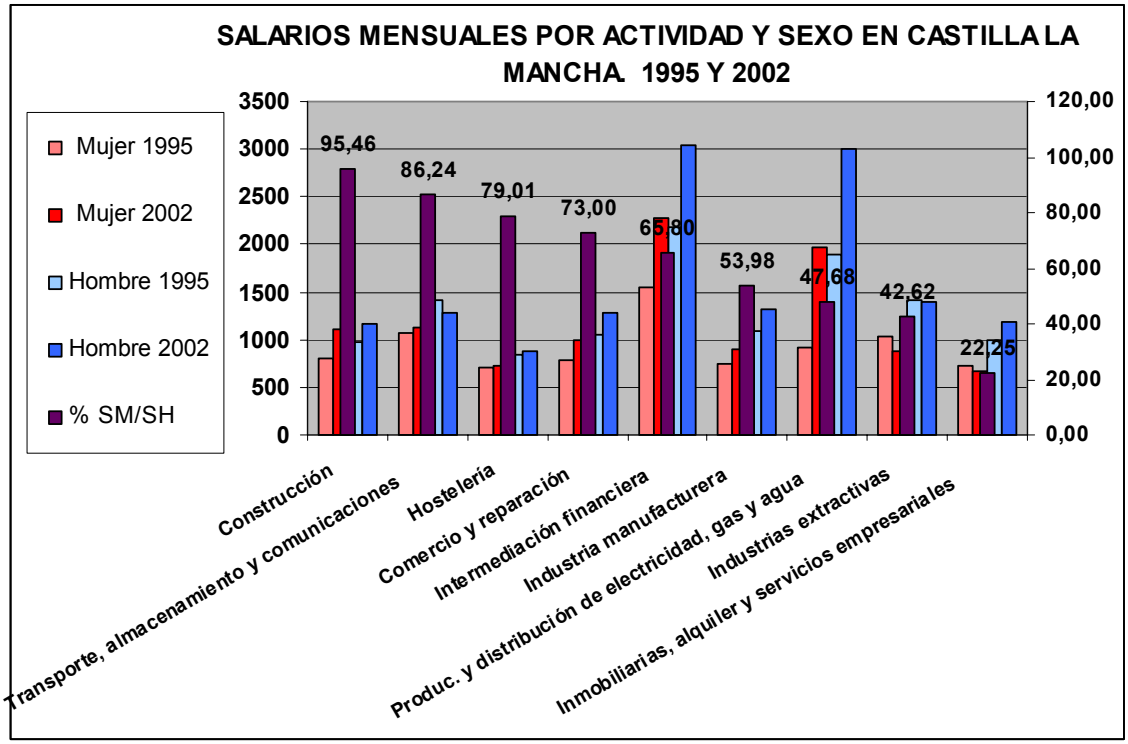


Gráfico 70



6.3.2. La propiedad

En la muestra de la EES´2002 hay una nutrida muestra de trabajadores del sector público, tanto en sanidad como en enseñanza y otros servicios. No obstante, dado que este apartado trata de examinar la evolución de los salarios entre 1995 y 2002 se ha prescindido de aquellos sectores que no estaban presentes en la EES´1995 para evitar que los cambios introducidos en la composición de la muestra distorsionen la comparación de ambos años o sesguen el resultado del análisis de dicho periodo. Con todo, la evolución de los salarios públicos queda algo desdibujada en la medida en durante el periodo analizado se han producido muchas privatizaciones de empresas públicas que han hecho desaparecer – como salarios públicos - una parte importante de los que se recogían como tales en 1995[5].

Según los datos de la EES´2002 el diferencial entre salarios públicos y privados se incrementa en España en un 17 % respecto al existente en 1995 (57,2 % en 2002 frente a 40,3 % en 1995). Los salarios en el ámbito público empresarial (no están incluidas administraciones, sanidad ni enseñanza) crecieron un 30,53 %, mientras los salarios del sector privado lo han hecho en un 16,48 %. La prima salarial pública es aún mayor para las mujeres, cuyos salarios son un 77 % mas elevados que los del sector privado, mientras los de los varones son solo el 46,8 %, ambos en 2002

Pero si el incremento 1995-2002 de los salarios públicos duplica al de los privados en el conjunto de España, la diferencia es mayor en la comunidad de Castilla La Mancha. Los salarios del sector privado en la región castellano manchega se incrementaron en un 9,9 % durante el periodo analizado, mientras los del ámbito público lo hacían en un 103,8 %, un incremento repartido por género de forma desigual; un 122,5 % para los salarios de mujeres y un 52 %, para los salarios públicos de los varones.

Tabla 88 Salarios medios mensuales por tipo de propiedad en España

España	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Tipo de propiedad	1995	2002	1995	2002
Público	1.649,88	2.230,88	1861,94	2430,37
Privado	1.172,86	1.387,45	1327,45	1546,19
& S.Pub./S.Priv.	140,7	160,8	140,3	157,2

Tabla 89 Salarios medios mensuales por tipo de propiedad en Castilla La Mancha

Castilla-La Mancha	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Tipo de propiedad	1995	2002	1995	2002
Público	3194,44	2.886,14	1567,43	3194,44
Privado	997,85	1.125,40	1130,80	1243,00
& S.Pub./S.Priv.	320,1	256,5	138,6	257,0

[5] La muestra de 1995 contenía 8.204 trabajadores de empresas públicas; la de 2002, solo contiene 1.351 empleados públicos, de los que solo un centenar integran la submuestra de Castilla La Mancha

6.3.3. El tamaño

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

Tabla 90 Salarios medios mensuales por tamaño del centro en España

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

Tabla 91 Salarios medios mensuales por tamaño del centro en Castilla La Mancha

Castilla-La Mancha	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Tamaño de la empresa	1995	2002	1995	2002
De 10 a 49 trabajadores	847,50	1.024,16	955,01	1110,45
De 50 a 199 trabajadores	1.079,56	1.185,95	1212,48	1340,35
200 ó más trabajadores	1.509,48	1.691,93	1759,01	1880,57

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

Tabla 92 Salarios medios mensuales por tamaño del centro en España. Variación 1995 - 2002

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

Aunque en Castilla La Mancha, las diferencias salariales por tamaño de empresa eran en 1995 - y lo siguen siendo en 2002 - mayores que en el conjunto nacional, la tendencia a su reducción parece ser la misma, habiendo crecido mas los salarios de la empresas pequeñas que los de las mas grandes, si bien todos los grupos por tamaño crecieron algo menos que sus equivalentes en el conjunto nacional. La señalada tendencia a la minoración de las diferencias salariales por tamaño parece más relacionada con los salarios de las mujeres, ya que el análisis por género revela muy escasas variaciones entre 1995 y 2002 en los salarios de los varones en relación con la variable tamaño. La atenuación de las diferencias salariales por tamaño parecen, pues, vinculadas a un menor crecimiento de los salarios de las mujeres en las empresas mas grandes

Tabla 93 Salarios medios mensuales por tamaño del centro en Castilla La Mancha. Variación 1995 - 2002

Castilla-La Mancha	Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas		Relación en % Base 100		Δ 1995-2002 en %.
Tamaño	1995	2002	1995	2002	
De 10 a 49 trabajadores	955	1110	100,0	100,0	16,28
De 50 a 199 trabajadores	1212	1340	127,0	120,7	10,55
200 ó más trabajadores	1759	1881	184,2	169,4	6,91

Tabla 94 Salarios medios mensuales por tamaño del centro y sexo en España y en Castilla La Mancha. Variación 1995 – 2002

España	Mujer		Hombre		MUJER % Base 100		HOMBRE % Base 100		Mujeres Δ 1995-2002 en %.	Hombres Δ 1995-2002 en %.
Tamaño	1995	2002	1995	2002	1995	2002	1995	2002		
De 10 a 49 trabajadores	891	1030	1180	1420	100,0	100,0	100,0	100,0	15,56	20,38
De 50 a 199 trabajadores	1044	1149	1508	1792	117,2	111,6	127,9	126,2	10,03	18,78
200 ó más trabajadores	1241	1321	1857	2254	139,3	128,3	157,4	158,7	6,41	21,35
Castilla La Mancha	**Mujer**		**Hombre**		**MUJER % Base 100**		**HOMBRE % Base 100**		**Mujeres Δ 1995-2002 en %.**	**Hombres Δ 1995-2002 en %.**
Tamaño	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**		
De 10 a 49 trabajadores	732	874	1010	1198	100,0	100,0	100,0	100,0	19,38	18,57
De 50 a 199 trabajadores	817	923	1308	1524	111,6	105,6	129,5	127,3	12,95	16,57
200 ó más trabajadores	1242	1251	1871	2202	169,7	143,2	185,3	183,8	0,74	17,64

6.3.4. El mercado

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

Tabla 95 Salarios medios mensuales por tamaño del mercado en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002.

España	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Mercado	1995	2002	1995	2002
Local o regional	1.015,31	1.126,05	1143,50	1228,93
Nacional	1.275,31	1.510,26	1442,97	1687,59
Internacional	1.307,97	1.678,82	1490,82	1916,67
Castilla-La Mancha	**Salario mensual bruto**		**Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas**	
Mercado	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**
Local o regional	938,17	1.080,25	1106,36	1174,63
Nacional	1.051,94	1.181,35	1169,30	1314,26
Internacional	1.066,80	1.174,83	1217,58	1245,70

Veíamos en el apartado anterior que los salarios de las empresas grandes habían crecido menos que los de las más pequeñas y que esto había traído consigo una reducción de las diferencias salariales por tamaño del centro. No ocurre lo mismo con la variable del mercado; entre 1995 y 2002 los trabajadores de empresas con mercados más amplios han visto incrementados sus salarios con más intensidad que las de las empresas con mercados mas reducidos. Así, los salarios de las empresas de ámbito internacional se incrementaron en España un 28,5 % cuadruplicando el incremento salarial de las empresas con mercados locales que lo hicieron en un 7,5 %, abriéndose así la prima salarial por mercado internacional hasta el 56 % sobre la base del mercado local.

Aunque el comportamiento citado es bien consistente en el conjunto nacional, en la comunidad de Castilla La Mancha encontramos una minoración relativa de los salarios en empresas con mercado internacional, que tan solo incrementaron sus salarios en un 2,3 % durante el periodo analizado, quedando su nivel salarial en 2002 por debajo del correspondiente a las empresas con mercados de ámbito nacional. Una circunstancia que, en este caso no cabe atribuir a los salarios de las mujeres, ya que los de estas – con mercados internacionales – crecieron en la región castellano manchega claramente por encima de los de los varones que incluso retrocedieron por debajo del nivel de 1995 (56,5 % frente a – 4,6%). Los datos del conjunto nacional parecen avalar la idea de que

los salarios de ambos géneros tienden a equipararse a medida que se amplia el tamaño del mercado.

Tabla 96 Salarios medios mensuales por tamaño del mercado en España y Castilla La Mancha. Variación 1995 – 2002.

España	Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas		Relación en % Base 100		Δ 1995-2002 en %.
Mercado	1995	2002	1995	2002	
Local o regional	1143,5	1228,93	100,0	100,0	7,47
Nacional	1442,97	1687,59	126,2	137,3	16,95
Internacional	1490,82	1916,67	130,4	156,0	28,56
Castilla-La Mancha	**Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas**		**Relación en % Base 100**		**Δ 1995-2002 en %.**
Mercado	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**	
Local o regional	1106,36	1174,63	100,0	100,0	6,17
Nacional	1169,3	1314,26	105,7	111,9	12,40
Internacional	1217,58	1245,7	110,1	106,1	2,31

Tabla 97 Salarios medios mensuales por tamaño del mercado y sexo en España y Castilla La Mancha. Variación 1995 – 2002.

España	Mujer		Hombre		Mujer en % Base 100		Hombre en % Base 100		Mujeres Δ 1995-2002 en %.	Hombres Δ 1995-2002 en %.
Mercado	1995	2002	1995	2002	1995	2002	1995	2002		
Local o regional	877,4	885,7	1208,3	1371,1	100,0	100,0	100,0	100,0	0,95	13,48
Nacional	1105,6	1269,9	1548,0	1888,0	126,0	143,4	128,1	137,7	14,87	21,97
Internacional	1084,4	1432,9	1612,2	2120,4	123,6	161,8	133,4	154,6	32,13	31,52
Castilla-La Mancha	**Mujer**		**Hombre**		**Mujer en % Base 100**		**Hombre en % Base 100**		**Mujeres Δ 1995-2002 en %.**	**Hombres Δ 1995-2002 en %.**
Mercado	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**		
Local o regional	839,8	871,1	1161,3	1294,5	100,0	100,0	100,0	100,0	3,73	11,47
Nacional	813,6	954,8	1267,4	1465,8	96,9	109,6	109,1	113,2	17,35	15,66
Internacional	899,5	1407,5	1269,6	1210,9	107,1	161,6	109,3	93,5	56,47	-4,62

6.3.5. La Comunidad Autónoma

En la introducción del capitulo sexto y en el apartado dedicado al género ya hemos tenido oportunidad de comentar los aspectos esenciales relativos a los salarios de la región castellano manchega y a la evolución de los salarios de las mujeres dentro de la misma. Por ello, nos limitaremos aquí a una comparación general de la evolución de los salarios en el periodo 1995-2002 en comparación con el resto de las comunidades autónomas y en particular bajo la perspectiva de género.

Tabla 98 Salarios medios mensuales por comunidad autónoma en España.

Comunidades Autónomas	Salario mensual bruto		Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas	
Comunidad Autónoma	1995	2002	1995	2002
Madrid (Comunidad de)	1.467,99	1.662,35	1668,51	1885,74
País Vasco	1.401,91	1.613,17	1598,19	1846,61
Cataluña	1.361,85	1.610,22	1538,68	1819,43
Navarra (Comunidad Foral de)	1.181,96	1.437,11	1364,29	1629,52
España	**1.198,34**	**1.396,23**	**1356,01**	**1555,39**
Aragón	1.168,85	1.384,67	1294,63	1518,63
Andalucía	1.201,89	1.375,14	1351,73	1512,66
Castilla y León	1.144,84	1.350,06	1309,89	1500,99
Comunidad Valenciana	1.109,08	1.326,10	1246,11	1471,68
Asturias (Principado de)	1.162,94	1.319,08	1325,58	1447,4
Baleares (Islas)	1.049,38	1.290,74	1196,41	1397,63
Galicia	1.032,94	1.228,34	1155,27	1330,34
Rioja (La)	994,36	1.201,34	1155,32	1327,84
Cantabria	1.059,79	1.181,86	1206,15	1290,4
Castilla-La Mancha	**1.020,12**	**1.154,09**	**1156,45**	**1274,8**
Canarias	1.045,06	1.163,09	1156,49	1270,03
Murcia (Región de)	952,96	1.106,07	1065,4	1206,5
Ceuta y Melilla	1.384,26	1.027,57	1600,66	1121,84
Extremadura	941,24	993,96	1080,11	1084,39

El salario medio bruto mensual con pagas extras prorrateadas, en las empresas de de 10 o más trabajadores, quedaba situado en 2002 en 1555,5, euros lo que supone un incremento en el intervalo desde 1995 del 14,7 %. Madrid, País Vasco, Cataluña y Navarra son las comunidades cuyos salarios medios se encuentran por encima de la media nacional. Castilla La Mancha tiene un salario medio bruto de 1275 euros, con cuatro comunidades por detrás en cuanto al nivel de salarios, Canarias, Murcia, Ceuta y Melilla y Extremadura. El salario medio de esta última representaba en 1995 el 64,74 % del salario medio de la Comunidad de Madrid; porcentaje que en 2002 ha descendido al 57,50 %. Los mayores incrementos porcentuales de los salarios medios se registraron en Navarra, Cataluña y la Comunidad Valenciana, todos superiores al 18 %. En la

comunidad de Castilla La Mancha se registró un crecimiento medio de los salarios brutos del 10,2 %.

Tabla 99 Salarios medios mensuales por comunidad autónoma en España. Variación 1995-2002.

Comunidades Autónomas	Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas		Salario en % Base 100		Δ 1995-2002 en %.
Comunidad Autónoma	**1995**	**2002**	**1995**	**2002**	
Madrid (Com. de)	1669	1886	100,0	100,0	13,02
País Vasco	1598	1847	95,8	97,9	15,54
Cataluña	1539	1819	92,2	96,5	18,25
Navarra (C. Foral de)	1364	1630	81,8	86,4	19,44
España	**1356**	**1555**	**81,3**	**82,5**	**14,70**
Aragón	1295	1519	77,6	80,5	17,30
Andalucía	1352	1513	81,0	80,2	11,91
Castilla y León	1310	1501	78,5	79,6	14,59
Com. Valenciana	1246	1472	74,7	78,0	18,10
Asturias (Prado. de)	1326	1447	79,4	76,8	9,19
Baleares (slas)	1196	1398	71,7	74,1	16,82
Galicia	1155	1330	69,2	70,5	15,15
Rioja (La)	1155	1328	69,2	70,4	14,93
Cantabria	1206	1290	72,3	68,4	6,99
Castilla-La Mancha	**1156**	**1275**	**69,3**	**67,6**	**10,23**
Canarias	1156	1270	69,3	67,3	9,82
Murcia (Región de)	1065	1207	63,9	64,0	13,24
Ceuta y Melilla	1601	1122	95,9	59,5	-29,91
Extremadura	1080	1084	64,7	57,5	0,40

En el análisis de género, cabe señalar que el salario medio de las mujeres en España en 1995 era el 71,8 % del de los varones; siete años después, en 2002, el porcentaje entre salarios por género se sitúa en un 67,07 %. En Castilla La Mancha esta relación ha permanecido prácticamente invariable en el intervalo estudiado (67 % en 1995 y 66,7 % en 2002), debido a que el incremento salarial global en ambos sexos fue prácticamente el mismo, siendo la comunidad autónoma con menor crecimiento de las diferencias por género entre salarios medios.

Con ello, Castilla La Mancha pasa de ocupar el puesto 17 en cuanto a la paridad salarial en 1995, a ocupar, en 2002, el octavo puesto, merced al hecho de que en el resto de las comunidades se han dado diferenciales de crecimiento salarial por género más negativas para el colectivo femenino. Según los datos de la EES´2002, las comunidades con mayor paridad salarial de género en 2002 son Canarias, Islas Baleares y Madrid, y las que muestran mayores diferencias son las de Castilla León, Aragón y Asturias.

Tabla 100 Salarios medios mensuales comunidad autónoma y diferencias por sexo en España. Variación 1995-2002.

Comunidades Autónomas	Salario bruto mensual con pagas extras prorrateadas				Mujeres Δ 1995-2002 en %.	Hombres Δ 1995-2002 en %.	% Sal.Mujer/Sal. Hombre 1995	% Sal.Mujer/Sal. Hombre 2002	Diferencia entre ambos Δ 1995-2002
	Mujer		Hombre						
Comunidad Autónoma	1995	2002	1995	2002					
Castilla-La Mancha	**828**	**941**	**1235**	**1411**	**13,70**	**14,17**	**67,00**	**66,73**	**0,47**
Comunidad Valenciana	932	1095	1337	1636	17,56	22,37	69,69	66,95	4,82
Andalucía	955	1092	1442	1674	14,37	16,04	66,22	65,27	1,67
Baleares (Islas)	951	1092	1292	1562	14,89	20,90	73,60	69,94	6,01
Madrid (Comunidad de)	1315	1461	1802	2125	11,13	17,93	72,96	68,75	6,80
ESPAÑA	**1039**	**1161**	**1447**	**1732**	**11,83**	**19,66**	**71,77**	**67,07**	**7,83**
Cantabria	903	954	1281	1430	5,74	11,63	70,45	66,73	5,89
Canarias	942	1025	1217	1388	8,75	14,03	77,39	73,80	5,28
Cataluña	1133	1343	1687	2075	18,52	23,01	67,19	64,73	4,49
Galicia	915	1008	1227	1480	10,10	20,59	74,58	68,09	10,49
Aragón	926	1053	1393	1709	13,73	22,66	66,47	61,63	8,93
Navarra (Com. Foral de)	1025	1168	1458	1800	14,02	23,44	70,27	64,91	9,41
Rioja (La)	914	1001	1219	1471	9,46	20,70	75,04	68,05	11,24
Asturias (Principado de)	974	998	1398	1604	2,48	14,77	69,70	62,24	12,30
Extremadura	824	783	1134	1198	-5,03	5,65	72,69	65,34	10,69
Ceuta y Melilla	1339	852	1640	1254	-36,42	-23,54	81,65	67,89	12,89
País Vasco	1228	1325	1697	2037	7,91	20,06	72,38	65,06	12,15
Murcia (Región de)	810	861	1129	1351	6,31	19,61	71,72	63,74	13,31
Castilla y León	985	1022	1382	1673	3,73	21,02	71,26	61,08	17,29

Conclusiones

1. En los últimos 30 años, la tasa de actividad femenina en Castilla-La Mancha se ha incrementado de forma notable, pasando de un 30 % a cerca del 39 %. Todavía está más de cinco puntos por debajo de la de España. Las tasas de actividad por género, española y castellano-manchega, se han aproximado tanto por la reducción de la tasa masculina, como por el incremento de la tasa femenina. Sin embargo, el proceso de acercamiento de las tasas femenina y masculina se realiza en Castilla La Mancha con más lentitud que en el conjunto de España.

2. La tasa de empleo de los varones en Castilla La Mancha está en un 62.8 %, y la de las mujeres en el 32.6 %, es decir, 30 puntos por debajo. La distancia entre las tasas de empleo masculina y femenina se va reduciendo con el paso de los años, lo que se debe más a la caída en la tasa masculina que al incremento de la de las mujeres, que se ha mantenido estable en torno al 25-30 %. Una mayor ocupación en las mujeres eleva la actividad de éstas y corrige a la baja la tasa de empleo al elevar su propia demanda.

3. A partir de mediados de los años 80, las mejores expectativas de la mujer de acceder al mercado de trabajo y el cambio en los patrones de la familia española han llevado a muchas mujeres a tratar de incorporarse a dicho mercado. Desde entonces, el desempleo femenino ha sido considerablemente más elevado que el masculino. Al igual que sucedía con el empleo respecto a las tasas de actividad, al aumentar el paro muchas mujeres se desaniman y abandonan el mercado laboral reduciéndose la tasa de actividad y correlativamente desempleo.

4. La tasa de paro femenina es significativamente más alta para las más jóvenes, que en muchos casos están buscando su primer empleo. La duración del paro es tanto más prolongada cuanto mayor sea la edad del segmento que consideremos y, en todo caso, la duración es mayor para las mujeres que para los hombres. El sexo femenino encuentra bastante más difícil su inserción laboral en el mercado de trabajo castellano-manchego que el masculino y la situación se agrava cuando al hecho de ser mujer le acompaña la condición de mayor. Las mujeres de más de 50 años en desempleo están prácticamente expulsadas del mercado de trabajo y las de más de 40 tienen condiciones muy desfavorables.

5. El nivel formativo de la comunidad autónoma de Castilla La Mancha es inferior al existente en el conjunto del país. En los niveles superior e inferior se hace esta diferencia más perceptible. Las tasas de analfabetismo en la región castellano manchega duplican a las del conjunto de España, tanto en mujeres como en varones. Igualmente, las tasas de doctorados en la región están en ambos sexos muy por debajo de las del conjunto de España.

6. No obstante, desde 2002 el porcentaje de mujeres con titulo superior en Castilla La Mancha ha superado al de los hombres de la región, circunstancia que todavía no se ha producido a nivel nacional. El mejor nivel formativo en las mujeres no implica necesariamente mayor nivel de ocupación. Las diferencias

entre las tasas de empleo y ocupación, desfavorables a las mujeres castellano-manchegas respecto a los varones, deben explicarse por otras causas que no se corrigen correlativamente con un mayor nivel formativo. Un mayor nivel educativo favorece la actividad, pero su incidencia en el empleo es más limitada.

7. La contratación indefinida tiene más peso en España que en la Comunidad de Castilla La Mancha. La tasa de temporalidad de las mujeres es en la región 4 puntos superior a la del conjunto del país. También la contratación a tiempo parcial tienen lugar en su mayoría sobre mano de obra femenina, ya que por sus obligaciones familiares o domésticas es más receptiva a este tipo de jornada.

8. La mayoría de las mujeres que trabajan en jornada parcial lo hacen por motivos ajenos a su voluntad y preferirían hacerlo en completa. Por ello, el hecho de que Castilla La Mancha tenga algo más de contratación femenina a tiempo parcial (1 punto más que el conjunto nacional) no puede ciertamente considerarse como un avance del trabajo femenino en nuestra región.

9. La mujer está corrigiendo su desfavorable situación previa en el mercado laboral incrementando su capital formativo. Esto hace que, en general, las mujeres se encuentren mejor preparadas que los varones, hecho que se percibe tanto en la fase educativa como en el propio mercado laboral. Este proceso se da a nivel nacional y de forma más intensa en la comunidad de Castilla La Mancha

10. Esta estrategia de incorporación al mercado sólo está en manos de las más jóvenes que se están incorporando masivamente a los estudios, especialmente universitarios y de formación profesional especializada. Por el contrario, las mujeres mayores, de más de cuarenta años, se encuentran cada vez en peor situación, tanto en relación a los varones como en relación a las mujeres jóvenes.

11. En Castilla La Mancha las mujeres obtienen una rentabilidad de la educación similar a la media nacional, mientras que los hombres de la región obtienen una rentabilidad de los estudios algo inferior a dicha media. Las mujeres obtienen una rentabilidad superior de la educación que los hombres, especialmente en los estudios universitarios. Los datos sugieren que la educación es un mecanismo muy rentable para que las mujeres de nuestra región consigan diferenciarse y obtener aumentos salariales significativos.

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

13. Las mujeres, especialmente las más jóvenes y preparadas, encuentran en el ámbito público (sanidad, enseñanza, administración…) un espacio laboral propicio para hacer valer su ventaja competitiva frente a los varones. En el sector público las diferencias salariales y la discriminación son menores que en sector privado.

14. El empleo femenino se centra primordialmente en el sector servicios, con cerca del 70 % de las mujeres trabajadoras en el sector terciario. En Castilla-La Mancha los sectores con mayor peso femenino son los de industrias textiles, alimenticias, comercio y hostelería, intermediación financiera y administración pública. la dedicación de la mujer al sector primario es más baja en nuestra Comunidad Autónoma que en el conjunto nacional. En general, en empleo femenino, se ha sustituido empleo de poca calidad por empleo mas cualificado

15. En la determinación de los salarios la variable más importante es la antigüedad, seguida del sexo y de la educación En Castilla-La Mancha, la antigüedad desempeña un papel menos cardinal a la hora de explicar los salarios de las mujeres, siendo más determinante la ocupación que desempeñan dentro de la empresa. Por cada año de antigüedad las mujeres de nuestra región tienen un incremento salarial del 1,4%, frente al 2,5% de los varones. En cambio, para el conjunto nacional los incrementos de mujeres y hombres son prácticamente idénticos. Esto puede indicarnos que las mujeres de nuestra región pueden tener problemas a la hora de progresar en el seno de la empresa, especialmente en el caso de las mujeres mayores de 35 años

16. En el conjunto nacional trabajar en una empresa privada supone a las mujeres un descenso del salario del 14,2%, mientras que en nuestra región el descenso es del 18%. La propiedad privada reduce un 187% más los salarios de las mujeres que el de los hombres en nuestra región. Estos datos sugieren que tanto a nivel nacional como a nivel regional el sector público está actuando como nivelador de salarios entre hombres y mujeres con un peso mucho más significativo en Castilla La Mancha que a nivel nacional.

17. La diferencia salarial entre hombres y mujer es de un 11% inferior en Castilla La Mancha que en la media nacional. En España, en términos logarítmicos, las diferencias salariales brutas (ajustadas) entre hombres y mujeres son del 19,36%, mientras que en Castilla-La Mancha son del 10,12 %. A nivel nacional, el porcentaje de las diferencias salariales atribuible a la discriminación es del 13,39%, mientras que el 6,21% se debe a distintas características personales. En Castilla-La Mancha el 8,42% de las diferencias salariales tiene su origen en la discriminación y sólo el 1,69% debido a diferencias de productividad.

18. En términos porcentuales, y respecto a la diferencia total logarítmica, podemos afirmar que a nivel nacional el 68,33% tiene su origen en la discriminación salarial (del que el 24,31% es debido a un favoritismo hacia los hombres y el 44,02 restante a una discriminación en contra de las mujeres), mientras que el 31,67% restante se origina debido a las diferentes características que presentan los hombres frente a las mujeres. En idénticos términos porcentuales, en Castilla-La Mancha el coeficiente de discriminación representa el 83,27% de la diferencia salarial (del que el 29,50% se debe al nepotismo hacia el varón y el 53,67% a la discriminación de la mujer), explicando las diferencias de características entre hombres y mujeres el 16,73%.
19. El porcentaje de discriminación en Castilla-La Mancha es inferior al registrado a nivel nacional, el 8,42% frente al 13,39%, lo que supone un 5% menos. Este dato pone de manifiesto que las diferencias salariales no explicables por

diferencias de productividad entre hombres y mujeres son inferiores en nuestra región. Ahora bien, al ser las diferencias medias entre los salarios masculinos y femeninos muy inferiores en Castilla-La Mancha, el 10,12% frente al 19,36% de la media nacional, esto hace que en términos porcentuales sobre la diferencia salarial el coeficiente de discriminación sea mayor en Castilla-La Mancha, sin que esto signifique una mayor discriminación en valor absoluto, sino precisamente todo lo contrario.

20. La propiedad privada es la variable que más incrementa el coeficiente de discriminación, un 72,75% (40,79% debido al nepotismo hacia los hombres y 31,97% por discriminación en contra de la mujer). Parece pues, que son las empresas privadas las que no están realizando una política salarial de igualdad de oportunidades y son las que causan la existencia del coeficiente de discriminación. De nuevo, se reafirma la impresión obtenida en el trabajo sobre el papel de nivelador salarial que están llevando a cabo las Administraciones Públicas. Este hecho implica que la forma más eficiente que tienen las mujeres de evitar la discriminación salarial es trabajar en el sector público, este aspecto puede explicar la creciente preferencia de las mujeres por desempeñar su trabajo para el sector público.

21. En Castilla-La Mancha la antigüedad aporta a las diferencias de productividad un 12,19% sobre la diferencia salarial, un 4% más que la media nacional al ser las diferencias entre hombres y mujeres mayores en nuestra región. Además, en nuestra región la educación y la antigüedad incrementan el coeficiente de discriminación, circunstancia inversa a la que se producía para el conjunto del país. La educación incrementa el coeficiente de discriminación un 66,54% y la antigüedad 44,70%. Esto parece inferir que en nuestra comunidad la educación y la antigüedad pueden valorarse menos a las mujeres.

22. A nivel nacional, las mujeres poseen mayores incentivos que los hombres para diferenciarse; esto es, para invertir en educación y formación ya que reducen la discriminación salarial en su contra. Es precisamente esta circunstancia la que explica los rendimientos mayores que obtienen las mujeres de sus inversiones en capital humano, tanto en educación como en antigüedad, reflejados en el signo negativo de ambas variables en la columna (4). La educación permite reducir el coeficiente de discriminación en un 27,20% de la diferencia salarial, mientras que la antigüedad supone una reducción neta del 2,05%.

23. Para el conjunto nacional, las diferencias salariales entre hombres y mujeres se han reducido muy ligeramente al pasar del 27,38% en 1995 al 25,88 en la EES2002H. Esta constancia se ha mantenido también el coeficiente de discriminación que en 1995 era del 15,55% mientras que en la EES2002H es del 14,37%. Esto hace que las diferencias atribuibles a diferentes características sean prácticamente idénticas en ambas muestras. Si comparamos estos resultados con los obtenidos para la muestra completa, vemos que la no inclusión en el 2002 de los sectores de educación, sanidad y otros servicios sociales tiene un doble efecto: se incrementan las diferencias salariales, pasando del 19,36% al 25,88%, y se incrementa la discriminación al pasar el coeficiente de discriminación del 13,39% al 14,37%.

24. Respecto a Castilla-La Mancha, las diferencias salariales entre hombres y mujeres se han reducido al pasar del 36,22% en 1995 al 29,95 en la EES2002H. Sin embargo, y a diferencia de lo que ocurría con el conjunto de la nación, el coeficiente de discriminación se ha incrementado ya que en 1995 era del 14,66% mientras que en la EES2002H es del 17,49%. Esto hace que las diferencias atribuibles a diferentes características pasen del 21,56% en 1995 a 12,46% en la EES2002H.

25. Si comparamos estos resultados de la muestra completa, vemos que la no inclusión en el 2002 de los sectores de educación, sanidad y otros servicios sociales tiene un doble efecto: se incrementan notablemente las diferencias salariales, pasando del 10,12% al 29,95%, y se incrementa la discriminación al pasar el coeficiente de discriminación del 8,42% al 17,49%.

26. En Castilla-La Mancha en los últimos 7 años se han reducido las diferencias productivas existentes entre hombres y mujeres, lo que supone que las mujeres se han equiparado a los hombres en su capacitación y formación, llegando incluso a superarlos. La reducción del diferencial salarial entre hombres y mujeres en nuestra región se debe al papel que están desempeñando los sectores con mayoría pública. Así la inclusión de la educación, la sanidad y otros servicios sociales hace que las diferencias salariales se reduzcan más de un 20%. Estos sectores se caracterizan por una alta participación de la mujer y por ser en su mayoría públicos. Además su inclusión reduce el coeficiente de discriminación a la mitad, lo que refuerza la tesis defendida en este informe en relación al papel de las Administraciones Públicas en la reducción de la discriminación salarial en nuestra comunidad.

27. En comparación al conjunto nacional podemos concluir que en todo el territorio la no inclusión de los sectores públicos mantiene el coeficiente de discriminación estable entre 1995 y 2002. En cambio, cuando realizamos la comparación con la muestra completa de la EES de 2002, las diferencias salariales del conjunto de la nación y el coeficiente de discriminación son prácticamente el doble de los estimados para Castilla-La Mancha.

28. Esta evolución enfrenta a las mujeres castellano-manchegas a dos escenarios bien distintos: un sector público en el que se están eliminando la discriminación salarial en contra de la mujer de forma considerable, al que están entrando cada vez más mujeres jóvenes con una elevada cualificación, y un sector privado que esta abriendo el diferencial discriminatorio, en el que cada vez la presencia femenina es menor y en donde se quedan las mujeres mayores y con menos cualificación. Este panorama puede segmentar el mercado de trabajo y tener consecuencias considerables sobre la equidad entre mujeres en función del sector de actividad en el que desempeñen su trabajo. Corregir esta evolución es el principal reto que tiene nuestra sociedad, para poder erradicar de la misma las diferencias salariales discriminatorias.

Bibliografía

ALVAREZ ALEDO, C (1996), *El impacto de la contratación temporal en el sistema productivo español*, Madrid, CES

ANDRÉS, J. y GARCÍA, J. (1991), "El nivel de estudios como factor explicativo del desempleo, de los ingresos y de la movilidad laboral", *Papeles de Trabajo*, núm. 8/91, Instituto de Estudios Fiscales.

ANDRÉS, J. y GARCÍA, J. (1991), "Factores determinantes de los salarios. Evidencia para la industria española". *Papeles de Trabajo*, núm. 2/91, Instituto de Estudios Fiscales.

ANDRÉS, J. y GARCÍA, J. (1991), "Una interpretación de las diferencias salariales entre sectores". *Investigaciones Económicas*, vol. XV, núm. 1/91, pp. 146-166.

AYALA, L., RUIZ-HUERTA, J. y VAQUERO, A. (1999), El empleo público y la distribución de los salarios, *Políticas de bienestar y desempleo*, Fundación Argentaria-Visor dis.

BECKER, G. S. (1957), *The economics of discrimination*, Chicago, Chicago University Press, 2ª edn., 1971.

BLINDER, A. (1973), "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, vol. 8, pp. 436-455.

CAIN, G. G. (1991), "El análisis económico de la discriminación en el mercado laboral : una panorámica", en ASHENFELTER y LAYARD (Comps.), *Manual de economía del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CAÑADA VICINAY, J.A. (1993), "Educación y disparidad salarial en España y Francia" en *Mercado de trabajo y desigualdad*, I Simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza. Fundación Argentaria 1993, vol. IV, p. 80.

CAPELLI, P. J y ROGOVSKY, N. (1994) "Qué calificaciones requieren los nuevos sistemas de trabajo?", en Revista Internacional de Trabajo, Vol. 113, nº 2.

CARABAÑA, J. (1991), Encuesta de Conciencia, Estructura y Biografía de Clase (ECBC) Comunidad de Madrid, Instituto Nacional de Estadística, Instituto de la Mujer

CARAVAÑA, J. (1996), "Se devaluaron los títulos", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 75.

CASTILLO DELGADO, S. (1993), "Las desigualdades en el trabajo", en *Mercado de trabajo y desigualdad*, I Simposio sobre Igualdad y distribución de la renta y la riqueza, Madrid, Fundación Argentaria, vol. IV, pp. 7-88.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1996) Informe sobre el trabajo a tiempo parcial, Madrid, Informe 4.1996, CES.

CORUGEDO et al. (1999), *Mecanismos de señales en la educación superior: una aplicación al caso español*. Mimeo

CORUGEDO, I. (1995), "Educación y rentas: El caso de los economistas". *Economistas*, vol 64, pp. 384-386.

CORUGEDO, I. GARCÍA PÉREZ, E. Y MARTÍNEZ PAGES, J. (1992), *Un análisis coste-beneficio de la educación superior en España*. Ministerio de Educación y Ciencia.

COTTON, J. (1988), "On the decomposition of wage differentials", *Review of Economics and Statistics*, vol. 70, núm 2, pp. 236-243.

DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. (1985), *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Economía del trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

DOLADO, J.J., FELGUEROSO, F. y JIMENO, J.F., (1997), "Los efectos de los salarios pactados en convenio sobre las ganancias salariales: la evidencia en España", *FEDEA*, Boletín núm. 39, *Documento de Trabajo 97-04*, Madrid.

ESPINA, A.; FINA, L. Y SÁEZ, F. comp., (1988), *Estudios de Economía del Trabajo. II. Salarios y política de rentas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

EUROSTAT, *Labour Force Survey*, Results (1992).

FUNDACIÓN TOMILLO (1996), *El empleo en España y Europa, un análisis comparado por sectores*. Fundación Argentaria - Visor dis, col. Economía Española, pp. 209 y ss.

GARCÍA, C., MALO, M.A. (1995), "Desajuste educativo y mercados internos de trabajo en España", *Primeras Jornadas de Economía Laboral*, Universidad de Alcalá de Henares.

GARRIDO, L CORUGEDO et al. (1999), *Mecanismos de señales en la educación superior: una aplicación al caso español*. Mimeo

GIARINI, O. y LIEDTKE, P.M. (1998), *El dilema del empleo. El futuro del trabajo. Informe del Club de Roma*, Madrid, Glaxia Gutenberg/Círculo de Lectores

GOLDBERG, M.S. (1982), "Discrimination, nepotism, and long-run wage differentials", *Quarterly Journal of Economics*, Mayo 1982, pp. 307-319.

GORMAN, W.M.(1980), “A possible procedure for analysing quality differentials in the egg market”, *Review of Economic Studies*.

GRILICHES, Z. (1977), "Estimating the returns to schooling: some econometric problems", *Econometrica*, vol. 45, pp. 1-22.

HALVORSEN, R. y PALMQUIST, A. (1980), “The interpretation of dummy variables in semilogarithmic equations”, *American Economic Review*, vol 70, pp. 474-475.

HERNÁNDEZ, P.J. (1996), “Segregación ocupacional y discriminación salarial”, *Revista de Economía Aplicada*, Madrid, vol. IV, 1996.

HIDALGO, A. Y PÉREZ CAMARERO, S (2004), “Aspectos salariales de los jóvenes trabajadores”, Madrid, Instituto de la Juventud.

HUGUET, A. (1996), “Dualidad en el mercado de trabajo”, *Revista de Economía Aplicada*, Madrid, vol. IV/96, pp. 81-104.

INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES, Área de Estadística, (1996), “Las prácticas salariales de los empleadores”, *Papeles de Trabajo*, Madrid, núm. 12/96

JIMENO SERRANO, J. F. (1994), “Las principales estadísticas salariales: el punto de vista del usuario”, *Economía y Sociología del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, núm. 25-26, pp. 61-72.

LANCASTER, K.(1966), “A new approach to consumer theory”, *Journal of Political Economy*.

LAYARD, R. y PSACHAROPOULOS G. (1974), “The screening hypothesis and the returns to education”, *Journal of Political Economy*, vol. 82, núm 5, pp. 985-998.

LOH, E. S. (1996), “Productivity differences and the marriage wage premium for white males”, *Journal of Human Resources*, vol. 31, núm. 3, pp. 567-589.

LORENCES RODRÍGUEZ, J. (1994), “Salarios pactados en los convenios colectivos provinciales y salarios percibidos”, *Economía y sociología del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, núm. 25-26/94, pp. 109-121.

LORENZO CACHÓN (2000), Los Jóvenes en el mercado de trabajo en España, en *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*, Instituto de la Juventud.

MALKIEL, B.G. y MALKIEL, J.A. (1973), “ Male-female pay differentials in professional employment”, *American Economic Review*, vol. 82, pp. S.76-S.108.

MARTÍN ARTILES, A y LOPE, A. (1999), “¿Sirve la formación para tener empleo?”, *PAPERS*, Nº 58

MARTÍN SERRANO Y VELARDE (1996), *Informe Juventud en España*, Madrid, Instituto de la Juventud.

MEIXIDE, A. (1994), “Comparaciones internacionales de salarios y costes laborales: problemas conceptuales y metodológicos”, *Economía y Sociología del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, núm 25-26, pp. 49-60

MEIXIDE, A. comp. (1988), *El mercado de trabajo y la estructura salarial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,

MINCER, J. (1974), "*Schooling, experience and earnings"*, Nueva York, National Bureau of Economic Research.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1996), *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo 1995-1996*. Secretaria General Técnica. Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales, Madrid, p. 12.

MODIGLIANI, F. y BRUMBERG, R. (1954), “Utility Analysis and the consumption function: an interpretation of cross-section data”, en KURIHARA, K.K. (de.), *Post-Keynesian economics*, Rutgers University Press.

MORENO, G., RODRÍGUEZ, J.M. y VERA, J. (1996), *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España*, Madrid, Consejo Económico Social.

MORGENSTERN, R. D. (1973), “Direct and indirect effects on earnings of schooling and socio-economic background”, *Review of Economics and Statistics*, vol 55, pp. 225-233.

MURPHY, K. M. y WELCH, F. (1990), “Empirical age-earnings profiles”, *Journal of Labor economics*, vol. 8, pp. 202-229.

NAKOSTEEN, R.A. y ZIMMER, M.A. (1987), “Marital status and earnings of young men”, *Journal of Human Resources*, vol. 22, núm 2, pp. 248-268.

NEUMARK D. y KORENMAN S. (1994), “Sources of bias in women’s wage equations”, *Journal of Human Resources*, vol. 29, núm 2, pp. 379-405.

NEUMARK, D. (1988), “Employers discriminatory behavoir and the estimation of wage discrimination”, *Journal of Human Resources*, vol. 23, núm 3, pp. 436-455.

NOVALES, A. (1988), *Econometría*, Madrid, McGraw-hill, 2ª edn., 1993.

OAXACA, R. (1973), “Male-female wage differentials in urban labor markets”, *International Economic Review*, vol. 14, núm 3, pp. 693-710.

OAXACA, R. Y RANSOM M. R. (1994), “On discrimination and the decomposition of wage differentials”, *Journal of Econometrics*, vol. 61, pp. 5-21.

OCDE, (1994), “Los salarios: el vínculo entre las personas y los puestos de trabajo”, *Economía y Sociología del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, núm. 25-26, pp. 296-299.

ORTÍN ANGEL, P. (1996), *Remuneración del factor directivo en las empresas españolas: análisis empírico*, Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.

PALACIO MORENA, J. I. (1994), "Determinantes salariales dentro de una rama de actividad", *Economía y Sociología del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, núm 25-26, pp. 133-143.

PARSONS, D.O. (1974), "The cost of school time, foregone earnings, and human capital formation", *Journal of Political Economy*, vol. 82, pp. 251-266.

PEINADO LÓPEZ, A. (1988), *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español; una aproximación empírica a la discriminación salarial*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, col. Informes, Serie Empleo, p.164.

PEINADO LÓPEZ, A. (1990), *Un análisis microeconómico de las diferencias salariales entre hombres y mujeres*, ICE, Madrid,

PÉREZ DOMÍNGUEZ, C. (1995), "La evolución reciente de las diferencias salariales interindustriales e interregionales en España: 1978-1990". Tesis Doctoral, Valladolid, 1993, Boletín de Estudios Económicos, vol. L/95.

PÉREZ SANTANA, Mª P. (1997), *Retribución de altos directivos en empresas españolas*. Tesis doctoral, Universidad de Valladolid

PÉREZ SIMARRO, R. (1981), *La distribución de la renta en España*, Tesis doctoral, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid.

PÉREZ CAMARERO, S. e HIDALGO, A. (2000), *Los salarios en España*, Madrid, Fundación Argentaria-Visor dis.

PHELPS BROWN, H. (1990),*Las desigualdades de salarios*, col. Economía y Sociología. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 389-392

PLAZA ACERO, R. (1994), "La estructura de salarios en España: una revisión", *Boletín de Estudios Económicos*, Madrid, vol. XLIX - núm. 152, pp. 377-390.

PLAZA, R., (1991), *Dos ensayos sobre las diferencias interprovinciales de desempleo y de salarios en España*, Tesis doctoral, Universidad de Valladolid.

POLACHEK, S. (1975), "Potential biases in measuring male-female discrimination", *Journal of Human Resources*, vol. 10, núm 2, pp. 205-229.

PSACHAROPOULOS, G. (1980), *Returns to education : un updated international comparison*, Washington, World Bank.

RECIO, A. (1999), "La segmentación del mercado laboral en España", en Miguelez, F. Y Prieto, C (eds.) *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.

REIMERS, C. W. (1983), “Labor market discrimination against hispanic and black men”, *Review of Economics and Statistics,* vol. 65, núm 4, pp. 570-579.

REQUENA, M (1997), *La emancipación de los jóvenes en España*, Madrid, INJUVE.

RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, C. (1991): *Los determinantes de las diferencias interprovinciales de salarios en España*. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.

ROSEN, S. (1977), "Human capital: relations between education and earning”, en Intriligator, M. (ed.): *Frontiers of Quantitative Economics,* Amsterdam, Nort-Holland, vol. 3B.

ROSEN, S. (1977), "Human capital: relations between education and earning”, en Intriligator, M. (ed.): *Frontiers of Quantitative Economics,* Amsterdam, Nort-Holland, vol. 3B.

SAN SEGUNDO GÓMEZ DE CADIÑANOS, Mª.J. (1993), “Los ingresos de los hogares y las características familiares”, en *La distribución de la renta*, I Simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza, vol. II, Madrid, Fundación Argentaria - Visor dis.

SAN SEGUNDO GÓMEZ DE CADIÑANOS, Mª.J. (1997),Educación e ingresos en el mercado de trabajo español, *Cuadernos económicos de ICE*, Madrid, Ministerio de Comercio y Turismo, núm. 63, pp. 105-123.

SAN SEGUNDO GÓMEZ DE CADIÑANOS, Mª.J. (1997),Educación e ingresos en el mercado de trabajo español, *Cuadernos económicos de ICE*, Madrid, Ministerio de Comercio y Turismo, núm. 63, pp. 105-123.

Índice de tablas

Tabla 1 Tasas de actividad, empleo y paro por sexo y comunidad autónoma 6
Tabla 2 Meses en desempleo por sexos en España 23
Tabla 3 Meses en desempleo por sexos en Castilla La Mancha..... 23
Tabla 4 Meses en desempleo por sexo y grupos de edad en España. Varones 23
Tabla 5 Meses en desempleo por sexo y grupos de edad en España. Mujeres..... 24
Tabla 6 Meses en desempleo por sexo y grupos de edad en Castilla La Mancha Mujeres 25
Tabla 7 Meses en desempleo por sexo y grupos de edad en Castilla La Mancha. Varones..... 25
Tabla 8 Nivel de formación alcanzado en Castilla La Mancha. Hombres y Mujeres. Porcentaje por sexo..... 30
Tabla 9 Nivel de formación alcanzado en España. Hombres y Mujeres. Porcentajes por sexo..... 30
Tabla 10 Clasificación por tipo de contrato en España. Porcentajes..... 34
Tabla 11 Clasificación por tipo de contrato en Castilla-La Mancha. 34
Tabla 12 Porcentajes de contratos por tipo de contrato y sexo en España. EPA 1999-2004 35
Tabla 13 Porcentajes de contratos por tipo de contrato y sexo en Castilla La Mancha. EPA 1999-2004 36
Tabla 14 Tipo de jornada por sexos en España. Porcentaje por sexo..... 38
Tabla 15 Actividad principal por sexos en España. Porcentaje por sexo..... 39
Tabla 16 Actividad principal por sexos en Castilla La Mancha..... 40
Tabla 17 Composición de población ocupada en Castilla La Mancha..... 41
Tabla 18 Variación en porcentaje de la composición de población ocupada en España y Castilla La Mancha..... 41
Tabla 19 Composición de la población empleada en Castilla La Mancha, según tipo de ocupación..... 43
Tabla 20 Composición de la población inactiva: España y Castilla La Mancha..... 44
Tabla 21. Muestra diseñada y recogida por comunidades autónomas 50
Tabla 22. Muestra diseñada y recogida por divisiones de actividad 51
Tabla 23 Porcentaje de las distintas ramas de actividad en la muestra recogida..... 52
Tabla 24 Porcentaje de las distintas ramas de actividad con muestras homogéneas..... 53
Tabla 25 Cambios en la variable tamaño en la muestra suministrada..... 55
Tabla 26 Las CC.AA. en la muestra suministrada versus la muestra recogida..... 55
Tabla 27 Ramas de actividad en la muestra suministrada y la muestra recogida..... 56
Tabla 28 Diferencias muestrales de salario medio anual en España y CLM 57
Tabla 29 Diferencias muestrales de salario medio anual por ramas de actividad..... 57
Tabla 30 Trabajadores afectados por ILT/Maternidad o antigüedad menor a 1 año..... 58
Tabla 31 Distintos datos sobre la jornada de trabajo..... 60
Tabla 32. Estimación por MCO del modelo 4.2..... 68
Tabla 33. Estimación por MCO del modelo 4.4. España 71
Tabla 34. Estimación por MCO del modelo 4.4. Castilla-La Mancha 72
Tabla 35. Aportación de la edad al crecimiento salarial..... 73
Tabla 36. Aportación de la educación al crecimiento salarial..... 74
Tabla 37. Estimación por MCO del modelo 4.6. España 77
Tabla 38. Estimación por MCO del modelo 4.6. Castilla-La Mancha 78
Tabla 39. Aportación de las características laborales al crecimiento salarial 79

Tabla 40. Primas salariales por ocupación y sexo 81
Tabla 41 Primas salariales por rama de actividad y sexo 82
Tabla 42 Medias de las variables del modelo 4.6..... 88
Tabla 43. Estimación por MCO del modelo 4.6 para ambos sexos EES 2002 89
Tabla 44 Descomposición del diferencial salarial España y CLM 2002..... 90
Tabla 45 Las variables en la descomposición del diferencial salarial. España 92
Tabla 46 Las variables en la descomposición del diferencial salarial (%). España 93
Tabla 47 Las variables en la descomposición del diferencial salarial. CLM..... 95
Tabla 48 Las variables en la descomposición del diferencial salarial (%). CLM..... 97
Tabla 49 Descomposición del diferencial salarial España: 1995 y 2002 99
Tabla 50. Estimación por MCO del modelo 4.6. Ambos sexos. España..... 100
Tabla 51. Estimación por MCO del modelo 4.6. Mujeres. España 101
Tabla 52. Estimación por MCO del modelo 4.6. Hombres. España 102
Tabla 53. Medias de las variables del modelo 4.6. España 103
Tabla 54. Estimación por MCO del modelo 4.6. Ambos sexos. CLM..... 104
Tabla 55. Estimación por MCO del modelo 4.6. Mujeres. CLM..... 105
Tabla 56. Estimación por MCO del modelo 4.6. Hombres. CLM 106
Tabla 57. Medias de las variables del modelo 4.6. CLM 107
Tabla 58 Descomposición del diferencial salarial CLM: 1995 y 2002 108
Tabla 59 Salarios medios brutos mensuales de hombres y mujeres en Castilla La Mancha, según las muestras filtrada y completa de 2002. 110
Tabla 60 Variación de los salarios medios brutos mensuales de hombres y mujeres en España y Castilla La Mancha entre 1995 y 2002. 111
Tabla 61 Variación de la edad media y mediana en hombres y mujeres en España y Castilla La Mancha entre 1995 y 2002. 112
Tabla 62 Variación de los salarios medios brutos mensuales por grupos de edad, en España y Castilla La Mancha entre 1995 y 2002. 114
Tabla 63 Variación de los salarios medios brutos mensuales por grupos de edad y sexo, en España y Castilla La Mancha entre 1995 y 2002..... 116
Tabla 64 Salarios medios mensuales por nivel educativo en España. 1995 y 2002.... 119
Tabla 65 Salarios medios brutos mensuales por nivel educativo en Castilla La Mancha. 1995 y 2002. 120
Tabla 66 Porcentajes de trabajadores según tipo de contrato en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002. 121
Tabla 67 Salarios medios brutos mensuales por tipo de contrato en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002. 122
Tabla 68 Relación entre los salarios medios brutos mensuales por tipo de contrato en España y Castilla La Mancha. Evolución entre 1995 y 2002. 123
Tabla 69 Relación entre los salarios medios brutos mensuales por tipo de contrato y sexo en España. Evolución entre 1995 y 2002. 123
Tabla 70 Relación entre los salarios medios brutos mensuales por tipo de contrato y sexo en Castilla La Mancha. Evolución entre 1995 y 2002. 123
Tabla 71 Porcentajes de trabajadores según tipo de jornada en España..... 125
Tabla 72 Porcentajes de trabajadores según tipo de jornada en Castilla La Mancha. 1995 y 2002. 125
Tabla 73 Salarios medios brutos hora por tipo de jornada en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002. 126
Tabla 74 Salarios medios brutos hora por tipo de jornada en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002. 126

Tabla 75 Salarios medios brutos mensuales por ocupación en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002. 127
Tabla 76 Salarios medios brutos mensuales por ocupación en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002. 129
Tabla 77 Salarios medios mensuales por ocupación en Castilla La Mancha en porcentaje sobre los del conjunto de España. base 100 = España 130
Tabla 78 Salarios medios mensuales por ocupación en España. Porcentaje que representan los salarios de las mujeres sobre los de los hombres. 130
Tabla 79 Salarios medios mensuales por ocupación en Castilla La Mancha. Porcentaje que representan los salarios de las mujeres sobre los de los hombres..... 131
Tabla 80 Antigüedad media en España, según sexo y tipo de contrato. 1995 y 2002. 132
Tabla 81 Antigüedad media en Castilla-La Mancha, según sexo y tipo de contrato. . 132
Tabla 82 Salarios medios mensuales por grupos de antigüedad en Castilla La Mancha. 133
Tabla 83 Incremento porcentual medio salarial por año de antigüedad en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002. 134
Tabla 84 Incremento porcentual medio salarial por año de antigüedad en Castilla La Mancha. 1995 y 2002. 134
Tabla 85 Incremento porcentual medio salarial 1995-2002 por sector y sexo en España y Castilla La Mancha. 136
Tabla 86 Salarios medios mensuales por grupos de actividad en España 137
Tabla 87 Salarios medios mensuales por grupos de actividad en Castilla La Mancha 138
Tabla 88 Salarios medios mensuales por tipo de propiedad en España 140
Tabla 89 Salarios medios mensuales por tipo de propiedad en Castilla La Mancha... 140
Tabla 90 Salarios medios mensuales por tamaño del centro en España..... 141
Tabla 91 Salarios medios mensuales por tamaño del centro en Castilla La Mancha.. 141
Tabla 92 Salarios medios mensuales por tamaño del centro en España. Variación 1995 - 2002 141
Tabla 93 Salarios medios mensuales por tamaño del centro en Castilla La Mancha. Variación 1995 - 2002 142
Tabla 94 Salarios medios mensuales por tamaño del centro y sexo en España y en Castilla La Mancha. Variación 1995 – 2002 142
Tabla 95 Salarios medios mensuales por tamaño del mercado en España y Castilla La Mancha. 1995 y 2002. 143
Tabla 96 Salarios medios mensuales por tamaño del mercado en España y Castilla La Mancha. Variación 1995 – 2002..... 144
Tabla 97 Salarios medios mensuales por tamaño del mercado y sexo en España y Castilla La Mancha. Variación 1995 – 2002. 144
Tabla 98 Salarios medios mensuales por comunidad autónoma en España..... 145
Tabla 99 Salarios medios mensuales por comunidad autónoma en España. Variación 1995-2002. 146
Tabla 100 Salarios medios mensuales comunidad autónoma y diferencias por sexo en España. Variación 1995-2002..... 147