

LA DESIGUALDAD SALARIAL EN CATALUNYA

Àngel Gil Estallo

(Universitat Pompeu Fabra)

Josep González Calvet

(Universitat de Barcelona)

Pere Mir Artigues

(Universitat de Lleida)

Valladolid, Febrero del 2002

Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DESCRIPCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA.....	3
2.1.- Bases de datos utilizadas.....	3
La Encuesta de Estructura Salarial de 1995	3
Información sobre la Administración Pública	5
2.2.- El cálculo del salario-hora.	6
El tiempo de trabajo	6
Las medidas del salario por hora.....	7
3. RESULTADOS.....	7
3.1.- La desigualdad global.....	8
3.2.- La desigualdad por sectores.....	10
3.3.- La desigualdad por categorías de ocupación.	14
3.4.- La desigualdad por nivel de estudios.....	16
3.5.- La desigualdad por edad.	18
3.6.- La desigualdad por antigüedad.	20
3.7.- La desigualdad según la dicotomía sector empresarial-administración pública.	22
3.8.- La desigualdad por sexo.....	24
4. FACTORES DE DESIGUALDAD Y RESULTADOS OBTENIDOS.....	29
5. BIBLIOGRAFÍA	31

1. INTRODUCCIÓN

Las siguientes páginas contienen parte de los resultados de la investigación *Evolución de la Desigualdad Salarial en Catalunya en la última década del s. XX*.¹ En concreto, se expone el diagnóstico del año tomado como base (1995) del que se han calculado los habituales indicadores sintéticos de desigualdad procediéndose, a continuación, a su comparación con otros países y años. Asimismo, se cuantifica la relación existente entre la remuneración salarial por unidad de tiempo y determinados rasgos sociolaborales de los perceptores, como son el sector de actividad donde trabajan, su categoría laboral, el nivel de estudios, la edad, el sexo y alguna otra variable del entorno social y laboral. La incorporación de información referente a la administración pública ha permitido compararla con el sector empresarial.

2. DESCRIPCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

2.1.- Bases de datos utilizadas.

Las fuentes estadísticas explotadas para la confección de la presente comunicación han sido:

- a) La Encuesta de Estructura Salarial de 1995 (EES-95). Elaborada por el *Instituto Nacional de Estadística*, constituye una valiosa y rica base de datos que permite relacionar las retribuciones y determinados rasgos sociolaborales de los asalariados del sector privado, en este caso, de la economía catalana.
- b) Datos sobre retribuciones y características sociolaborales de los empleados en las administraciones públicas autonómica y local de Catalunya, que se obtuvieron directamente de las administraciones consultadas.²

La Encuesta de Estructura Salarial de 1995

Los datos de la EES-95 relativos a Catalunya han sido extraídos del total español (que se compone de información sobre 177.168 asalariados). La encuesta expone las retribuciones acompañadas de información adicional sobre rasgos personales y condiciones laborales del trabajador en cuestión, así como características de la empresa donde trabaja. La información recogida en la EES-95 está organizada según los criterios siguientes:

- 1) Se indica la región del establecimiento cuyos asalariados forman parte de la muestra.
- 2) Los datos corresponden a trabajadores asalariados que figuraban en nómina a 31 de octubre de 1995, en centros de cotización de 5 o más trabajadores, pertenecientes a empresas de 10 o más trabajadores.
- 3) Las empresas están clasificadas por divisiones de la actividad económica según la CNAE-93.
- 4) Las ocupaciones de los trabajadores están tipificadas según subgrupos de la CNO-94.
- 5) La información reunida relativa al nivel de estudios (Grupos de Estudios en la nomenclatura de la INE) alcanzada por los trabajadores, sólo tiene en cuenta los títulos de carácter oficial.
- 6) Por lo que se refiere a los tipos de jornada, se considera trabajador a tiempo parcial aquel con una jornada habitual inferior a 2/3 de la jornada normal de la empresa. El resto son los trabajadores a tiempo completo.

¹ Los autores agradecen el apoyo prestado por la Fundación Jaume Bofill a este proyecto de investigación.

² Hay que agradecer la colaboración de Carmen Sánchez y Tomás Velacoracho del *Instituto Nacional de Estadística*, así como de la Sra. Dolors González del Ayuntamiento de Barcelona y de la Sra. Maria dels Àngels González de la Generalitat de Catalunya.

- 7) Los tipos de contratos se clasifican en indefinidos, temporales y de aprendizaje.
- 8) Las empresas se clasifican por su número de empleados. Así, hay cinco estratos de tamaño: de 10 a 19, de 20 a 49, de 50 a 99, de 100 a 199, y de 200 trabajadores en adelante. Para llevar a cabo algunos análisis, problemas de la muestra han aconsejado su reducción a tres estratos: de 10 a 49, de 50 a 199 y de 200 en adelante.
- 9) Cinco son los tipos de convenio considerados: según acuerdo estatal de sector, superior a la empresa (esto es, convenios interprovinciales, provinciales y similares), de empresa, de centro de trabajo y de otros tipos.
- 10) También se distingue entre empresas de propiedad pública o mayoritariamente pública y empresas de propiedad privada.

Aunque la EES-95 también indica el alcance geográfico del mercado de las empresas, en la muestra se excluyó esta variable ya que el requisito de secreto estadístico implicaba la pérdida de un número demasiado elevado de observaciones.

Las características de la muestra catalana son las que recoge la Tabla 1. Como se puede observar, las muestras finalmente disponibles del sector del Petróleo y combustibles y del sector de las Industrias extractivas tienen una representatividad muy limitada, de manera que han pasado a engrosar las muestras de otros sectores.

TABLA 1. Características de la muestra EES-95 de Catalunya									
Sector Económico	CNAE	Muestra Recogida		Muestra Recibida		Muestra Final Utilizada*			
		Núm. Obser.	% s/Total	Núm. Obser.	% s/Total	Núm. Obser.	% s/Total	% s/muestra recogida	% s/muestra recibida
Extractivas	14	288	1,16	129	0,61	128	0,61	44,44	99,22
Alimentación, bebidas y tabaco	15-16	1675	6,76	1649	7,79	1636	7,81	97,73	99,27
Textil y confección	17-18	1715	6,92	1583	7,48	1560	7,44	90,96	98,54
Cuero y calzado	19	419	1,69	387	1,83	387	1,84	91,88	99,48
Madera y corcho, excepto muebles	20	458	1,85	424	2,0	419	1,99	91,48	98,82
Papel y artes gráficas	21-22	1214	4,9	954	4,51	952	4,54	78,5	99,89
Petróleo y combustibles	23	155	0,63	30	0,14	29	0,14	18,71	96,67
Química	24	2012	8,12	1892	8,94	1889	9,01	93,88	99,84
Caucho y plásticos	25	837	3,38	805	3,8	800	3,81	95,58	99,37
Otros minerales no metálicos	26	812	3,28	796	3,76	794	3,79	97,78	99,75
Metalurgia	27-28	1185	4,78	1020	4,82	1012	4,83	85,4	99,21
Maquinaria y equipo mecánico	29	987	3,98	907	4,29	901	4,29	91,28	99,33
Maquinaria y material eléctrico	30-33	1471	5,94	1020	4,82	1015	4,83	68,86	99,31
Material de transporte	34-35	1289	5,2	1090	5,15	1086	5,17	84,25	99,63
Otras industrias	36-37	741	2,99	610	2,88	605	2,88	81,65	99,18
Producción y distribución de luz, gas o agua	40-41	845	3,41	707	3,34	707	3,37	83,66	100,0
Construcción	45	1224	4,94	1031	4,87	1024	4,88	83,66	99,32
Comercio y reparaciones	50-52	2288	9,23	2081	9,84	2058	9,81	89,9	98,85
Hostelería	55	1036	4,18	932	4,4	890	4,25	86,0	95,6
Transporte y comunicaciones	60-64	1226	4,95	638	3,02	624	2,97	50,89	97,81
Intermediación financiera y seguros	65-67	1663	6,71	1451	6,86	1449	6,91	87,13	99,86
Otros servicios	70-7	1240	5,0	1022	4,83	1005	4,79	81,05	98,33
TOTAL		24780	100,0	21158	100,0	20970	100,0	84,61	99,1

*En aplicación de los criterios de filtrado expuestos al final del apartado 2.2.

Antes de cerrar este apartado hay que hacer dos importantes advertencias a propósito de los datos utilizados. La primera es que la EES-95 no considera los asalariados ocupados en empresas (industriales o de servicios) de menos de 10 trabajadores, así como tampoco los de establecimientos de menos de 5 trabajadores, aunque la empresa supere los 10 empleados. La segunda es que no hay datos sobre los asalariados del sector primario (agricultura, ganadería y

pesca). Aunque en Catalunya había en el año 1996, unos 17.456 asalariados fijos y unos 10.211 eventuales³, desgraciadamente no ha sido posible obtener información detallada y generalizable al respecto. Todo ello implica que, estando las empresas más pequeñas y las agrarias entre las que menores retribuciones ofrecen a sus asalariados, su incorporación habría aumentado, previsiblemente, los valores de desigualdad obtenidos.

Información sobre la Administración Pública

La información proveniente de los empleados de las Administraciones Públicas se obtuvo directamente de la Generalitat de Catalunya y del Ayuntamiento de Barcelona. En el caso de la Generalitat, se obtuvo una muestra de 1.706 individuos que representaba a una población de 32.174 empleados. Por lo que se refiere al Ayuntamiento de Barcelona, la muestra fue de 820 observaciones que representan 6.277 empleados. En ambos casos se estratificó la información por sexo y categorías funcionariales. Además, hubo que completar los datos sobre remuneraciones con otros acerca de los principales rasgos sociolaborales de los empleados en cuestión.

Para armonizar estos datos con el resto de los contenidos a la EES-95 se usaron los siguientes criterios:

- a) Las diversas categorías laborales se ajustaron a la CNO-94.
- b) Por lo que se refiere al nivel de estudios, dado que no se disponía de esta información para la año 1995, se asignó a cada individuo la titulación mínima necesaria para acceder a la categoría funcional que tenía. Este criterio, no obstante, ignora los desajustes entre titulación académica y categoría alcanzada.
- b) La Administración pública ha sido considerada como un sector específico.
- c) Se consideraron dos tipos de contrato: por una parte, funcionarios y laborales fijos y, por la otra, laborales temporales. Todos ellos se clasificaron como ocupados a tiempo completo (la proporción de empleados a tiempo parcial es residual).
- d) Con respecto al convenio, la propiedad y el estrato se crearon códigos específicos.
- e) El periodo de trabajo se componía de una jornada semanal de 37,5 horas, más unas vacaciones de 30 días (Generalitat) o 31 (Ayuntamiento) con 10 días adicionales para asuntos propios (Generalitat) o 9 (Ayuntamiento). Por esta razón, el tiempo de trabajo anual resultante se estableció en 1.665 horas.
- f) Las diversas magnitudes incluidas dentro de la remuneración, se manejaron de la manera siguiente:

Salario Bruto Anual = Sueldo Base + Complementos + Trienios

a) Sueldo Base:

1.- Funcionarios = Base anual + Complemento específico + Complemento Destino

2.- Laborales = Base anual + Complementos homogeneización

b) Complementos:

Trienios + Mejoras (pagas extraordinarias, gratificaciones, etc.)

Estas magnitudes son brutas, es decir, incluyen las cotizaciones sociales a cargo del trabajador y las retenciones en concepto de IRPF.

- g) La antigüedad del trabajador fue estimada a partir de la remuneración por trienios y su categoría funcional.

³ Las cifras provienen de DARP (2000). Por su parte, la Contabilidad Regional de España 1995, estimaba en 23.200 los asalariados *equivalentes* a tiempo completo del sector primario.

2.2.- El cálculo del salario-hora.

Cuando se pretende estudiar la desigualdad salarial, aparece el problema de determinar qué concepto de salario hay que usar para medirla. Por ejemplo, si se utiliza el salario anual percibido por el trabajador en una determinada empresa o institución, pueden existir periodos de inactividad (paro, incorporación a la empresa en cuestión una vez empezado el año, jubilación, etc.) en los que no se han percibido ingresos salariales. De forma análoga, las diferencias de jornada también se traducen en diferencias de salario anual. Sin embargo, es evidente que en ninguno de ambos casos se puede afirmar que la remuneración del trabajo *efectivo* haya sido diferente. Por otra parte, debido a la tipología de la información facilitada por la EES-95, tampoco se puede saber si un mismo asalariado ha trabajado para más de una empresa.

Para evitar estas dificultades, se ha optado por tomar una medida que indique con claridad las diferencias de pago entre las diversas situaciones laborales. Conviene recordar, no obstante, que la EES-95 trata de los salarios percibidos y no del coste del trabajo, de manera que el concepto de salario usado es el de remuneración bruta del trabajador. Esto es:

$$\text{Salario Bruto Anual} = \text{salario base} + \text{pagas extraordinarias} + \text{complementos (antigüedad, productividad, turno, otros)} + \text{otros pagos extraordinarios.}$$

Dentro del concepto de Salario Bruto Anual se incluyen las cotizaciones sociales a cargo del trabajador y las retenciones en concepto de IRPF. No se consideran, en cambio, las cotizaciones sociales empresariales.

La EES-95 indica el Salario Bruto correspondiente al mes de octubre de 1995 y el monto anual. Asimismo, la encuesta también proporciona el tiempo efectivamente trabajado en la empresa, razón por la cual se puede calcular una magnitud homogénea que relacione remuneración y tiempo de trabajo. Tales variables pueden ser el *Salario Anual Estándar* (el que correspondería al tiempo de trabajo estándar de un año a jornada completa) o el *Salario por Hora*. Este último es el que finalmente ha sido adoptado, dado que es más realista para describir un mercado laboral con un elevado grado de temporalidad de los contratos, un nivel creciente de ocupaciones a tiempo parcial y una importante variabilidad de las jornadas individuales. En otras investigaciones sobre distribución salarial usando la EES-95, también se ha preferido el mismo concepto (*Pérez y Hidalgo, 1999*). De todas formas, hay que recordar que el concepto usado de salario-hora está definido en términos brutos, es decir, sin deducir la parte de los impuestos ni las cotizaciones sociales a cargo del trabajador.

El tiempo de trabajo

La EES-95 indica si un trabajador ha estado activo en la empresa encuestada durante todo el año considerado, o bien sólo en parte. Este segundo caso recibe un doble tratamiento:

- 1) Que durante el mes de octubre el trabajador haya estado afectado por incapacidad laboral transitoria y/o baja maternal,
- 2) Que en algún momento a lo largo del año 1995, haya sufrido baja temporal por cualquiera de las causas indicadas en el punto anterior, así como por haberse incorporado de nuevo a la empresa en cuestión, o bien por motivos de absentismo, de despido, de jubilación, etc. Hay que indicar que si la ausencia afecta el salario en una cantidad inferior a la retribución *semanal* equivalente, ésta no se toma en cuenta.

La EES-95 indica, además, los días pagados a los trabajadores que se han visto afectados por baja durante el mes de octubre (periodo de referencia). En el caso que se trate de bajas a lo largo del año, la encuesta precisa los meses y los días retribuidos.

Las medidas del salario por hora

El *Salario Anual Equivalente* (SAE) se ha calculado de la forma siguiente:

$$1) \text{ Periodo de trabajo } < 1 \text{ año: } \frac{\text{Salario Bruto Anual EES95}}{\left(\frac{\text{Días Trabajados}}{30,4} + \text{Meses Trabajados}\right)} \cdot 12$$

$$2) \text{ Periodo de trabajo igual a 1 año: Salario Bruto Anual EES-95}$$

Conocido el SAE, el *Salario por Hora* se ha calculado de dos formas:

1) Variable *Salario-Hora según Jornada Anual Pactada*:

$$\frac{SAE}{JAP}, \quad JAP = \text{Jornada Anual Pactada (en horas)}$$

2) Variable *Salario-Hora según Jornada Anual Estimada*:⁴

$$\frac{SAE}{JSO \cdot 44,5}, \quad JSO = \text{Jornada Semanal Octubre (en horas, incluyendo las extras)}$$

A continuación, se procedió a la comparación entre las variables relativas al salario-hora. Para ello se calculó la diferencia absoluta y porcentual entre ambas estimaciones, con el fin de comprobar la consistencia de la información y excluir, si era necesario, los casos en que había discrepancias más allá de lo razonable.

De la muestra original de la EES-95, se han eliminado las observaciones siguientes:

- a) Aquellas cuya diferencia porcentual era mayor del 35%, cifra que minimizaba la eliminación de observaciones en determinados sectores y que, al mismo tiempo, descarta discrepancias de los datos individuales que eran inaceptables, o bien,
- b) Aquellas cuya diferencia absoluta era mayor de 3.500 ptas.

La aplicación de estos criterios ha supuesto que de los 21.158 casos con que cuenta la muestra de la EES-95, hayan sido aceptados 20.970 los cuales representan 748.760 trabajadores. Por su parte, la muestra recogida sobre la Administración Pública contenía un total de 2.526 observaciones que representaban 38.451 empleados. En total, pues, se ha trabajado con una muestra de 23.496 individuos que aportan información sobre 787.211 trabajadores.

3. RESULTADOS

Una vez armonizados y filtrados los datos, se empezó el análisis calculando los habituales indicadores cuantitativos de valoración sintética del grado de desigualdad (curvas de Lorenz e índice de Gini, así como los coeficientes de dispersión salarial, de Theil y de Atkinson). Con posterioridad, se cruzaron determinados rasgos sociolaborales de los trabajadores con sus salarios por hora, representado gráficamente los resultados alcanzados. Finalmente se procedió

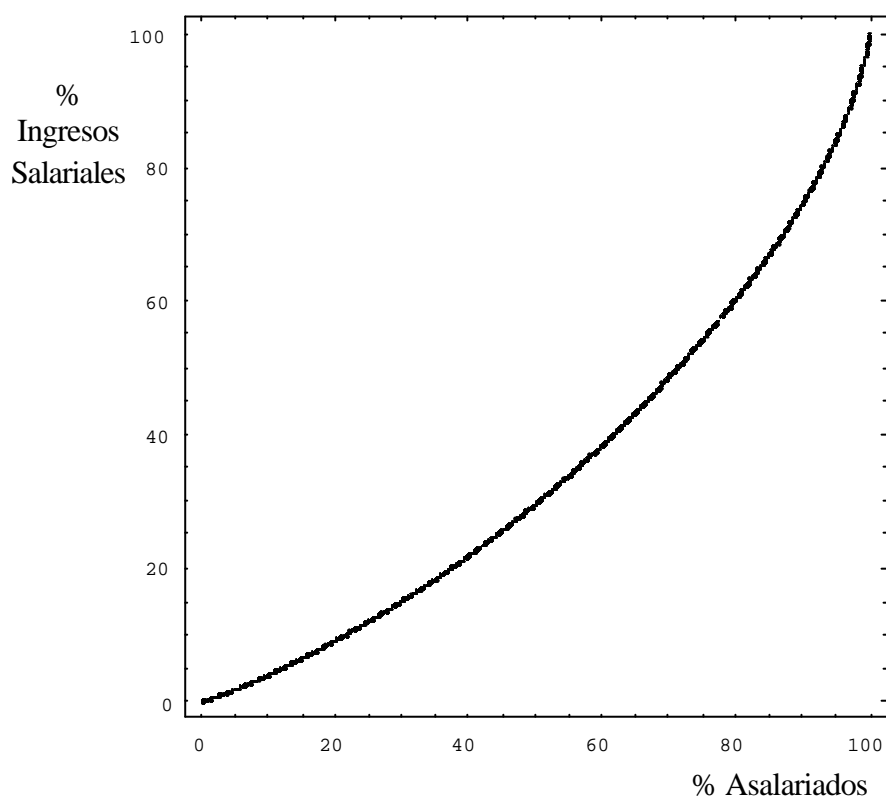
⁴ La cifra 44,5 es el número anual de semanas efectivamente trabajadas. Su justificación es que el número de horas semanales trabajadas de la muestra (mediana y moda) es de 40 horas (los percentiles 25 y 75 tienen asociados 40 horas). A su vez, la jornada anual pactada dividida por las horas semanales da 44,5 como mediana y moda (los percentiles 25 y 75 son -3% y +3%, respectivamente, del valor 44,5).

a estimar diversas ecuaciones salariales para tratar de cuantificar la aportación de los distintos atributos a la remuneración bruta. Los cálculos se han hecho con el *Salario Hora según la jornada estimada*, si bien los resultados no presentan diferencias significativas con los obtenidos usando el *Salario Hora según jornada pactada*.

3.1.- La desigualdad global.

La curva de Lorenz de los salarios-hora estimados para la economía catalana el año 1995, está representada en la Figura 1, siendo el valor del coeficiente de Gini 0,308.

Figura 1. Curva de Lorenz de los salarios-hora en Catalunya en 1995



Estos indicadores tradicionales de desigualdad presentan el problema de indescomponibilidad aditiva, que aparece cuando se pretende explicar en qué medida contribuyen los diferentes factores a la desigualdad total (Sen, 1973; Lambert, 1993). Para evitar esta dificultad, existen varias alternativas. Una de ellas es el uso del índice descriptivo de Theil⁵, o bien el uso de indicadores normativos como el de Atkinson⁶, que depende del parámetro de grado de aversión a la desigualdad. Cuanto mayor es esta aversión, mayor es el índice, dado que las preferencias sociales vigentes dan mayor importancia a la desigualdad existente.

De todas formas, se hace difícil visualizar intuitivamente el alcance, en términos de desigualdad, de estos índices. Por eso, también se usan indicadores de dispersión como el

⁵ El coeficiente de Theil es una transformación de la medida de la entropía y toma valores entre 0 y el logaritmo del número de individuos. Cuanto más pequeño es, más igualdad indica. Para que sea comparable, se calcula en términos relativos y se divide por $\log(n)$.

⁶ El índice de Atkinson toma valores entre 0, cuando hay igualdad completa, y 1, cuando se da la máxima desigualdad.

coeficiente de variación (desviación estándar/media) u otros indicadores como el cociente de decilas que muestra cuantas veces es mayor el ingreso del individuo de mayor ingreso de la decila 9 con respecto al de menor ingreso de la decila 2 (individuos situados a un 10% de los extremos superior e inferior de la muestra ordenada por nivel de ingreso).

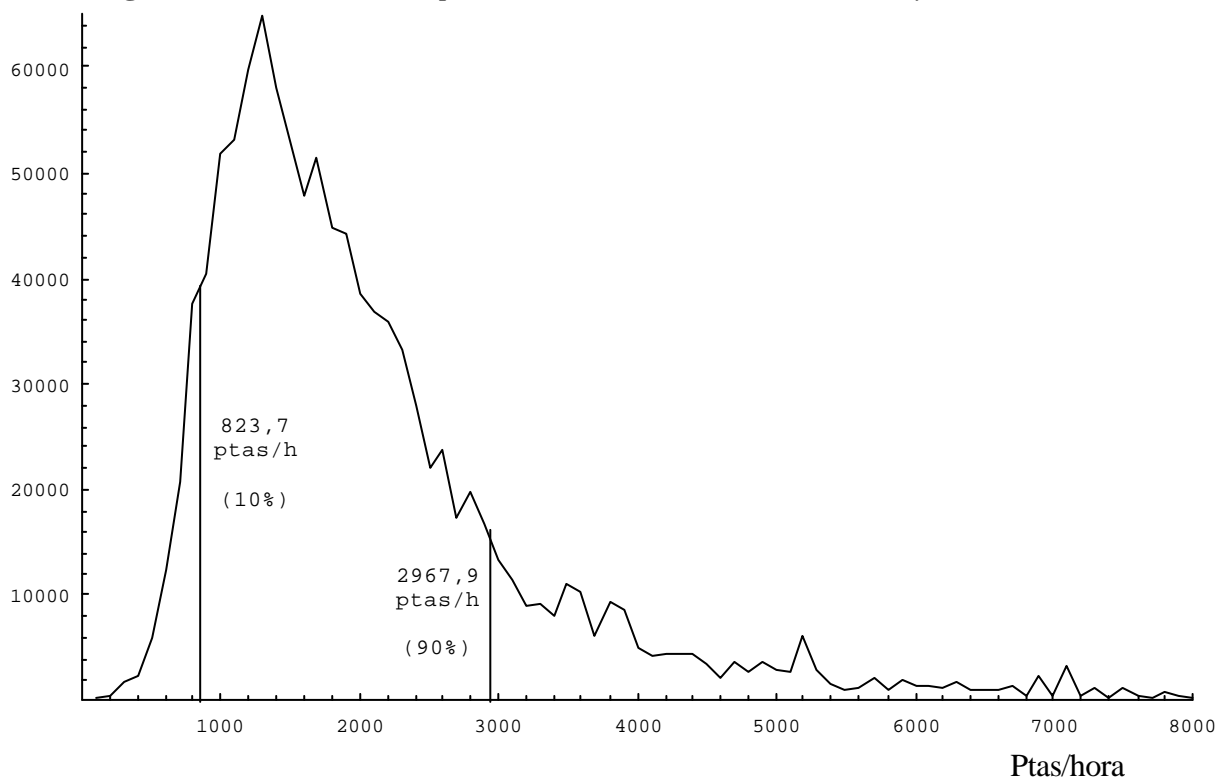
En la Tabla 2 se presenta el salario-hora medio, así como el valor de los diversos índices citados, para el conjunto de la economía catalana en el año 1995.

TABLA 2. Resultados globales							
Salario por hora medio	Coeficiente de Gini	Coeficiente de Variación	Cociente de Decilas (D9/D1)	Índice de Theil	Índice de Atkinson		
					Parám. 0,5	Parám. 1	Parám. 1,5
1775,24	0,308	0,694	3.603	Medida relativa	0,0781	0,1434	0,1997
				0,0126			

Por su parte, en la Figura 2 se representa el número de asalariados (eje vertical) para cada nivel de salario percibido por hora, en intervalos de 100 pts/h. Se constata que un porcentaje muy importante de los asalariados, el 21,4% (168.470 individuos) perciben una retribución inferior a 1.000 ptas. la hora, un valor muy por debajo del salario medio. Por otra parte, sólo un 9,72% de los asalariados (76.519 individuos) alcanza salarios superiores a las 3.000 ptas./hora. En la figura, se ha establecido el límite superior en 8.000 ptas/h. porque sólo el 0,4 % de los asalariados en Catalunya supera esta cantidad (3197 individuos).

En la misma figura se representan los puntos de corte que dejan a un 10 % de los individuos en los extremos, usados en el cálculo del coeficiente de decilas y que corresponden respectivamente a un salario-hora de 823,65 ptas. y 2.967,85 ptas.

Figura 2. Distribución completa de los salarios-hora en Catalunya en 1995



Para terminar con este apartado, en la Tabla 3 se comparan algunos de los resultados obtenidos en el caso de la distribución salarial en Catalunya, con los homónimos de los países de la Unión Europea.

TABLA 3. Datos sobre distribución salarial en la Unión Europea (año 1994)		
	Coefficiente de Gini	Dispersión salarial (D9/D1)
Alemania	0,296	2,32
Austria	0,297	3,66
Bélgica	0,296	2,25
CATALUNYA	0,308*	3,6* (3,22**)
Dinamarca	0,227	2,17
España	0,340	4,6* (3,7**)
Finlandia	...	2,38
Francia	0,290	3,28
Grecia	0,351	...
Holanda	0,247	2,60
Irlanda	0,357	...
Italia	0,314	2,80
Luxemburgo	0,304	...
Portugal	0,368	4,05
Reino Unido	0,345	3,30
Suecia	...	2,13
Valor medio de la tabla	0,31	3,01

* Datos referidas al año 1995, por salario-hora. Todos los trabajadores.

** Trabajadores con contrato indefinido

Fuentes: Ferrera, M., Hemerijck, A. & Rhodes, M. (2000: 24) y elaboración propia de los datos de Catalunya y España.

Salvando los problemas de homogeneidad de los datos y magnitudes empleados para calcular los índices de la tabla 3, que no vienen especificados en la fuente usada, se observa que los valores referidos al índice de Gini en el caso catalán coinciden con el de Luxemburgo, siendo próximo a los de Austria, Bélgica y Alemania. Con mucha menor desigualdad salarial se hallan Dinamarca y Holanda. Francia es ligeramente menos desigual que Catalunya e Italia ligeramente más desigual. El resto de países, incluida la cifra referida al conjunto de España, tienen más desigualdad que Catalunya. En el caso de la dispersión salarial, en Catalunya la razón entre las decilas supera a la mayoría de los países considerados, con la excepción de Austria, España y Portugal.

3.2.- La desigualdad por sectores.

La población asalariada ha sido clasificada por sectores de actividad de acuerdo con los criterios de la Contabilidad Regional de España, base 1995 (CRE-95). Así, se definen 22 sectores (incluidos el primario y las administraciones públicas). Dado que la EES-95 no recogió información del sector primario y que, en Catalunya, algunos sectores tienen muy pocos asalariados, las observaciones se han agrupado finalmente en 19 sectores, cuya correspondencia con la CNAE-93 aparece en la Tabla 4.

TABLA 4. Correspondencias entre sectores		
Sector Económico	Actividades que comprende	Equivalencia CNAE-93
1	Extractivas y otros minerales no metálicos*	14, 26
2	Alimentos, bebidas y tabaco	15-16
3	Textil y confección, Cuero y calzado	17-19
4	Papel y artes gráficas	21-22
5	Química, Petróleo y Combustibles*	23, 24
6	Caucho y plásticos	25
7	Metalurgia	27-28
8	Maquinaria y equipo mecánico	29
9	Maquinaria y material eléctrico	30-33
10	Material de transporte	34-35
11	Otras industrias	20, 36-37
12	Producción y distribución de electr. gas y agua	40-41
13	Construcción	45
14	Comercio y reparaciones	50-52
15	Hostelería	55
16	Transportes y comunicaciones	60-64
17	Intermediación financiera y seguros	65-67
18	Otros servicios	70-74
19	Administración Pública	80, 90

* Agrupación de dos sectores en uno solo.

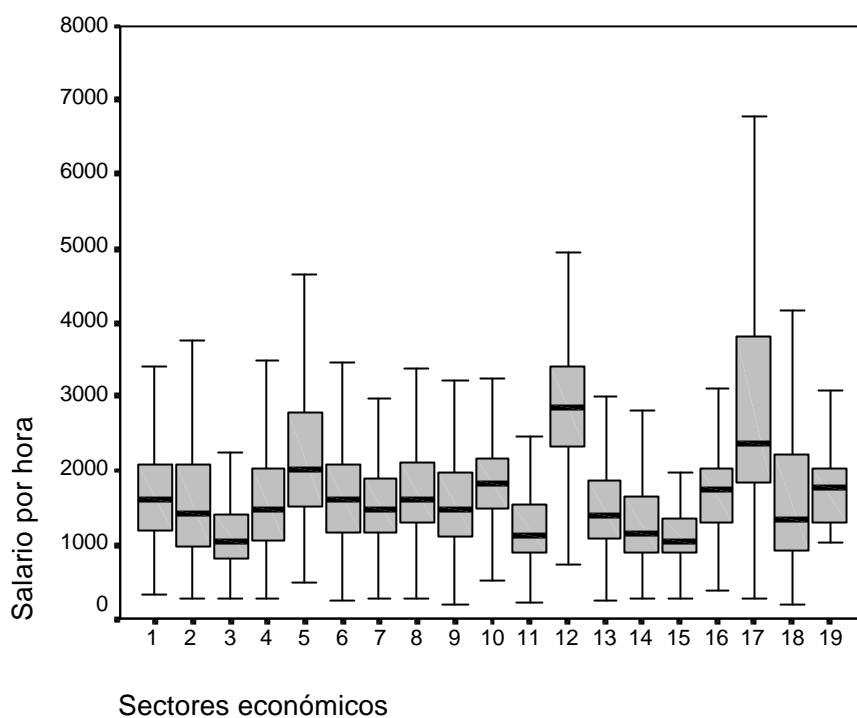
Los sectores con mayor salario medio por hora son el de Producción y distribución de electricidad, gas y agua (con 3.000,4 ptas. hora), el de la Intermediación financiera y seguros (con 2.958,8 ptas. hora) y el de Química, petróleo y combustibles (con 2.382 ptas. hora). Los sectores peor pagados son el de Hostelería (1.206,7 ptas./h) y el de Textil y confección, cuero y calzado (1.241,7 ptas./h). Por lo tanto, la diferencia entre los valores extremos es de 2,48 veces, mientras que el salario medio del conjunto de la población es de 1.775,2 ptas./h.

Las diferencias salariales entre sectores aparecen representados en la Figura 3, donde se muestran los salarios-hora de cada sector y su dispersión. En el gráfico se representan los sectores en el eje de las abscisas y el salario en las ordenadas, criterio que se repite a lo largo del texto. Asimismo, el gráfico representa la distribución de los salarios. La línea interior de la caja es la mediana, esto es, el valor central del salario-hora del sector en cuestión. Las cotas superior e inferior de cada caja son los percentiles 25 y 75, esto es, dentro de la caja se ubican la mitad de los asalariados del sector correspondiente. Finalmente, los dos valores extremos de salario-hora contienen el 95% de la de los asalariados de cada sector.

Se constata de inmediato que los tres sectores con retribuciones unitarias más altas son los anteriormente citados, aunque el sector de la Intermediación financiera y seguros (17) destaca también por una dispersión bastante más elevada. Las retribuciones más bajas las presentan, también, los sectores ya indicados, así como el de las Otras industrias (11). Es necesario hacer notar que tales sectores son los que manifiestan una menor dispersión de los salarios-hora.

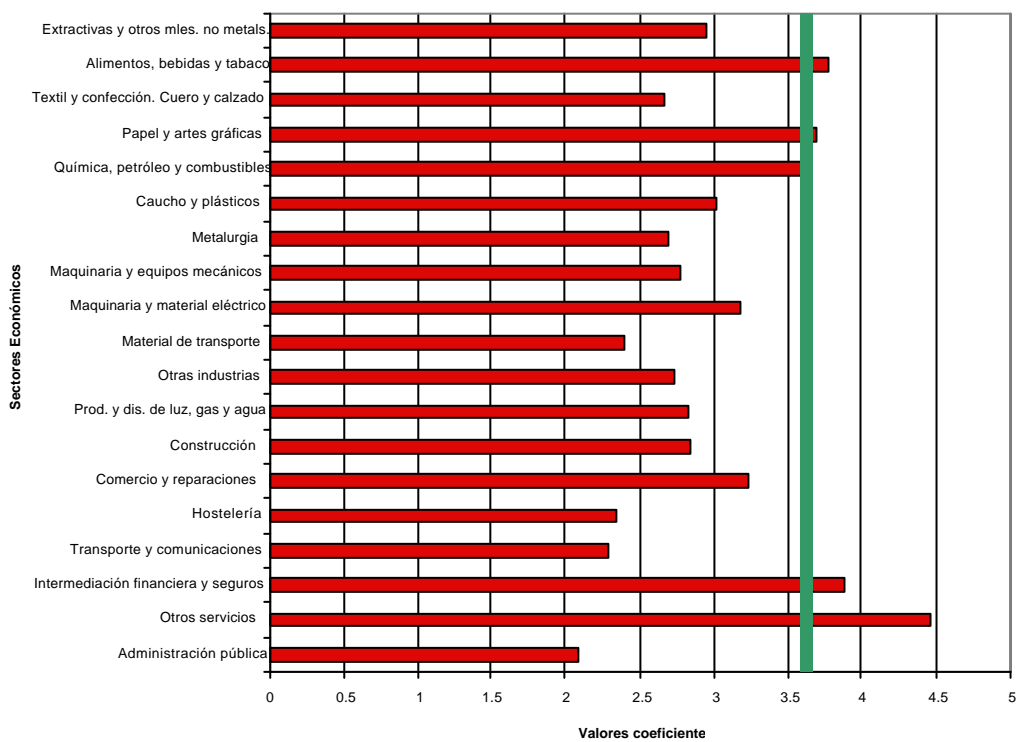
A los efectos de comprobación adicional, se ha calculado el grado de significación estadística de las medias sectoriales del salario-hora. El resultado es que todas son significativamente diferentes (intervalo de confianza del 95%) tanto respecto al valor asociado con el conjunto de la población, con la excepción del sector del Caucho y plásticos (6), como comparando los sectores entre sí (con pocas excepciones que justifican la importancia que se concede al sector económico como factor explicativo de las diferencias salariales).

Figura 3. Distribución salarial por sectores económicos



La Figura 4 representa el coeficiente de las decilas de los diversos sectores, así como el valor global (línea situada en el punto 3,603).

Figura 4. Coeficiente de decilas ($D9/D1$) de los sectores económicos.

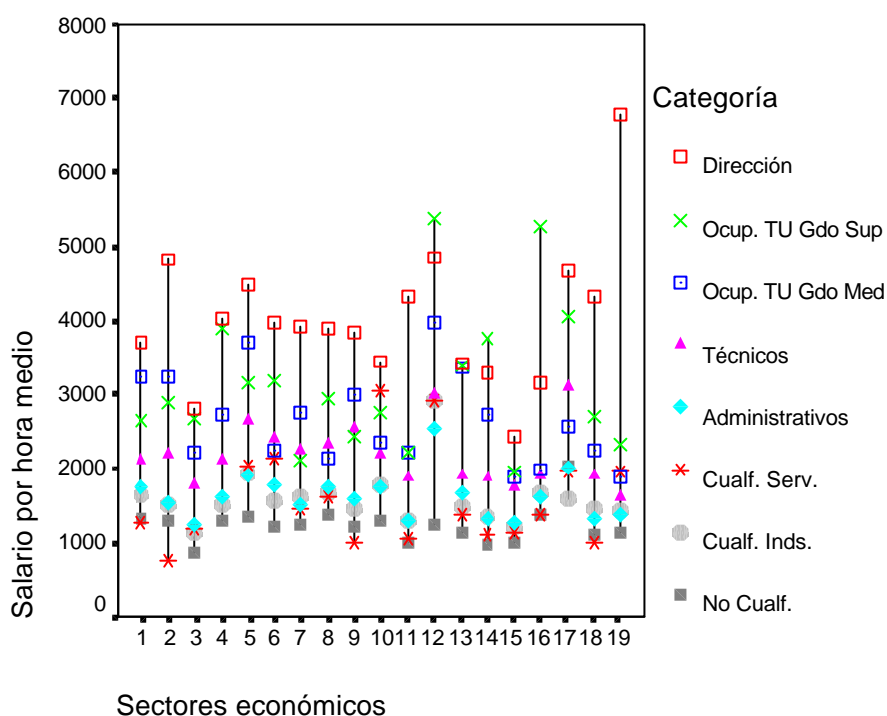


Sin ningún género de dudas, el resultado más significativo es que la Administración Pública se revela como el sector con menor desigualdad, de acuerdo con el indicador estándar

utilizado. Una diferencia que, aproximadamente, equivale a la mitad de la existente en sectores como los Otros Servicios y la Intermediación financiera y seguros. Hay que añadir que el índice de Gini de la distribución salarial en la Administración pública es de 0,175, muy por debajo de los demás sectores.

A continuación, se ha procedido a cruzar las variables de Categoría ocupacional y de sector económico, obteniendo los salarios-hora medios de cada categoría laboral en cada sector. El resultado se representa en la Figura 5. Al interpretar el gráfico debe tenerse en cuenta que las numerosas categorías ocupacionales proporcionadas por la encuesta, con detalle de subgrupo de CNO-94, se han agregado en 8 niveles, de acuerdo con los criterios de correspondencia que se expresan en la Tabla 5 (apartado 3.3).

Figura 5 Salarios medios por categoría laboral y sector económico



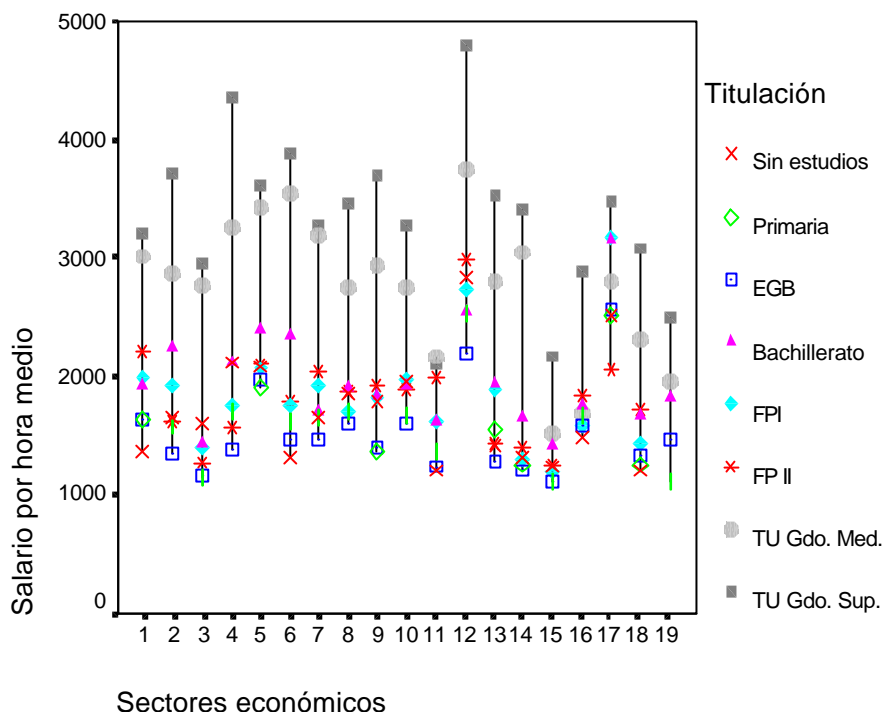
Como puede observarse, pueden detectarse varios sectores en los que la diferencia de retribuciones medias entre categorías es especialmente amplia. Este es el caso del sector de Alimentos, bebidas y tabaco (2), del de Producción y distribución de electricidad, gas y agua (12) y del sector de los Transportes y las comunicaciones (16). La Hostelería (15) y la Administración pública (19) son los sectores con los valores más próximos entre sí.⁷

Otro cruce de variables interesante es el de los salarios medios por hora por sector y nivel de titulación del individuo. También en este caso se ha procedido a una agrupación de los títulos académicos en 8 niveles distintos, siguiendo la codificación de los grupos de estudios

⁷ En el caso de las Administraciones Públicas (sector 19), el nivel de dirección presenta una remuneración muy por encima del resto de categorías. Además, de acuerdo con los resultados, es el sector que mejor paga a sus directivos. Se trata, sin embargo, de una mera coincidencia estadística. En realidad, entre los empleados públicos hay muy pocos casos de categorías directivas superiores (gerentes, directores generales, etc.) mientras que las categorías directivas medias suelen ser funcionarios de nivel alto que se incluyen en el grupo inmediato inferior y que, por lo tanto, no contrapesan la elevada remuneración de los directivos superiores. En el sector privado, en cambio, hay una mayor dispersión y amplitud de las estructuras jerárquicas y muchos más cargos directivos, por lo que los mejor pagados quedan contrarrestados por los directivos medios y bajos. La figura 7 permite apreciar estas diferencias de dispersión y de remuneración entre el sector público y el sector privado, para distintos tamaños de empresa.

del INE, tal como se detallan en la Tabla 7 (apartado 3.4). El resultado de este análisis se muestra en la Figura 6 que representa los salarios por hora medios de cada nivel de titulación en cada sector económico.

Figura 6. Salarios medios por nivel de estudios y sector económico



Como se puede comprobar, la disposición es claramente jerárquica, con unos valores más próximos entre los niveles de estudios bajos que entre los altos, para todos y cada uno de los sectores. Sin embargo, aunque el factor titulación ordene las retribuciones dentro de cada sector, al comparar las mismas titulaciones entre distintos sectores se producen numerosos solapamientos. Por ejemplo, los salarios-hora medios de los trabajadores del sector de la Producción y distribución de luz, gas y agua (12) y los de la Intermediación financiera y seguros (17), de acuerdo con los datos disponibles, son parecidos a los que reciben titulados universitarios en sectores como Otras industrias (11), Hostelería (15) y la Administración pública (19). Esta circunstancia basta para concluir que el factor nivel de estudios resulta del todo insuficiente para explicar, por sí solo, la retribución salarial de los individuos y su dispersión, aunque dados los demás elementos, a mayor nivel de titulación mayor salario.

3.3.- La desigualdad por categorías de ocupación.

La información sobre categoría ocupacional que la EES-95 detalla para el nivel de subgrupo de la CNO-94 se ha agregado a los 8 niveles que se detallan en la Tabla 5 por razones de mayor sencillez expositiva y para poder determinar el grado de desigualdad para cada gran grupo de categoría laboral.

Los resultados del análisis de la desigualdad de los salarios-hora según las categorías ocupacionales, se presenta en la Tabla 6 donde aparecen, además, los salarios medios por categoría, los coeficientes de Gini y los cocientes de decilas para cada categoría. Los datos expuestos indican claramente que el salario-hora medio decrece con el rango ocupacional, con la característica que los trabajadores cualificados del sector servicios perciben salarios menores que sus homónimos de la industria y la construcción. La retribución del grupo ocupacional superior es, de media, 3,49 veces mayor que la de la categoría más baja. Por otra

parte, tanto la dispersión entre decilas como la desigualdad según el índice de Gini son, por regla general, menores para los niveles de ocupación de menor cualificación. Para los índices de Theil y de Atkinson (no incluidos aquí) se observa un patrón similar.

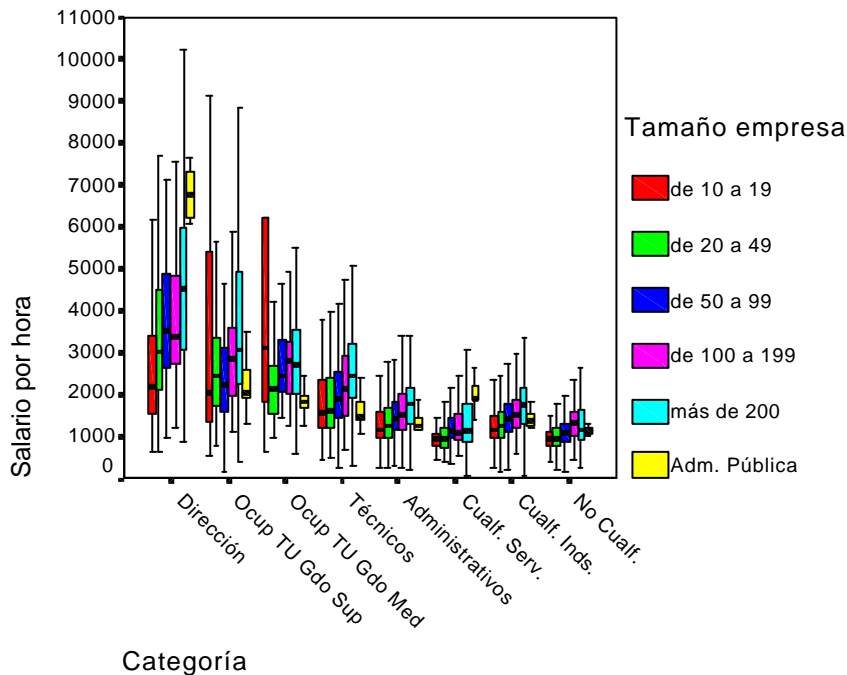
TABLA 5. Correspondencias entre categorías de ocupación		
Categorías de ocupación	Grupos principales	Subgrupos principales
Dirección y gerencia	A, B, C	10-17
Ocupaciones asociadas a títulos universitarios superiores	D	19-25
Ocupaciones asociadas a títulos universitarios de grado medio	E	26-29
Técnicos	F	30-35
Empleados administrativos	G	39-46
Trabajadores cualificados del sector servicios	H, J, K	50-55
Trabajadores cualificados de la industria y la construcción	L, M, N, P, Q, R	60-86
Trabajadores no cualificados	S, T	90-98

TABLA 6. Salarios medios, índices de Gini y razón de decilas por categorías de ocupación			
Categorías de ocupación	Salario-hora	Índice de Gini	D9/D1
Dirección y gerencia	3937,5	0,298	3,88
Ocupaciones asociadas a títulos universitarios superiores	2934,5	0,298	3,86
Ocupaciones asociadas a títulos universitarios de grado medio	2422,1	0,224	2,46
Técnicos	2276,1	0,275	3,65
Empleados administrativos..	1586,8	0,248	2,97
Trabajadores cualificados del sector servicios	1223,4	0,251	3,08
Trabajadores cualificados de la industria y la construcción	1522,8	0,228	2,69
Trabajadores no cualificados	1128,1	0,205	2,35

También en este caso las medias de los salario-hora de las categorías de ocupación son distintas entre ellas y con relación a la media global. En ambos casos las diferencias son significativas para un intervalo de confianza del 95%. En otras palabras, las diferentes categorías laborales reciben retribuciones claramente diferentes.

La Figura 7 expone el salario por hora según categoría y tamaño de la empresa.

Figura 7. Salarios y categorías por tamaño de la empresa



La figura muestra un doble comportamiento sistemático: cuanto más baja es la categoría, menor es la remuneración percibida y, dentro de cada categoría ocupacional, el salario hora es mayor cuanto más grande es la empresa. En otras palabras, el factor tamaño de la empresa es muy importante a la hora de explicar la retribución de los grupos ocupacionales. Este resultado es marcadamente significativo en el caso de los Directores y gerentes, ya que su salario por hora aumenta rápidamente con el número de empleados de la empresa (definida según el número de trabajadores). Como es de esperar, la dispersión en la remuneración por categorías también aumenta con el número de empleados. Sin embargo, obsérvese que la dispersión en el sector público es mucho más reducida, tanto entre los distintos niveles como dentro de cada nivel ocupacional.

3.4.- La desigualdad por nivel de estudios.

Las numerosas titulaciones existentes en los datos base de la EES-95 se han agregado en 8 agrupaciones y en la Tabla 7 se presenta su correspondencia con los códigos y grupos de estudios del INE para 1993.

TABLA 7. Correspondencias entre categorías de titulación		
TITULACIÓN	GRUPO INE	CÓDIGOS
1. Sin estudios o con estudios primarios incompletos	Y	00-05
2. Educación primaria completa	II	10-13
3. EGB completa o equivalente en educación secundaria	III	20-26
4. Bachillerato	IV	30-35
5. Formación profesional de grado medio o equivalente	V	40-54
6. Formación profesional de grado superior o equivalente	VI	60-66
7. Diplomados universitarios o equivalentes	VII	70-77
8. Licenciados, ingenieros superiores, doctores y postgrados	VIII-IX	80-88, 90-93

Los resultados del análisis por grupos de estudios se exponen en la Tabla 8 donde aparece el salario por hora medio, así como dos indicadores de desigualdad: el coeficiente de Gini y el cociente entre decilas. Los valores expuestos indican que existe una clara jerarquía de retribuciones salariales entre las titulaciones. Así, los licenciados ocupan el primer lugar, con un salario-hora medio que es 1,86 veces más alto que la retribución media general.

TABLA 8. Salario por hora medio y cociente de decilas por grupos de estudios			
TITULACIÓN	Salario-hora	Coficiente de Gini	D9/D1
Sin estudios o con estudios primarios incompletos	1771,9	0,214	2,71
Educación primaria completa	1498,1	0,239	2,74
EGB completa o equivalente en educación secundaria	1404,7	0,260	2,97
Bachillerato	2064,8	0,305	3,80
Formación profesional de grado medio o equivalente	1779,9	0,304	3,57
Formación profesional de grado superior o equivalente	1779,6	0,282	3,62
Diplomados universitarios o equivalentes	2712,2	0,303	4,19
Licenciados, ingenieros superiores, doctores y postgrados	3305,3	0,317	4,16

Otro resultado evidente de la tabla 8 es que los indicadores de desigualdad aumentan con el nivel de estudios, resultado que también se confirma con los índices de Theil y Atkinson (no incluidos aquí). El elevado cociente de decilas para el grupo de estudios superiores sugiere que otros factores que alimentan la desigualdad tienen un impacto más acusado en estas categorías.

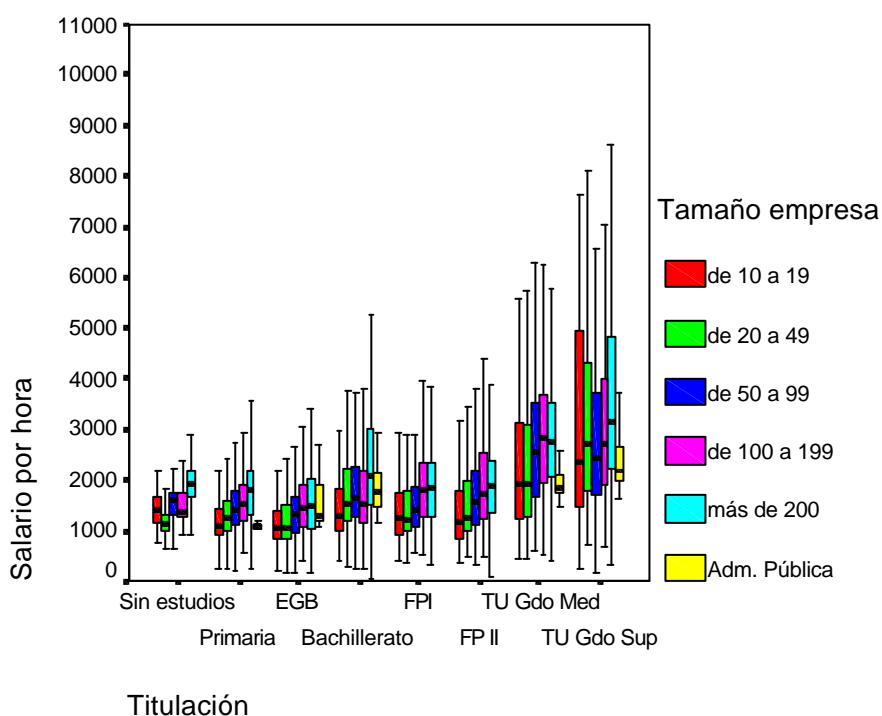
En la tabla 8 también se observa que los trabajadores sin estudios poseen una retribución prácticamente igual a la media de la población (1.775 pts/h) y sin diferencia significativa con

los que han conseguido algún grado de formación profesional (1.780 pts/h). Sin embargo, es bastante mayor que la de quienes han realizado la EGB o la educación primaria. La explicación más plausible de esta circunstancia es la distancia generacional existente entre ambos colectivos, en un contexto histórico de aumento general del nivel de estudios de la población. En efecto, tal como muestra la Tabla 9, los dos grupos con una menor titulación tienen una edad media superior a los 4 siguientes con estudios básicos y/o medios acabados. Además, si se tiene presente que los datos expuestos corresponden al año 1995, esta diferencia de edades incorpora el factor de la progresiva universalización de la enseñanza secundaria.

Titulación	Años
1. Sin estudios o con estudios primarios incompletos	48,29
2. Educación primaria completa	43,64
3. EGB completa o equivalente en educación secundaria	35,68
4. Bachillerato	36,43
5. Formación profesional de grado medio o equivalente	35,02
6. Formación profesional de grado superior o equivalente	34,41
7. Diplomados universitarios o equivalentes	39,40
8. Licenciados, ingenieros superiores, doctores y postgrados	38,00
TODA LA MUESTRA	38,59

La comparación del salario-hora por grupo de estudios según el tamaño de la empresa corrobora un resultado previo: la importancia del tamaño de la empresa. Así, aunque el mayor nivel de estudios está asociado con una retribución mayor, esta última crece más cuanto mayor es la empresa. Esto es, la incidencia del factor titulación queda matizada por el número de empleados de la empresa. En la Figura 8 se representan estos resultados.

Figura 8. Salarios por titulaciones según el tamaño de la empresa

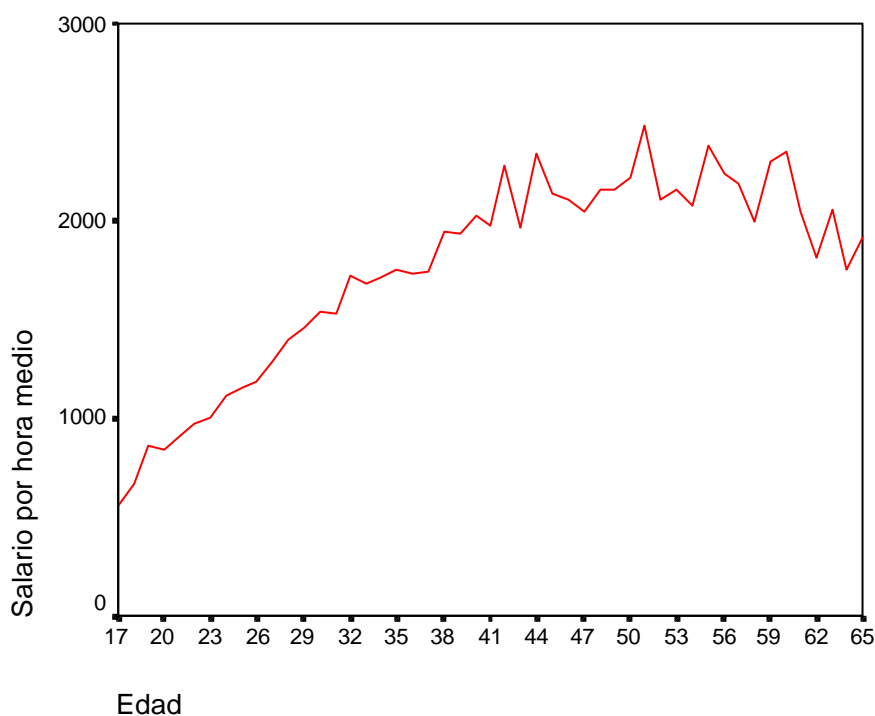


Obsérvese también que la dispersión de las retribuciones de los titulados superiores es mucho mayor en las empresas pequeñas que en las medianas. Ello sugiere que en empresas pequeñas hay una gran variabilidad en las razones de contratación de un titulado superior, lo que en algunos casos lo convertiría en casi insustituible (por ejemplo, el informático, que conoce perfectamente su pequeña empresa), mientras que en empresas mayores existe un grupo más o menos amplio de titulados superiores, hay una mayor división del trabajo que permite que las personas sean más intercambiables, lo que llevará asociado una menor variabilidad salarial. Asimismo, también queda ilustrado que la dispersión salarial por grupos de estudios es mucho menor en la Administración Pública.

3.5.- La desigualdad por edad.

El salario-hora percibido según la edad del trabajador⁸ se representa en la Figura 9. Como puede observarse, el perfil cuenta con tres intervalos bien diferenciados: hasta los 40-42 años el salario-hora es progresivamente más alto. Entre los 42 y los 58-59 se manifiesta un claro estancamiento y, a partir de los 60 muestra cierta tendencia a la baja. Hay que recordar, sin embargo, que se trata de una sección transversal y no de un perfil temporal, esto es, no pueden asimilarse sin más estos resultados a la hipótesis de ingresos del ciclo vital.

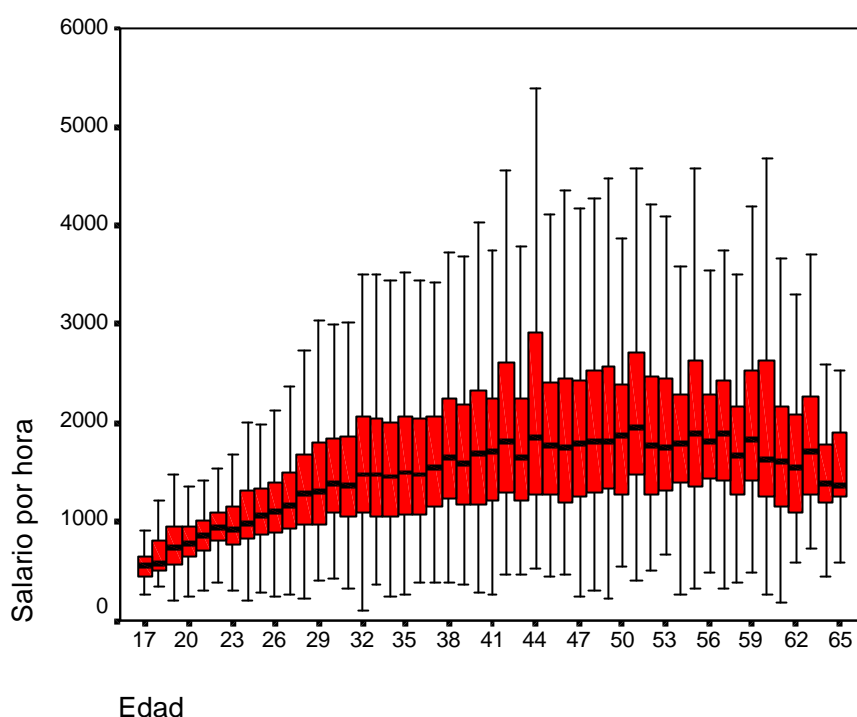
Figura 9. Salarios-hora medios por edad



Por otra parte, la dispersión de los salarios-hora es mayor en el tramo de edades central, tal como puede observarse en la Figura 10. En efecto, una inspección detallada de la varianza de los salarios-hora detecta que la dispersión crece de forma notable entre los 30 y 45 años, y desde allí se mantiene un alto nivel de dispersión hasta casi los 60 años, aunque continúan subsistiendo acusados altibajos puntuales.

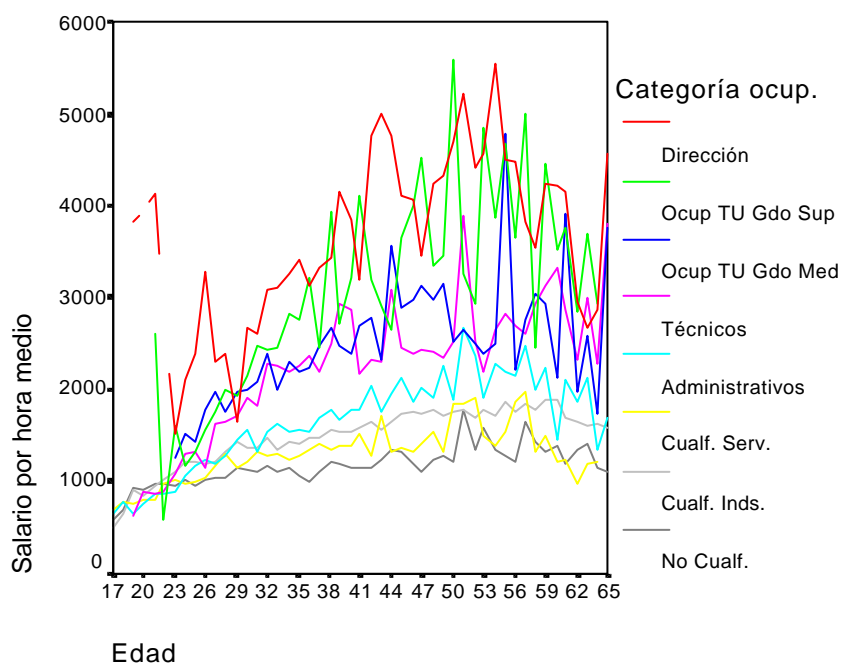
⁸ La edad inferior son los 17 años, ya que el número de observaciones correspondiente a individuos de 16 años es muy pequeño. Por la misma razón de falta de representatividad, han sido ignorados los datos de los pocos trabajadores mayores de 65 años.

Figura 10. *Dispersión de los salarios-hora por edad*



Al considerar los salarios-hora por edad y categoría de ocupación, representados en la Figura 11, se constata que las diferentes categorías mantienen una disposición jerárquica bastante regular. Además, son las categorías superiores las que presentan una mayor inclinación a los aumentos de retribución a medida que aumenta la edad, mientras que para los niveles de ocupación inferiores el perfil es más aplanado para todas las edades.⁹

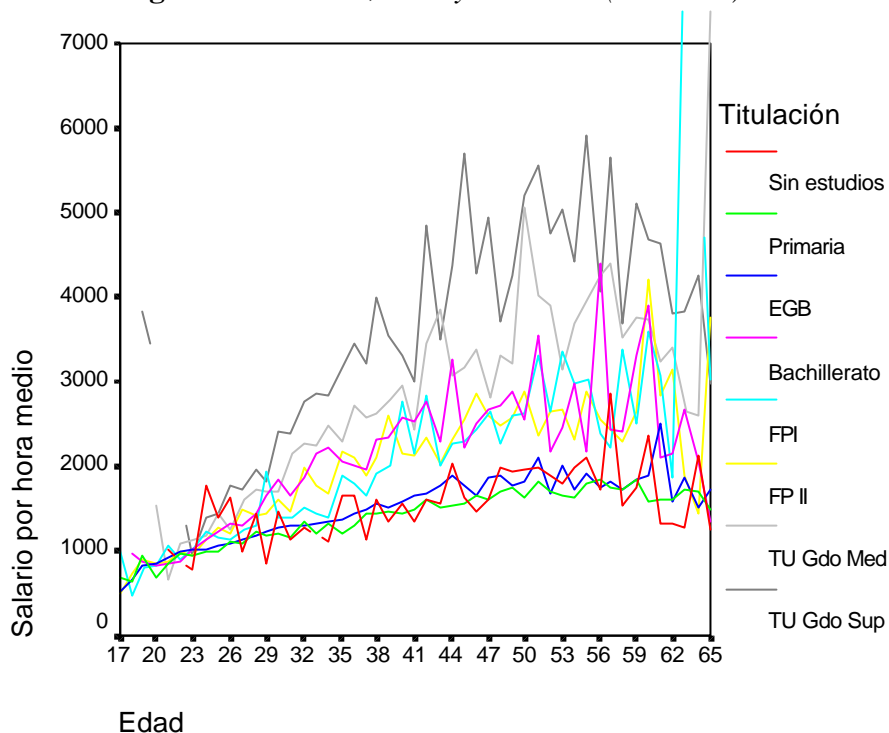
Figura 11. *Salarios, edad y ocupación (selección)*



⁹ Para facilitar su lectura, las categorías 4 (Técnicos) y 6 (Trabajadores cualificados sector Servicios) se han excluido. Ambas se ubican en la zona central, como es de esperar dada su posición en el abanico de categorías.

Si el análisis se realiza por edades y por grupos de estudios, ilustrado en la Figura 12, se repite la disposición jerárquica ya conocida. Aunque hasta los 22 años no aparecen los titulados universitarios, en un primer momento sus salarios por hora son muy próximos a los del resto de titulaciones. No obstante, de forma progresiva se van alejando, circunstancia que responde a unas expectativas de promoción comparativamente mejores.

Figura 12. Salarios, edad y titulación (selección)



Un examen detallado de la figura anterior revela que los niveles medios, esto es, Bachillerato completo (4), Formación profesional de grado medio (5) y la FP, de grado superior (6), no presentan una diferenciación clara y su solapamiento se mantiene para todas las edades.

3.6.- La desigualdad por antigüedad.

La antigüedad en la empresa también incide sobre el salario por hora percibido por los trabajadores, tal como se muestra en la Figura 13. La trayectoria general del perfil es creciente, con una inclinación un tanto más acusada en su primer tramo. Este resultado confirma que la proliferación de contratos temporales, donde la antigüedad no es reconocida, perjudica las expectativas de mejora salarial ya que el impacto del factor antigüedad es más intenso, comparativamente, en los primeros años.

Conviene destacar, sin embargo, que la incidencia de la antigüedad sobre los salarios es, en sí misma, reducida y que la relación creciente que se observa se debe al hecho de que para la promoción a categorías laborales superiores se tiene en cuenta la experiencia adquirida en la empresa.

El impacto reducido de la antigüedad por sí misma en el salario puede mostrarse al considerar por separado el impacto de esta variable en la Administración Pública y en el sector privado, tal como muestra la Figura 14.

Figura 13. Salario-hora medio por años de antigüedad

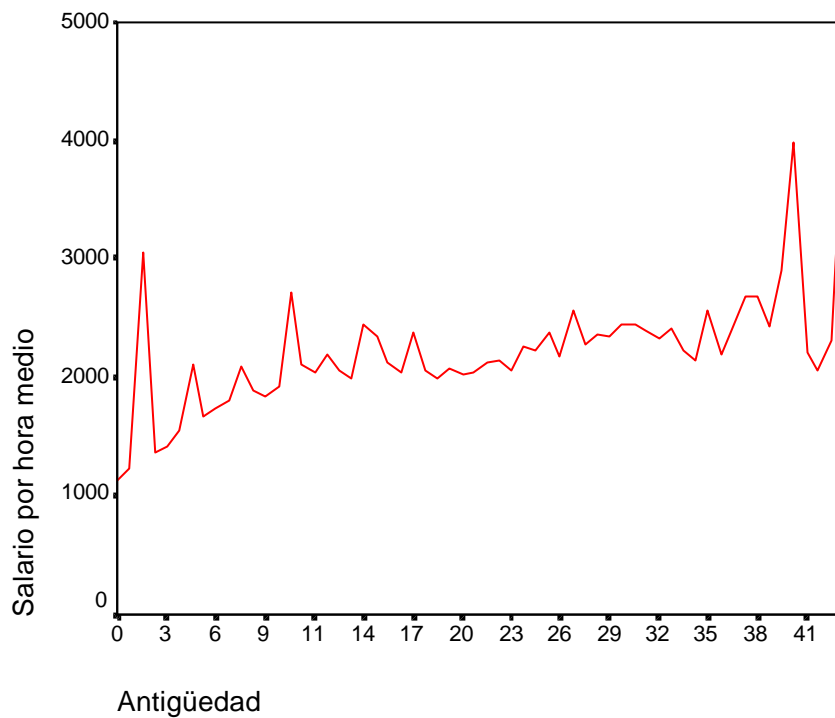
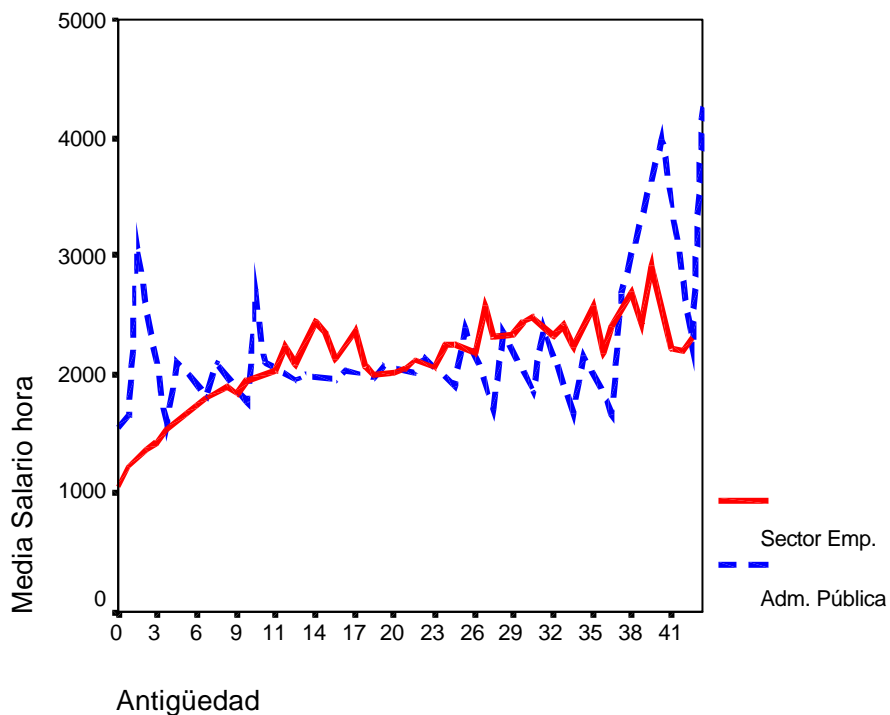


Figura 14. Salarios-hora por antigüedad en las empresas y la adm. pública



La comparación de ambos perfiles indica que la antigüedad resulta más importante en el sector empresas que en la Administración pública. Los empleados públicos tienen un complemento de antigüedad que se concede de modo automático (trienios). Sin embargo, la antigüedad sólo es un mérito para la promoción en el caso de las categorías más bajas de la administración, mientras que para llegar a las medias o superiores deben superarse determinadas pruebas y estar en posesión de ciertos niveles académicos, con independencia de la antigüedad. Por ello, el hecho de tener muchos años de antigüedad no es sinónimo de haber

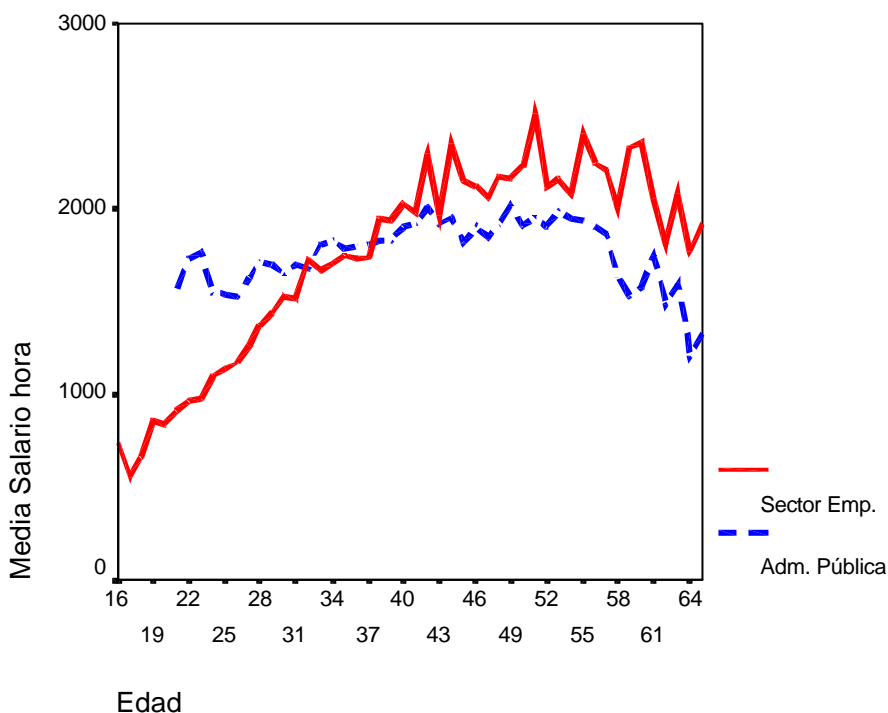
alcanzado categorías superiores, por lo que el perfil del salario es mucho más plano, e incluso con descensos más allá de los 20 años de antigüedad.

3.7.- La desigualdad según la dicotomía sector empresarial-administración pública.

La EES-95 contiene datos de trabajadores de empresas privadas, así como de empresas públicas. Sin embargo, la información procedente de estas últimas sólo representa el 1,6% del total de observaciones. Así pues, tales datos se han sumado con los datos del sector empresarial privado para, a continuación, proceder a su comparación con la Administración pública.

La Figura 15 representa el salario-hora por edad en el sector empresarial y en la Administración pública. Los perfiles resultan concluyentes: los salarios-hora de los empleados más jóvenes son más altos en la Administración pública que en el sector empresarial (básicamente privado), pero su aumento con la edad es mucho menor que en el sector empresarial de modo que alrededor de los 35 años la remuneración en el sector empresarial supera a la de las Administraciones. Para los empleados públicos el salario aumenta con la edad hasta los 42 años y después disminuye lentamente, con altibajos. Por contra, en las empresas el salario sigue aumentando con la edad hasta los 50 años y sólo disminuye a partir de los 60.

Figura 15. *Edad y salarios en el sector empresarial y la administración pública*

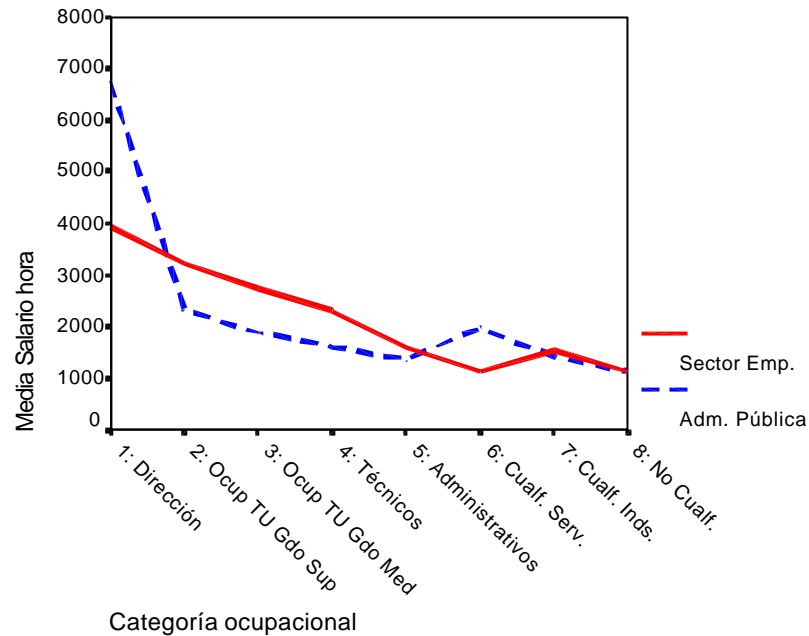


Por otra parte, los salarios medios en los dos sectores considerados, según la categoría del trabajador, se muestran en la Figura 16. También como en el caso anterior, los resultados son incontestables. Los grupos de categorías (según la clasificación de la Tabla 5) más altas y medias perciben en la Administración pública una remuneración por hora inferior a la de sus homónimos del sector empresarial (privado).¹⁰ Por contra, en el resto de categorías la distancia se reduce considerablemente, dejando por regla general de ser significativa. Hay que advertir, no obstante, que una gran mayoría de los denominados Trabajadores cualificados de

¹⁰ Recuérdese lo indicado en la nota 7 a propósito de la retribución de los directivos del sector público.

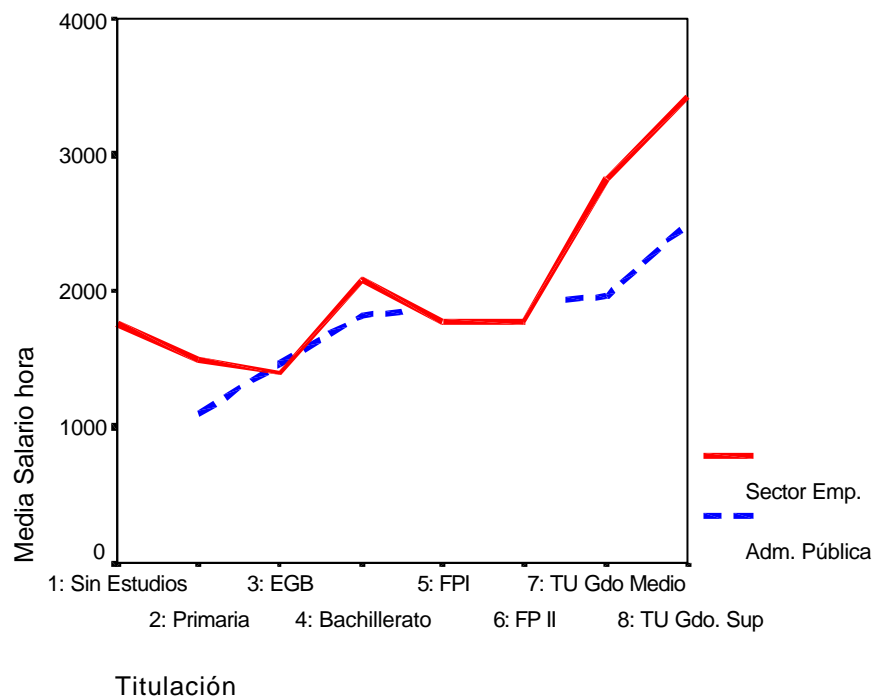
los servicios (categoría 6) son miembros de los cuerpos de policía local y autonómica, cuya remuneración es superior a la de los vigilantes privados. Por contra, los Trabajadores cualificados de la industria (categoría 7) son muy pocos en la Administración (servicios de mantenimiento) y su remuneración es inferior a la del sector privado y a la de los cuerpos de seguridad.

Figura 16. Salarios y categoría de ocupación en las empresas y la adm. pública



Al comparar las retribuciones medias por nivel de estudios, según se trate de un asalariado de una empresa o de la Administración Pública, se obtiene otra característica reveladora, tal como muestra la Figura 17.

Figura 17. Salarios y titulación en las empresas y a la Adm. Pública



En este caso, las cifras del eje horizontal indican la titulación en orden creciente: desde los Sin estudios (1) a los Licenciados (8). En la interpretación de la figura, hay que tener presente que en la Administración pública se ha considerado la titulación mínima exigible para acceder a una determinada categoría (o puesto de trabajo) en lugar del nivel de estudios *real* de los empleados, por lo que los salarios-hora por titulación en la Administración Pública pueden estar sobreestimados.¹¹ Aun así, queda claro que los titulados superiores (7 y 8) y los que sólo tienen estudios primarios perciben retribuciones medias más altas en el sector empresarial. Por lo que se refiere al resto de los niveles de estudios, los valores son bastante cercanos entre sí.

3.8.- La desigualdad por sexo.

Tradicionalmente, el sexo es un rasgo significativo en el momento de explicar las diferencias salariales. La Tabla 10 muestra la remuneración media por hora, según jornada estimada, del total de individuos, clasificados por sexo, distinguiendo entre sector empresarial y administración pública.

TABLA 10. Salario-hora medio, por sexo y sector institucional (en ptas.)						
	Número de individuos (% del total)	Salario por hora medio (toda la economía)	Número de individuos (% del sector empresarial)	Salario por hora medio (sector empresas)	Número de individuos (Administración pública)	Salario por hora medio (Administración pública)
Hombres	71 % (558.538)	1955,1	71,9 % (538.416)	1956,6	52,3 % (20.122)	1914,4
Mujeres	29 % (228.673)	1335,8	28,1 % (210.344)	1309,4	47,7 % (18.329)	1639,7
Total	787.211	1775,2	748.760	1774,8	38.451	1783,5

Como se observa, el salario-hora medio de las mujeres es el 68,3 % del salario-hora de los hombres. La diferencia, de 619,3 ptas./h., es estadísticamente significativa (margen de confianza del 99,9%). Esta situación se repite cuando se comparan los salarios por edad y sexo, tal como se representan en la Figura 18. Los salarios de los hombres son mayores que los de las mujeres a cualquier edad, excepción hecha del grupo entre los 16 y 21 años.¹² Las diferencias para el resto de grupos de edad son estadísticamente significativas.

Cuando cambia la edad, la diferencia salarial entre los sexos también se modifica, tanto en términos absolutos como relativos. A mayor edad, mayor diferencia, con un máximo entre los 45 y 55 años. Este resultado se debe a que el salario masculino va creciendo, de media, hasta los 45 años, después se estabiliza y a partir de los 55 años empieza a caer. Por su parte, el salario-hora de las mujeres va aumentando sólo hasta los 30-32 años para, a continuación, mantenerse prácticamente constante, de media, hasta los 65 años.

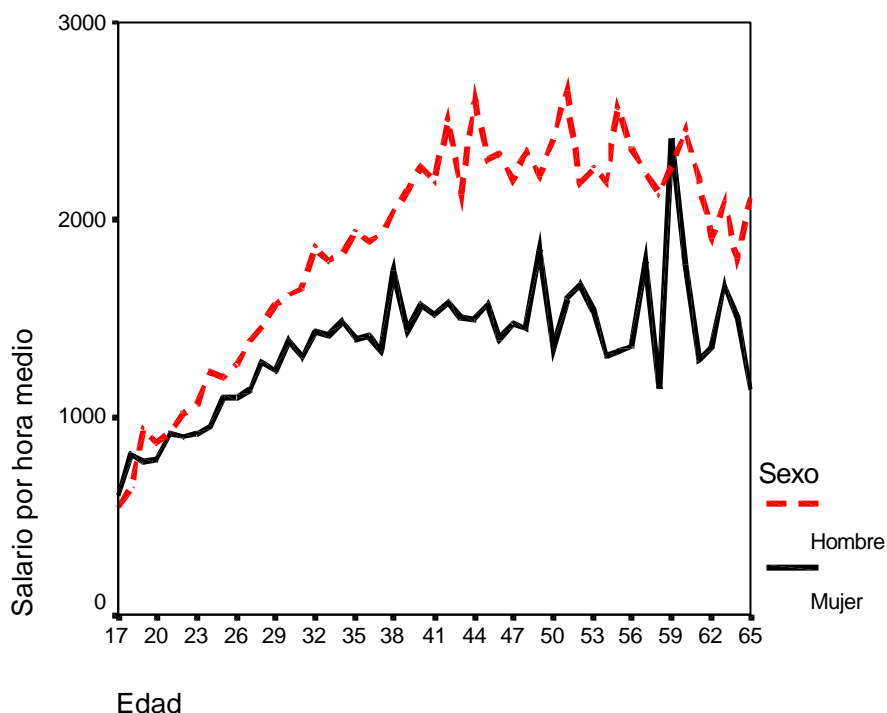
El diverso comportamiento del salario entre sexos por edad, deriva de las diferencias existentes en la carrera laboral. En el caso de los hombres no parece que ésta se interrumpa, alcanzándose escalones superiores dentro de la jerarquía laboral según pasa el tiempo. Para la mujer, en cambio, la realización de una carrera laboral similar resulta más difícil. Ello sugiere la existencia de posibles comportamientos discriminadores o que la maternidad y el cuidado

¹¹ Con los datos del año 2000 se encuentra que aproximadamente un 20 % de los empleados públicos tiene títulos de mayor nivel que el requerido para ocupar la categoría y función asignados.

¹² Para los 59 años, el salario de las mujeres no es diferente del de los hombres, en términos estadísticos, debido a la influencia de datos espúreos. En cualquier caso, para el grupo de edad 56-61 años, la diferencia sí es estadísticamente significativa.

de los hijos supone una ruptura de la carrera laboral. En este punto hay que recordar que la EES-95 es una sección transversal, esto es, los datos no representan la evolución de los salarios a lo largo de la vida de unos mismos individuos sino que sólo son los salarios, en 1995, de diversos trabajadores con edades diferentes. Por lo tanto, los salarios por edad resumen las circunstancias, discriminación incluida, acumuladas a lo largo de toda la historia laboral de los individuos observados.

Figura 18. Perfil del salario-hora por edad y sexo

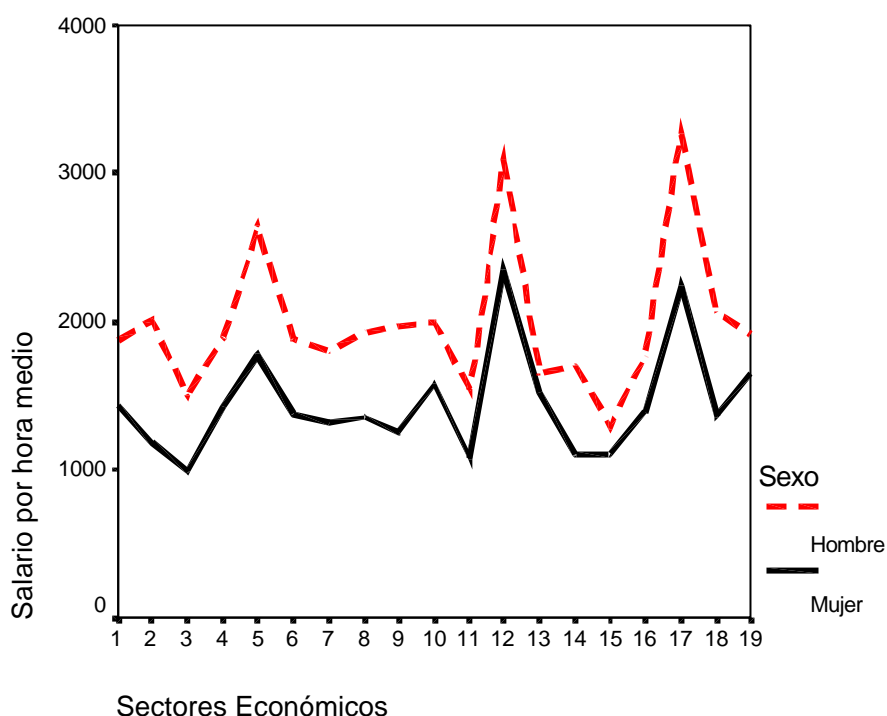


Las diferencias de remuneración por sexo se mantienen también en el nivel sectorial, tal como pone de relieve la Figura 19. En todos los sectores económicos, el salario de las mujeres es siempre inferior al de los hombres y todas las diferencias son estadísticamente significativas.

El sector de la Construcción (13) es el que presenta una menor diferencia: el salario-hora de las mujeres es el 92% del de los hombres. Un hecho explicable, con toda probabilidad, por las diferentes tareas desarrolladas. En efecto, este sector cuenta con muy poca mano de obra femenina (10 %), generalmente ocupada en tareas administrativas y de gestión. Por contra, la diferencia más acusada se da en Alimentación, bebidas y tabaco (2), donde el salario femenino es el 59 % del masculino. En este sector, la mano de obra femenina es abundante (el 33% del total) y suele estar ocupada en las primeras etapas de los procesos de producción. Por lo que se refiere a la Administración pública (19), el salario por hora de las mujeres es el 85,7% del de los hombres. Esta menor diferencia junto con el peso numérico de los asalariados del sector público dentro del conjunto de los asalariados, aminora el índice de desigualdad global de retribución entre sexos. En efecto, para el sector empresarial la diferencia entre los salarios es de 648 ptas/h. y el salario-hora femenino desciende hasta el 66,9 % del salario de los hombres.

Dado que en la Administración pública la remuneración está fijada por ley, la diferencia observada, aunque menor que en el sector empresarial, demanda una explicación singular. La información disponible permite un primer diagnóstico. Las mujeres representan el 47,7 % de los asalariados públicos, pero su participación en las categorías de ocupación es diferente, así como su salario medio en cada categoría. Ello se muestra en la Tabla 11.

Figura 19. Salarios por sexo y sector económico



Categoría Ocupacional	Salario-Hora hombres	Salario-Hora mujeres	Número personas	% Mujeres
1. Dirección y gerencia	6685,8	6936	17	35,3 %
2. Ocup. asociadas a Título Universitario Superior	2469,1	2194,7	7536	51,3 %
3. Ocup. asociadas a Título Universitario Medio	1962,3	1821,9	7432	51,2 %
4. Técnicos	1617,3	1598,9	3391	35,3 %
5. Empleados administrativos	1503,2	1340,5	7897	79 %
6. Trabajadores cualificados sector servicios	1990,9	1819,1	7835	11,1 %
7. Trabajadores cualificados de la industria y constr.	1428,9	---	348	0 %
8. Trabajadores no cualificados	1127,6	1168,6	3994	58,9 %
TOTAL	1914,4	1639,7	38451	47,7 %

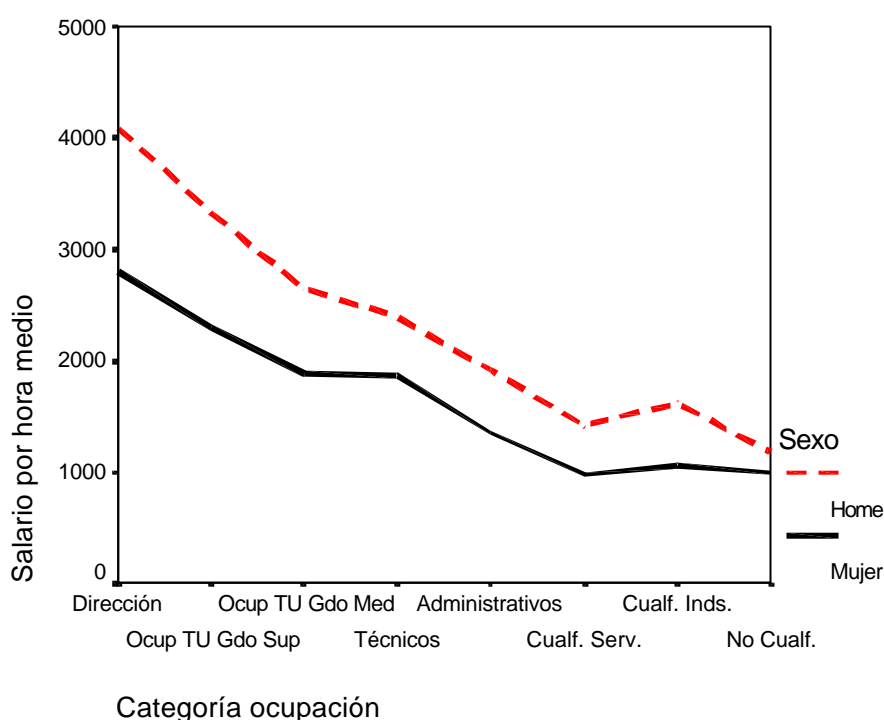
El salario medio de las mujeres es inferior en un 14,3% y 274,7 ptas/h al de los hombres. Una circunstancia que se explica, por una parte, porque en casi todas las categorías las mujeres tienen menor remuneración, estadísticamente significativa (categorías 2, 3, 5, 6) y, por la otra, porque están sobrerrepresentadas en las categorías peor pagadas, como la de empleados administrativos, e infrarrepresentadas en las categorías con remuneraciones mejores, como la de trabajadores cualificados en el sector servicios. Finalmente, en el caso de los trabajadores no cualificados o de los técnicos, las diferencias no son significativas.

Todo apunta a que las tareas asignadas a hombres y a mujeres, dentro de las categorías más altas, están asociadas con diferencias en uno o más de los complementos salariales percibidos. En el caso de las diferencias de participación (estadísticamente significativas) de los sexos en las categorías 4, 5, 6 y 7, la explicación es otra: en la categoría 7 está el personal de mantenimiento, tarea que normalmente realizan hombres, así como en la 6 (donde está el personal de seguridad, mayoritariamente masculino), mientras que en la categoría de los empleados administrativos el peso de las mujeres es muy grande. Esto sugiere que la promoción a niveles superiores, como el de técnicos o trabajadores cualificados del sector

servicios, es inferior para las mujeres, aunque no hay suficiente información como para poder aceptar o rechazar que la causa sean comportamientos discriminatorios.

Las diferencias de salarios por sexo y categoría ocupacional se mantienen en el entorno de la media de la economía, ya que el salario de las mujeres se sitúa entre el 68% y el 70% del de los hombres en las tres categorías superiores y en la de empleados administrativos. En el caso de los técnicos (categoría 4), las diferencias por sexo son más reducidas y el salario-hora de las mujeres es el 78% del de los hombres. Finalmente, la categoría inferior es la más igualitaria: el salario de las mujeres llega hasta el 83 % del de los hombres. En la Figura 20 se representan estas diferencias. Hay que advertir de que las diferencias salariales por categorías son menos dispersas que si se consideran las procedentes de otros factores. La razón de esta menor dispersión es que los convenios colectivos establecen una vinculación entre remuneración y categoría laboral que, por la legislación vigente, no depende del sexo.

Figura 20. Salarios-hora por categoría ocupacional y sexo



Las diferencias salariales por titulación y sexo para el conjunto de la economía se representan aparecen en la Figura 21. En términos relativos, las diferencias salariales son enores en las titulaciones inferiores, pero aumentan para el bachiller y COU o FP II, donde el salario de las mujeres es sólo el 65% del de los hombres. Para los universitarios de grado medio, la diferencia es mucho más importante (el salario femenino es el 57% del masculino). Para terminar en el caso de los universitarios superiores, el salario de las mujeres es el 63 % del de los hombres.

Una variable que también resulta ser significativa es el tamaño de la empresa: los salarios por hora medios son mayores cuanto mayor es la empresa, tanto para un sexo como para el otro, con las retribuciones masculinas medias siempre por encima de las femeninas, tal como se exhibe en la Figura 22. Hay que recordar, no obstante, que la distancia entre sexos se reduce considerablemente en el caso de la Administración pública.

El análisis también indica que las diferencias salariales entre mujeres trabajando en empresas de tamaño distinto, son menores que las existentes entre hombres. Así mismo, para las empresas mayores las diferencias hombre/mujer crecen en términos absolutos y relativos,

cosa que probablemente indica la menor participación de la mujer en los tramos superiores de la jerarquía laboral. De hecho, la participación de las mujeres en las tareas directivas es de sólo el 11,8%, muy por debajo de la media del conjunto de la economía considerada. También es muy baja su presencia en funciones asociadas con títulos universitarios medios (un 15,1%). Por contra, su participación en las categorías menos pagadas, como la de empleados administrativos (el 56,5%) o personal cualificado de servicios (el 49,6%), es también muy superior a la media. Sin embargo, hay que destacar que en el caso de trabajadores sin cualificar y en el de ocupaciones con título universitario superior, la participación femenina gira alrededor del 30 %, lo que no es significativamente diferente del conjunto del sector empresarial.

Figura 21. Salarios-hora por sexo y titulación

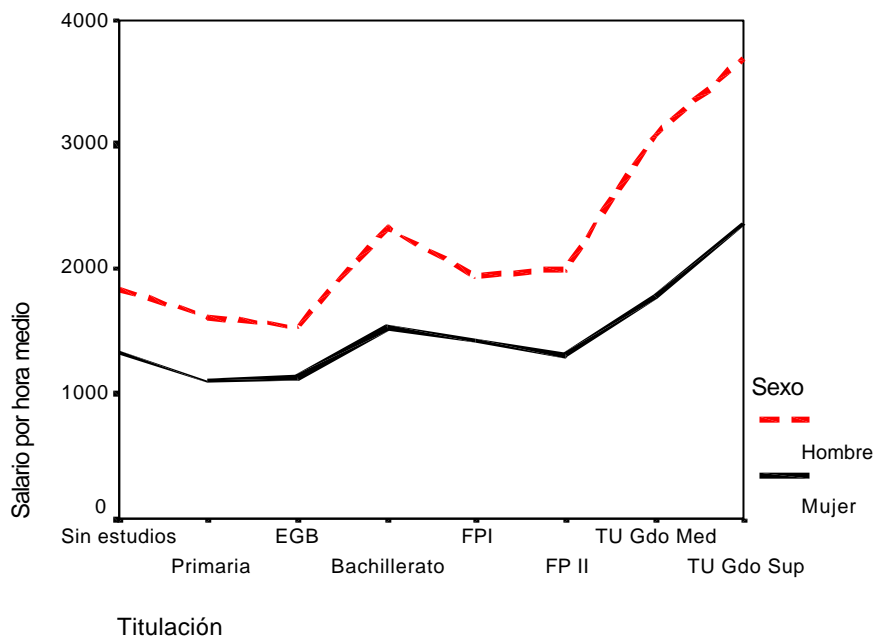
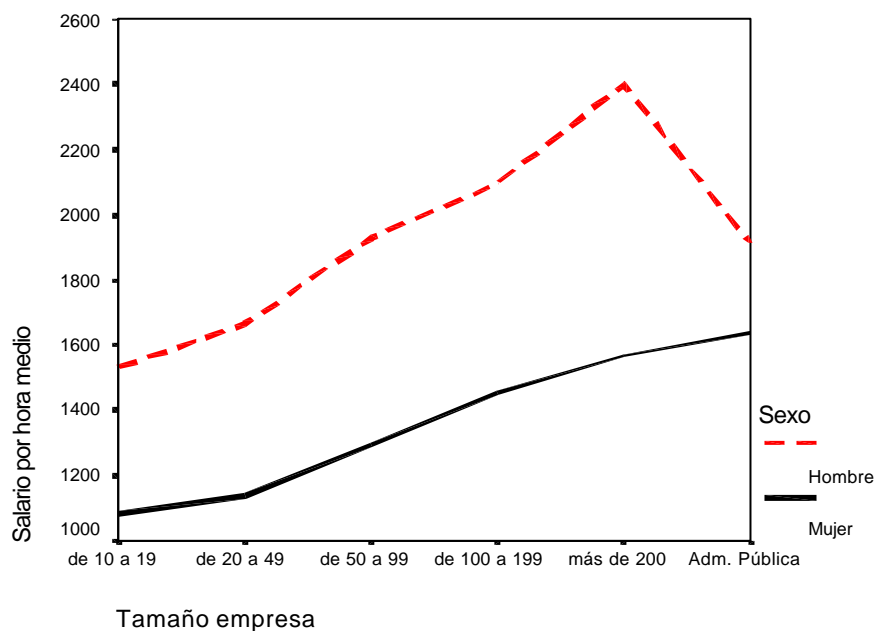


Figura 22. Salario-hora por sexo y tamaño de la empresa



Para terminar, la misma figura ilustra una última característica de las diferencias salariales por sexo: el salario de las mujeres en las Administraciones públicas es superior al que obtienen en las empresas (de media), sea cual sea su tamaño. En cambio, el salario-hora de los hombres en las Administraciones públicas es menor del que reciben, también de media, en las grandes y medianas empresas. Todo ello explica el papel mitigador del sector público de las diferencias salariales por sexo. Una circunstancia que se refuerza por la notoria participación de las mujeres en las Administraciones públicas (el 49,8%) muy por encima de su presencia en el mercado laboral del conjunto de la economía (alrededor del 30%).

4. FACTORES DE DESIGUALDAD Y RESULTADOS OBTENIDOS

En el estudio de los determinantes de la estructura salarial se han formulado numerosas teorías que han hecho hincapié en elementos muy diversos. Naturalmente, en el corto plazo, los factores que inciden sobre la oferta o la demanda de mano de obra de un tipo particular, suelen dar lugar a variaciones importantes de los salarios. De forma análoga, otros elementos conyunturales de naturaleza institucional o social, como huelgas, acciones colectivas, etc. pueden producir también variaciones importantes de los salarios. No obstante, para explicar las diferencias más permanentes de la estructura salarial, hay que acudir a factores explicativos que mezclan aspectos económicos con sociales e institucionales.

En economía del trabajo se pueden distinguir las teorías catalogables como ortodoxas, por ser compatibles con el modelo competitivo, y las teorías *alternativas* que, obviamente, no lo son (*Meixide, 1988a*). Desde la visión convencional, los factores explicativos de carácter institucional son contemplados como *rigideces* del mercado laboral. Esto es, como impedimentos artificiosos que no dejan funcionar libremente al mercado y, por lo tanto, conducen a la aparición de diferencias salariales que no reflejan las diferencias de productividad entre los trabajadores (véanse, por ejemplo, *Asdhenfelter y Layard, 1991* y *Freeman y Katz, 1995*).

En la perspectiva del largo plazo, el enfoque convencional, propone dos teorías perfectamente compatibles con el postulado competitivo: la teoría del capital humano y la teoría de las diferencias igualadoras. La primera explica las diferencias salariales por las diferencias en cuanto a cualificación entre los individuos (*Becker, 1964*), entendiendo por cualificación todas aquellas características (estudios, experiencia previa, habilidades innatas y adquiridas, etc.) que permiten a un trabajador realizar la tarea encomendada. La teoría de las diferencias igualadoras arranca con Adam Smith (*Meixide, 1988a*) y establece que, cuando se comparan trabajadores con habilidades similares, el mercado tiende a igualar el conjunto de ventajas netas que obtiene aquella ocupación, en lugar del salario. Tales ventajas se refieren al esfuerzo a realizar, a los horarios, la seguridad, el grado de satisfacción personal con la faena, etc. (*Rosen, 1986*). La contrastación empírica de estas teorías todavía resulta insatisfactoria. En otras palabras, las diferencias salariales empíricamente observadas no se pueden explicar únicamente por la cualificación o las diferencias compensadoras. Los estudios sobre los salarios en España llegan a conclusiones similares, tanto si se manejan datos de los años 80-90 (*Jaumandreu, 1994*) como si son más recientes (*Pérez y Hidalgo, 2000*).

Las teorías alternativas insisten en aspectos sociales e institucionales dado que la relación laboral es mucho más que una mera transacción económica (*Akerlof y Yellen, 1986; Solow, 1992*). Factores como la acción colectiva, los mercados internos de trabajo, medidas de incentivo de las empresas, etc. conforman una compleja trama que aleja a los mercados laborales del ideal competitivo. Tratar de explicar las diferencias salariales por la cualificación o la productividad es un esfuerzo estéril que deja a un lado factores importantes (*Roca y González, 1999*). En esta investigación se ha hecho una primera estimación

cuantitativa del impacto de los diversos factores considerados en la EES-95 en el diferencial salarial, llegándose a la conclusión de que sólo se consigue explicar el 60 % de tales diferencias. Queda, pues, un amplio terreno para teorías alternativas que consideren otros factores más allá de la cualificación.

En las páginas anteriores, se ha comprobado que el sector menos desigual es el de la Administración pública, seguida del de Transportes y comunicaciones y el de la Hostelería. Por contra, los más desiguales son los Otros servicios, seguido de la Intermediación financiera. Cuando se han analizado las diferencias de salarios entre sectores, casi todas han resultado significativas, cosa que confirma que las condiciones de determinación del salario dependen del sector donde se trabaje.

Las diferencias salariales entre sectores son importantes. Así, tomando como referente la retribución del sector de los Otros Servicios (sector 18), el hecho de estar empleado en el sector textil supone que, la diferencia salarial esperada en igualdad de todas las otras variables de la EES-95, es del -11 %. Si se trata del sector de las Otras industrias la diferencia es del -3,3% y en el Comercio del -1 % (significación del 99,9% en todos los casos). De forma análoga, el sector de la Electricidad, gas y agua posee un diferencial salarial positivo, con relación al sector 18, del +39,7 %, el sector Financero y seguros del +30,7 %, el Químico del +22,8% y la Construcción del +15,6% (todos con una significación estadística del 99,9%).

El segundo elemento tradicionalmente considerado para explicar las distancias salariales es el nivel de estudios. Se ha encontrado una correlación clara entre nivel de estudios y nivel salarial, que se mantiene tanto en el sector público como en el empresarial. A mayor nivel de estudios, mayor salario. De todas formas esta tendencia es mucho más pronunciada en las empresas que en el sector público. El análisis cuantitativo del impacto del nivel de estudios sobre el salario pone de manifiesto un diferencial positivo de los licenciados y doctores en relación con las personas sin estudios del +52,2 % a igualdad de los demás factores. En el caso de los diplomados universitarios la distancia es del +34,2 %, con el bachillerato se llega al +20,9 % y en el caso de la FP II es del +16,6% (significación del 99,9%).

La categoría de ocupación es, probablemente, la variable más significativa cuando se trata de explicar el diferencial de salarios. La distancia de los Directivos con relación a los trabajadores no cualificados es de +100%, el más elevado de todas las variables consideradas en el análisis. También queda indiscutiblemente establecida la relación que existe entre categoría y salario: cuanto más elevada es la categoría también es más elevado el salario. También aquí las diferencias son más importantes (casi el doble) en el sector empresarial que en la Administración pública. Por otra parte, hay que subrayar que la dispersión y la desigualdad dentro de los grupos de ocupación aumenta con la categoría: las desigualdades entre los directivos son mayores que entre los no cualificados. Un resultado que también se da dentro de los grupos de estudios. Cuantitativamente, con relación a los trabajadores no cualificados, las ocupaciones con titulado superior tienen un diferencial salarial esperado del +54,4%, las de los diplomados universitarios son del +44,9%, los técnicos del +37,7% y los empleados administrativos del +16,9% (siempre con una significación estadística del 99,9%).

El efecto de la edad sobre el salario es diferente según el sexo: en los hombres, el salario por hora crece hasta los 40 años y, en el de las mujeres, hasta los 30. Después se mantienen a un nivel aproximadamente constante en ambos casos y, para los hombres, a partir de los 55-60 se produce un cierto declive. Para el conjunto de la población, sin embargo, el salario aumenta con la edad, en aproximadamente el 0,79% por año de edad.

La antigüedad también influye sobre el diferencial de salarios: cuanto más antiguo, más salario, hecho más marcado en los primeros años, donde se observa una fuerte relación entre salario y antigüedad. Cuantitativamente, para el conjunto de la población, cada año de antigüedad aumenta el salario esperado, de media, en un +2 %, con un efecto más pronunciado los primeros 10-15 años. Con el paso del tiempo, la antigüedad pierde peso en la

determinación salarial, tal como muestra el significativo signo negativo obtenido para este término al cuadrado.

En el análisis, la incorporación de información sobre las Administraciones públicas aporta un plus de información con relación a otros estudios sobre salarios realizados con anterioridad. El sector público se muestra como el de menor desigualdad desde cualquier punto de vista. Los indicadores de dispersión son los menores, pero también las diferencias salariales por categoría laboral, nivel de estudios, antigüedad, edad o sexo son más reducidas. Es decir, los niveles salariales públicos se sitúan dentro de la banda media/superior del abanico salarial, pero con el añadido de que las categorías laborales altas (bajas) están menos (más) remuneradas que en el sector empresarial. Las administraciones públicas proporcionan, por lo tanto, un cierto contrapeso a la desigualdad salarial.

Las diferencias por sexo resultan ser muy significativas. Tanto si se toman los salarios por sector, por nivel de estudios, por tamaño de la empresa, por edad, por antigüedad, por tipos de contrato y por jornada, las diferencias siempre son importantes y muy significativas. No se ha encontrado que exista una correlación suficiente entre la proporción de mujeres en un sector y el diferencial de salarios. En cambio, la participación de la mujer en las categorías laborales superiores es mucho más pequeña que la media de la población asalariada. En el caso de las Administraciones públicas las diferencias salariales por sexo son mucho más pequeñas, pero aun así significativas para todas las variables relevantes. En definitiva, ser mujer origina un diferencial salarial del -29%, en igualdad del resto de condiciones, en relación con ser varón (significación del 99,9%).

5. BIBLIOGRAFÍA

- AKERLOF, G.A. y YELLEN, J.L. (Eds.)(1986): *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge, Cambridge University Pres.
- ÁLVAREZ ALEDO, C. y otros (1996): *La distribución funcional y personal de la renta en España. Un análisis de sus relaciones*, (Colección Estudios, 30), Madrid, Consejo Económico y Social.
- ASHENFELTER, O. y LAYARD, R. (1991): *Manual de economía del trabajo*, Madrid, Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social (2 vols.)
- BECKER, G. S. (1964): *Human Capital*, Nova York, Columbia University Pres.
- AYALA CAÑÓN, L. y IRIONDO MUJIKA, Y. (2000): "Cambio educativo y desigualdad salarial: Un análisis comparado", *Papeles de Economía Española*, n. 86, pp. 59-77.
- CAIN, G.C. (1991): "El análisis económico de la discriminación en el mercado laboral: una panorámica", en ASHENFELTER y LAYARD (1991), pp. 881-1001.
- DARP (2000): *Població ocupada en el sector agrari de Catalunya*, Barcelona, Departament de Agricultura, Ramaderia i Pesca.
- FERRERA, M., HEMERIJCK, A. y RHODES, M. (2000): "The Future of Social Europe: Recasting Work and Welfare in the New Economy", a *Report for the Portuguese Presidency of the European Union*, pp. 1-106.
- FREEMAN, R.B. y KATZ, L.F. (1995): *Differences and Changes in Wage Structures*, Chicago, NBER.
- INE (1997): *Encuesta de estructura salarial 1995*, Madrid, Instituto Nacional de Estadística.
- JAUMANDREU, J. (1994): "Diferencias de coste laboral: razones y evidencia para la industria española", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 25-26, pp. 122-131.
- LAMBERT, P.J. (1993): *The Distribution and Redistribution of Income. A Mathematical Analysis*, Cambridge, Basil Blackwell (traducción castellana del Instituto de Estudios Fiscales, 1996)

- MEIXIDE, A. (Ed.) (1988): *El mercado de trabajo y la estructura salarial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- MEIXIDE, A. (1988a): “Salarios y mercado de trabajo. Controversia teórica y evidencia empírica”, en MEIXIDE, A. (Ed.) (1988), pp. IX-XXXI.
- PÉREZ CAMARERO, S. y HIDALGO VEGA, A. (2000): *Los salarios en España*, (Colección Economía Española, XII), Madrid, Fundación Argentaria-Visor Dis.
- ROCA, J. y GONZÁLEZ CALVET, J. (1999): “Evolución de los costes laborales y diferencias salariales en España”, en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (Dir.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp.435-462.
- SOLOW, R.M. (1992): *El mercado de trabajo como institución social*, Alianza Ed., Madrid.
- ROSEN, S. (1991): “La teoría de las diferencias igualadoras”, en ASHENFELTER y LAYARD (1991), pp. 813-880.
- SEN, A. (1973): *On Economic Inequality*, Oxford University Pres (traducción castellana, 1979, Ed. Crítica)
- WILLIS, R.J. (1991): “Determinantes salariales: una exposición y reinterpretación de las funciones de ingreso del capital humano” en ASHENFELTER y LAYARD (1991), pp.669-766.
