

Título

DIFERENCIAS DE INGRESOS POR GÉNERO Y SU RELACIÓN CON LAS TRAYECTORIAS LABORALES. UN ANALISIS CON LA MCVL*

Resumen

En este trabajo se analizan las diferencias por género en los ingresos y su relación con dos aspectos concretos de las trayectorias laborales de los individuos, los abandonos del empleo y las promociones que se registran a lo largo de la historia laboral. Para ello se observan los episodios de cotización de la Muestra Continua de Vidas Laborales, de manera que se realiza un estudio de las remuneraciones desde la perspectiva del puesto de trabajo en sí mismo. Los resultados obtenidos muestran que las bases de cotización de las mujeres son siempre menores que las de los hombres, pero esta diferencia se reduce notablemente si se consideran los casos en los que no se han producido ni abandonos, ni promociones. También podría decirse que las diferencias entre los que mantienen su empleo y los que cambian y empeoran son menores que cuando el cambio se realiza a favor de una mejora, en cuyo caso las diferencias se incrementan, de modo que los varones se benefician en términos relativos más que las mujeres de dichos cambios favorables.

Código JEL J22, J31

Apellidos y nombre de los autores

Cebrián López, Inmaculada

Moreno Raymundo, Gloria

Universidad o centro de investigación

Universidad de Alcalá de Henares

Departamento de Fundamentos de Economía e Historia Económica

Dirección postal

Plaza de la Victoria, 2

28802 Alcalá de Henares

Teléfono y fax

918854201/918854239

E-mail

Inmaculada.cebrian@uah.es

Gloria.moreno@uah.es

* Este trabajo se basa en un estudio más amplio realizado sobre las diferencias por género en las trayectorias de afiliación y cotización. Este estudio fue financiado al amparo de lo previsto en la Orden TIN/1305/2008, de 6 de mayo (Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social), referencia FIPROS 2008/25.

1. Introducción

El objetivo de este estudio es analizar de qué manera los ingresos que perciben las mujeres, en comparación con los hombres, se ven afectados no sólo por su situación en el mercado de trabajo, sino también por el tipo de trayectorias laborales que experimentan.

Mientras que el perfil de la participación laboral de los hombres apenas ha sufrido cambios en las últimas décadas, el de las mujeres, que está aún en proceso de cambio, se ha modificado sustantivamente (Cebrián, I. y Moreno, G. 2008). Los hombres se incorporan al mercado de trabajo una vez terminada la etapa educativa y formativa y permanecen en él hasta la jubilación. Los cambios que se detectan en su perfil están relacionados con un retraso en la edad de entrada al mercado laboral, debido a la prolongación de los años de estudio, y con una salida cada vez más progresiva debido a la posibilidad de nuevos sistemas de jubilación. También se observa una ligera disminución en las tasas de participación para las edades centrales, pero sin cambiar ese patrón de incorporación-permanencia sin discontinuidades-jubilación. El perfil de la participación laboral de las mujeres responde a otra realidad, las mujeres también se han venido incorporando al mercado de trabajo tras los estudios, aunque en menor proporción que los hombres, pero su permanencia no ha sido continua, si no que ha estado sujeta a interrupciones y abandonos en mayor medida. El fenómeno de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo ha cambiado en cierta medida el patrón de comportamiento tradicional femenino para las mujeres, que acceden en una proporción mayor y que también abandonan en una proporción menor.

No obstante, a pesar de estos cambios, en el mercado de trabajo aún persisten importantes desigualdades por género. Una de las desigualdades más analizadas tanto en España como en el resto de países son las diferencias salariales. Al estudiar

la situación laboral de la mujer en el mercado de trabajo se observa que los salarios o ingresos medios de las mujeres ocupadas son inferiores a los de los hombres. Las diferencias en las trayectorias laborales de hombres y mujeres explican en cierta medida esta situación (Becker, G. 1957).

En este trabajo, en concreto, se consideran dos aspectos de las trayectorias laborales, los abandonos del empleo y las promociones que se registran a lo largo de la historia laboral y se estudia cómo afectan a los ingresos y si lo hacen de forma diferente según el género. Para ello se observan los episodios de cotización registrados en el Sistema de la Seguridad Social, de manera que se realiza un estudio de las remuneraciones recibidas por los trabajadores desde la perspectiva del puesto de trabajo en sí mismo, lo que permite una aproximación a las características de la demanda del mercado de trabajo y su relación con los pagos realizados a los trabajadores, para así tratar de determinar de qué manera se ven afectados los ingresos por los cambios de empleo y las trayectorias laborales.

Este análisis se basa en los estados laborales que resultan de la información recogida en los registros de la Seguridad Social para hombres y mujeres y que permite conocer las vidas laborales de los individuos representados en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), desde 2004 hasta 2007. Con los datos que proporciona esta fuente es posible determinar el tipo de trayectorias laborales de los individuos, relacionadas con abandonos de la actividad remunerada o con promociones en el empleo, a lo largo de todo el territorio español y en el periodo que va de 2004 a 2007. La MCVL también permite conocer las bases de cotización y el tiempo cotizado por lo que se puede obtener información sobre los ingresos recibidos en el empleo.

Para este trabajo se han seleccionado los episodios de todos aquellos individuos que han tenido al menos un episodio de empleo registrado como alta en el sistema de la Seguridad Social en alguno de los años de observación; esto significa

que algunas personas han podido estar de alta en el sistema de la Seguridad Social con un empleo en uno, en algunos o en todos los años del periodo de observación¹.

El estudio se basa en el análisis de aquellos episodios “vivos” en el momento de la realización de las Muestras, es decir, sólo se consideran aquellos episodios que aparecen como un alta en el sistema de la Seguridad Social a lo largo del periodo de observación, aunque en algún momento hayan podido cursar baja en el sistema. El motivo de esta selección es poder garantizar la representatividad de los episodios y poder tener en cada momento del análisis la población de referencia².

Con el fin de homogeneizar la base total de episodios analizados, se han seleccionado sólo aquellos episodios que se iniciaron en 1980 o posteriormente. La elección de esta fecha se ha basado en el hecho de que la información de las sucesivas MCVL es más completa a partir de dicho año, así como, fue en la década de los ochenta cuando se detectaron los primeros cambios en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, no sólo porque su llegada al mercado comenzó a ser significativamente mayor que en años anteriores, sino también por comenzar a percibirse señales que indicaban una modificación en su patrón de comportamiento.

En total hay 981.352 personas con un total de 4.735.216 episodios. Si se descuentan los episodios de individuos que tienen menos de 16 años o tienen 70 o más años al final del periodo de observación del episodio, así como aquellos que han fallecido a lo largo del periodo, la muestra pasa a estar formada por 974.515 personas, de las cuales 545.738 son hombres y 428.777 son mujeres. En total se registran 4.719.699 episodios, 2.489.155 corresponden a varones, de los cuales, el 88,4 por

¹ Por lo tanto, no forman parte de la base analizada los episodios de aquellas personas que pertenecen a la población de la MCVL por haber tenido sólo episodios de prestaciones a lo largo de los años en los que se ha realizado la Muestra. En total, se quitan 12.461 episodios correspondientes a 7.255 personas.

² Cuando se analizan trayectorias laborales que se realizan con anterioridad al periodo de observación, se pierde la representatividad de los colectivos pues no se dispone de la población total de referencia.

ciento son episodios de empleo, y 2.230.544 corresponden a mujeres, siendo un 86,6 por ciento episodios de empleo.

2. *Abandonos y promociones*

Los dos aspectos de las trayectorias laborales que se van a incluir como variables explicativas de las diferencias de ingresos por género son los abandonos del empleo y las promociones.

El carácter de los datos utilizados posibilita el conocer la sucesión de distintos episodios de empleo de un mismo individuo, con el tiempo que transcurre entre ellos, de tal forma que es posible saber si una vez terminado un episodio de empleo el individuo ocupa otro puesto de trabajo o no y cuándo lo hace. Puede haber abandonos del empleo porque el individuo ha salido definitivamente de la muestra o porque ha habido una interrupción entre una baja y la siguiente alta en el empleo, con independencia de que el individuo aparezca en alta una prestación o no. En este trabajo se va a considerar que se da un “abandono” si el intervalo entre la baja y la siguiente alta es superior a 365 días, pudiendo suceder que tras una salida de un empleo no se registre una nueva alta³. La variable abandono toma tres valores, el valor 0 cuando entre baja y alta transcurren menos de 365 días. El valor 1 cuando el abandono es definitivo en el período de observación (el identificador personal asociado a ese episodio no vuelve a aparecer en la muestra), en adelante “abandonos absolutos”. Y, el valor 2, significa abandono con retorno (el episodio se interrumpe, el identificador personal está fuera del empleo registrado por más de 365 días), en este caso se hablará de “abandonos relativos”.

³ Los episodios de empleo que terminan en 2007 no es posible saber si son o no abandonos puesto que en el período de observación no hay tiempo suficiente para cumplir las condiciones que se requieren para clasificarlo como de abandono.

Cuadro 1 Episodios de empleo por sexo y tipo de abandono, (Fuente: MCVL 2004-07)

Episodios de empleo según tipo de abandono			
	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	2128988	1845169	3974157
Absolutos	47989	49803	97792
Relativos	34117	41200	75317
TOTAL	2211094	1936172	4147266
Distribución porcentual de los episodios de empleo según tipo de abandono			
	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	96,29	95,30	95,83
Absolutos	2,17	2,57	2,36
Relativos	1,54	2,13	1,82
TOTAL	100,00	100,00	100,00
Distribución de los episodios de empleo por género			
	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	53,57	46,43	100,00
Absolutos	49,07	50,93	100,00
Relativos	45,30	54,70	100,00
TOTAL	53,31	46,69	100,00

El Cuadro 1 recoge la distribución de los episodios de empleo seleccionados por sexo y tipo de abandono. Lo primero que cabe destacar es que en un porcentaje muy elevado hay continuidad entre un episodio de empleo y el siguiente (menos de 365 días), en un 96 por ciento en los episodios de hombres y en un 95 por ciento en los episodios de mujeres. La distribución porcentual también muestra que los episodios de abandonos de mujeres son superiores a los de los hombres, algo más de la mitad de los episodios de abandonos absolutos son de mujeres y el 55 por ciento de los episodios de abandonos relativos. Cuando, por el contrario, en la distribución total de los episodios de empleo tienen más peso los episodios de hombres (53 por ciento) que los de mujeres. También se observa que tanto en el caso de los hombres tienen más peso los episodios de abandonos absolutos, pero en el caso de las mujeres el peso de los absolutos y relativos es similar.

El concepto de promoción es difícil de medir, en muchos casos podría considerarse un ascenso una mejora en las condiciones laborales que no se refleja en

variables medibles objetivamente, por ejemplo un mejor despacho o un mejor horario laboral. Otro baremo para medir una mejora o promoción son los cambios en la categoría profesional o en la estabilidad que conlleva una determinada relación laboral. Teniendo en cuenta la información disponible en la MCVL se pueden definir dos tipos distintos de promociones. Por un lado, se considera que hay una mejora cuando se pasa a cotizar en un grupo de cotización de categoría superior al inicial, esto puede suceder sin que haya cambio de empleo⁴ o cuando se da un cambio de empleo. Por otro lado, también se considera una promoción o mejora el conseguir la estabilidad en el empleo pasando de un contrato temporal a uno indefinido, de nuevo caben dos posibilidades que haya o no cambio de empleo.

El Cuadro 2 recoge la distribución de los episodios de empleo en caso de que se pueda considerar una mejora laboral según el criterio de mejora del grupo de cotización. En la primera parte de la tabla se recogen los cambios que se observan dentro del mismo episodio de empleo y en la segunda parte, si hay cambio también en el episodio de empleo. En este segundo caso puede suceder que tras un episodio de empleo determinado no haya otro episodio de empleo (bien porque hay una prestación o una salida del sistema) estos casos se incluyen en la categoría “sin modificación”.

Se observa que las mejoras en el grupo de cotización dentro del propio empleo son pocas, en total un 2 por ciento de los episodios de empleo presentan mejora sin cambio de empleo, siendo el porcentaje un punto porcentual mayor para los episodios de hombres que para los de mujeres (2,5 y 1,5 por ciento respectivamente) y siendo el porcentaje de episodios de mujeres el 35 por ciento del total. Las promociones debidas a mejora en el grupo de cotización cuando hay cambio de episodio tienen más peso, alrededor del 10 por ciento, tanto en los episodios de hombres como en los de

⁴ En 2004 la MCVL no recoge la información sobre cambio de contrato o grupo de tarifa dentro del mismo episodio. Esta información sólo está disponible a partir de 2005, por lo que los cambios de promociones que se puedan observar en el mismo episodio se dan a partir de esa fecha.

mujeres. En este caso los episodios de promoción están más igualados por género, siendo el 45 por ciento episodios de mujeres.

Cuadro 2 Cambios en el grupo de cotización (Fuente: MCVL 2004-07)

	DENTRO DEL MISMO EPISODIO						
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Empeora	4010	2762	6772	0,18	0,14	0,16	40,79
Sin modificación	2142448	1901089	4043537	97,34	98,37	97,82	47,02
Mejora	54461	28731	83192	2,47	1,49	2,01	34,54
Total	2200919	1932582	4133501	100,00	100,00	100,00	46,75
	CON CAMBIO DE EPISODIO						
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Empeora	182928	159339	342267	8,31	8,24	8,28	46,55
Sin modificación	1784560	1580182	3364742	81,08	81,77	81,40	46,96
Mejora	233431	193061	426492	10,61	9,99	10,32	45,27
Total	2200919	1932582	4133501	100,00	100,00	100,00	46,75

El análisis de las promociones por el paso de un contrato temporal a uno indefinido se recoge en el Cuadro para cambios dentro del mismo episodio y para cambios de episodio. Dentro del mismo episodio la proporción de episodios de empleo con mejora es igual que en el caso del grupo de cotización, alrededor de un 2 por ciento, igual para mujeres y hombres. La proporción de episodios de mejora de este tipo que corresponden a mujeres es del 45,27 por ciento.

Cuadro 3 Cambios en el tipo de contrato. (Fuente: MCVL 2004-07)

	DENTRO DEL MISMO EPISODIO						
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Empeora:Indef-Temp	4602	2511	7113	0,21	0,13	0,17	35,30
Sin modificación	2147383	1889498	4036881	97,57	97,77	97,66	46,81
Mejora:Temp-Indef	48934	40573	89507	2,22	2,10	2,17	45,33
Total	2200919	1932582	4133501	100,00	100,00	100,00	46,75
	CON CAMBIO DE EPISODIO						
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Empeora:Indef-Temp	72689	62857	135546	3,30	3,25	3,28	46,37
Sin modif	2033502	1780737	3814239	92,39	92,14	92,28	46,69
Mejora:Temp-Indef	94728	88988	183716	4,30	4,60	4,44	48,44
Total	2200919	1932582	4133501	100,00	100,00	100,00	46,75

Tampoco se observan diferencias por género en el paso de un contrato temporal a uno indefinido cuando hay cambio de empleo. En este caso, la proporción de episodios de mejora de mujeres es del 48 por ciento del total, y del total de los episodios de empleo, los correspondientes a una mejora son alrededor del 4,5 por ciento (igual para hombres que para mujeres).

3. Análisis de las diferencias salariales a partir de las bases de cotización de los episodios de empleo

3.1. Consideraciones previas

A lo largo de este apartado se analizan las bases de cotización como fuente de información para el estudio de la remuneración de los trabajadores que forman parte de la muestra de observación, y que han estado empleados en los diferentes puestos de trabajo pertenecientes al régimen general de la Seguridad Social y que, como tales aparecen, registrados en el sistema a lo largo de dichos años.

Dado que se dispone de información sobre la duración de cada uno de los episodios, se ha calculado la base media equivalente mensual, es decir, se ha corregido el valor de la base de cotización declarado por el tiempo de cotización registrado. Por ley, estas bases de cotización están sometidas a unos topes mínimos y máximos, sin embargo, se ha observado que hay algunos casos en los que las bases se encuentran por debajo del mínimo, por lo que se han realizado algunos filtros y ajustes. Así, se estima que si la base de cotización se encuentra “relativamente cerca” del tope mínimo, es decir un 15 por ciento por debajo como máximo, se ha corregido su valor y se ha igualado al tope mínimo correspondiente al grupo de cotización⁵; y si

⁵ Este procedimiento plantea un problema en el caso de los grupos de cotización 4 a 11 en el año 2004, ya que el tope mínimo de estos grupos se subió con efectos 1º de julio; en este caso, se ha usado como tope mínimo la media aritmética de los dos topes.

la base media equivalente a tiempo completo estimada se encuentra por debajo del tope mínimo correspondiente, se ha eliminado el caso por considerarlo erróneo o sin la información necesaria para estudiarlo. En aquellos casos en los que las bases de cotización normalizadas superaban el tope máximo se han igualado a dicho tope. Por todo ello, a lo largo de este capítulo, la muestra se reduce a aquellos episodios de empleo en los que la información sobre las bases de cotización esté disponible y dentro de los márgenes marcados por los topes de cotización.

En el Cuadro4 se presenta la distribución de los episodios analizados según la relación que guarden con algún tipo de abandono o promoción, de acuerdo con los grupos definidos en el apartado anterior. En él se puede observar que, por término medio, los episodios de mujeres siempre tienen duraciones más cortas que los de varones. Ahora bien, las diferencias entre géneros cambian cuando se clasifican a los episodios según el tipo de abandono o cuando se trata de promociones, cualquiera que sea el tipo. Así, destaca el hecho de que la duración de los episodios de hombres que cursan un abandono absoluto es, por término medio, considerablemente mayor que en los demás casos de abandono, así como en comparación con los episodios de las mujeres pertenecientes al mismo grupo. En todos los casos en los que los episodios proceden de algún cambio de empleo en el que ha tenido lugar una variación del grupo de cotización o del tipo de contrato, las duraciones medias son menores. Ahora bien, cabe destacar que las duraciones medias son mayores en los casos en los que el individuo ha pasado a una situación contractual más estable. Sin embargo, resulta llamativo que en el grupo de episodios de las mujeres que han logrado un empleo estable, la duración media sea mayor que en el caso de los que no han cambiado, al contrario de lo que ocurre con los episodios de los varones. Este hecho muestra una vez más que las mujeres y su situación en el mercado de trabajo es diferente a la de los hombres, tanto desde una perspectiva estática como dinámica.

Cuadro 4 Número de episodios de empleo, distribución y duración media, según su clasificación de acuerdo con los grupos de abandono y promociones, por género (Fuente: MCVL: 2004-2007)

		Varones			Mujeres		
		Total	%	Duración media (días)	Total	%	Duración media (días)
Abandono	No abandono	1374594	96,2	542,2	1088258	95,0	421,0
	Abandono absoluto	29715	2,1	824,4	29813	2,6	577,7
	Abandono relativo	24442	1,7	334,2	27364	2,4	329,1
	Total	1428751	100,0	544,5	1145435	100,0	422,9
Promoción grupo de cotización	No promoción	1091073	76,4	655,2	882724	77,1	498,1
	Avance	191835	13,4	216,0	148270	12,9	196,6
	Retroceso	145843	10,2	148,4	114441	10,0	136,1
	Total	1428751	100,0	544,5	1145435	100,0	422,9
Promoción tipo de contrato	No promoción	1283629	89,8	565,4	1021845	89,2	432,8
	Avance	85698	6,0	508,7	76431	6,7	478,1
	Retroceso	59424	4,2	145,7	47159	4,1	118,6
	Total	1428751	100,0	544,5	1145435	100,0	422,9

En el Cuadro5 se recogen los valores medios y medianos de las bases de cotización mensuales, es decir, corregidas por el tiempo de cotización y normalizadas a valores mensuales, de los episodios de empleo. Se aprecian algunas diferencias interesantes, especialmente en la comparación de los hombres y mujeres con episodios registrados que guardan alguna relación con el abandono del sistema, así como con las promociones definidas. Destacan dos elementos principalmente. En primer lugar, las bases de cotización de las mujeres son siempre menores que las de los hombres, pero esta diferencia se reduce notablemente si se consideran los casos en los que no se han producido ni abandonos, ni promociones. Es segundo lugar, podría decirse que las diferencias entre los que mantienen su empleo y los que cambian y empeoran son menores que cuando el cambio se realiza a favor de una mejora, en cuyo caso las diferencias se incrementan, de modo que los varones se benefician en términos relativos más que las mujeres de dichos cambios favorables.

Cuadro 5 Valores medios y medianos de las bases de cotización mensuales de los episodios según su clasificación en función de las variables de abandono y promociones, por género (Fuente: MCVL: 2004-2007)

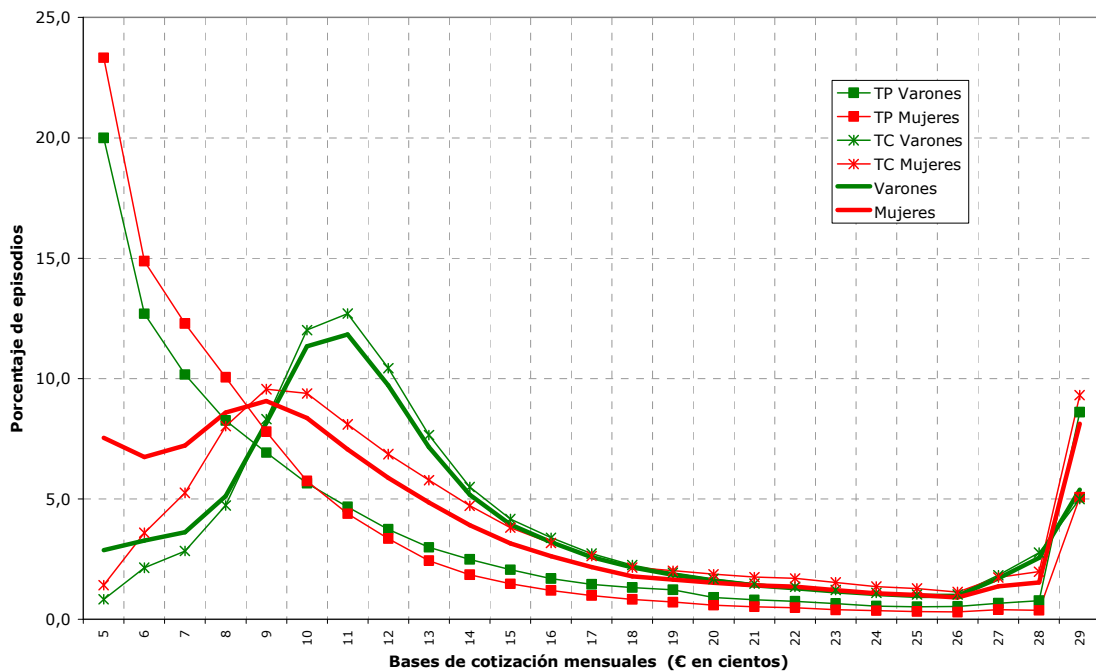
		Varones		Mujeres		Ratio medias
		Media	Mediana	Media	Mediana	
Abandono	No abandono	1449,4	1239,3	1392,8	1146,1	96,1
	Abandono absoluto	1369,5	1186,6	1118,8	972,1	81,7
	Abandono relativo	1219,3	1088,3	1071,0	935,0	87,8
	Total	1443,8	1235,5	1378,0	1133,4	95,4
Promoción grupo de cotización	No promoción	1493,6	1264,1	1446,1	1186,8	96,8
	Avance	1309,1	1189,5	1171,6	1031,7	89,5
	Retroceso	1248,7	1134,0	1120,1	990,5	89,7
	Total	1443,8	1235,5	1378,0	1133,4	95,4
Promoción tipo de contrato	No promoción	1456,7	1238,6	1406,0	1152,5	96,5
	Avance	1362,1	1238,1	1156,4	1042,9	84,9
	Retroceso	1283,7	1173,8	1131,1	1007,8	88,1
	Total	1443,8	1235,5	1378,0	1133,4	95,4

Ahora bien, a la hora de analizar estos datos agregados, hay que recordar que, aunque las bases de cotización están normalizadas a valores mensuales que corrigen por tiempo cotizado los valores obtenidos, hay una serie de elementos adicionales que tienen que ver con las posiciones que ocupan los diferentes trabajadores en el mercado de trabajo, así como el hecho de que las bases de cotización están sometidas por ley a topes mínimos y máximos que delimitan los valores extremos de la distribución. Por ello, estos resultados deben tomarse con las debidas cautelas, resultando necesario analizar las variables de ingresos de modo que puedan estudiarse con más detalle las diferencias netas, es decir, descontando el efecto que cada característica laboral y personal pueda estar ejerciendo sobre dichos valores.

No obstante, antes de proceder a este análisis pormenorizado de las diferencias netas, en el Gráfico 1 se presenta la distribución de los episodios según el género y el tipo de jornada declarada en el episodio. De esta manera se puede observar que existe una correlación directa entre las bases de cotización y el tiempo trabajado, a pesar de no poder identificar la relación de las bases con las horas trabajadas por no disponer de dicha información.

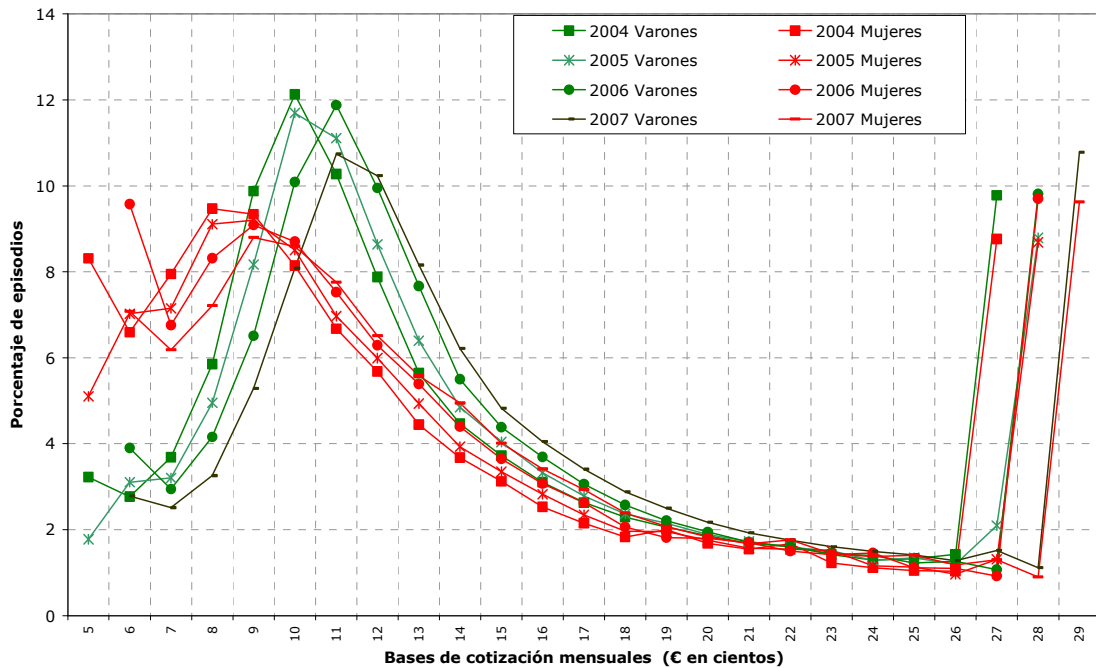
En primer lugar, la distribución de los episodios a tiempo parcial muestra un perfil claramente decreciente, tanto para hombres como para mujeres, destacando el hecho de que la proporción de mujeres en las bases de cotización inferiores a los 1000€ es mayor que la de los hombres, alterándose el orden a partir de dicho valor. En segundo lugar, la distribución de los episodios en los que el trabajador tiene una jornada a tiempo completo muestra forma de campana con un único valor modal desplazado a la izquierda, quedando el valor medio, tanto de hombres como de mujeres (información contenida en el Cuadro5), a la derecha del valor más frecuente. Se trata por tanto de distribuciones asimétricas en las que claramente se aprecia que las mujeres perciben ingresos menores que los varones. Si se analizan conjuntamente los dos tipos de episodios definidos según la jornada, las funciones se vuelven más chatas, reduciendo el valor modal, pero manteniendo el mismo tipo de distribución, aunque evidentemente la cola izquierda aumenta su representatividad, especialmente en el caso de las mujeres, distanciándose más los valores más frecuentes de las distribuciones de hombres y mujeres.

Gráfico 1 Distribución de las bases de cotización mensuales equivalentes, según género (Fuente: MCVL: 2004 - 2007)



En el Gráfico 2 se presenta el mismo tipo de información sólo que identificando el año de cotización en el que se registran las bases de cotización sin identificar las diferentes jornadas. Un elemento importante es que a lo largo de los años la tendencia que se aprecia es hacia una reducción de las diferencias entre las colas, pues se observa una cierta reducción de la proporción de episodios concentrados en el valor más frecuente, lo que ayuda a que las series se vuelvan más chatas, así como a un desplazamiento hacia la derecha.

Gráfico 2 Distribución de las bases de cotización mensuales equivalentes, según género y año de cotización (Fuente: MCVL: 2004 - 2007)

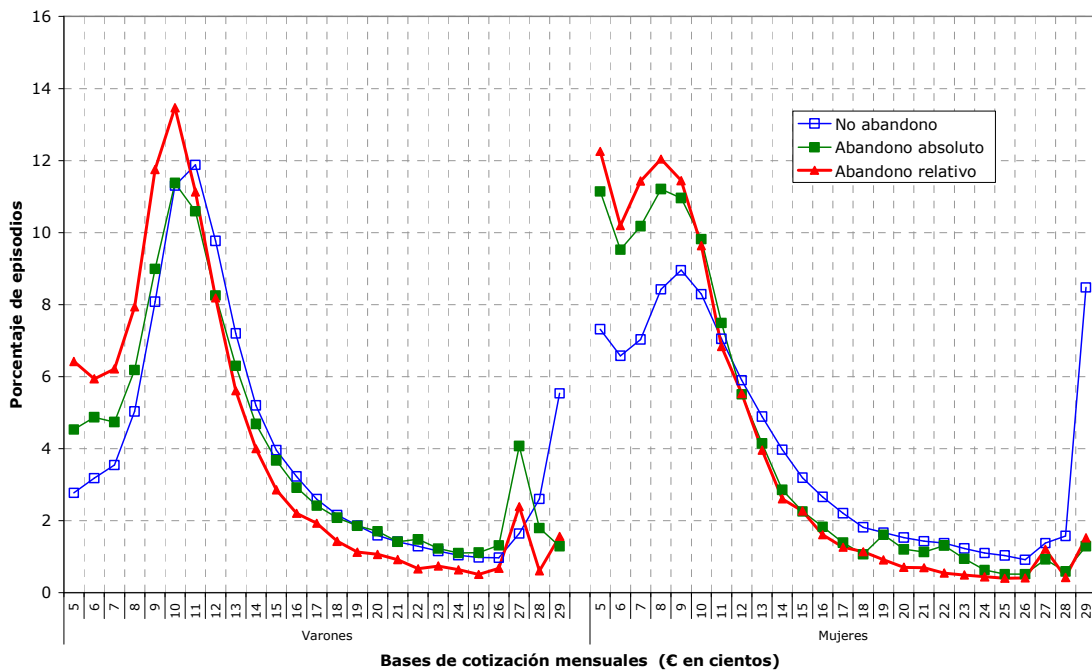


En todos los casos, el valor mínimo de las bases se encuentra en torno a los 500 euros establecidos por el límite inferior de las bases de cotización, mientras que se observa que existe una concentración importante de episodios en el extremo derecho debido a la existencia del tope máximo de cotización, tope que, de hecho, puede estar condicionando los resultados medios obtenidos, y que, por tanto, ha de tenerse en cuenta a la hora de realizar cualquier valoración. Por último cabe destacar que la concentración de episodios es muy similar para hombres y mujeres en los

valores del extremo superior, mientras que considerablemente distintas en el extremo inferior.

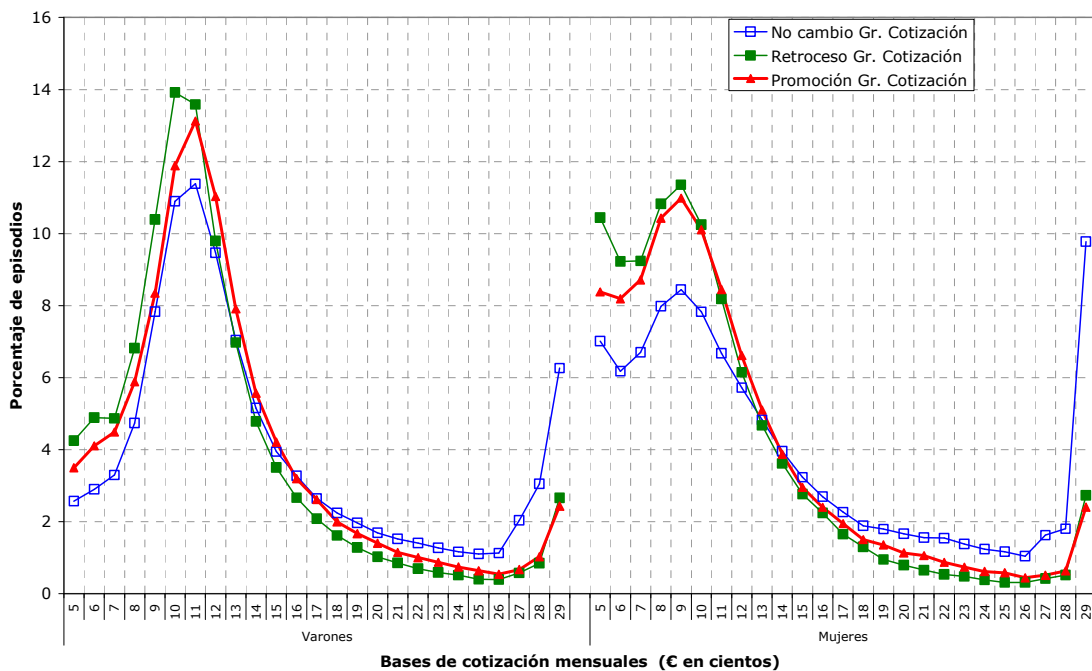
En el siguiente gráfico, Gráfico 3, se muestran los perfiles de la distribución diferenciando entre aquellos episodios de trabajadores que no han tenido ningún episodio de abandono, con aquellos en los que se ha producido un abandono absoluto o relativo. En este gráfico destacan nuevamente las diferencias entre hombres y mujeres, y en particular si se comparan las distribuciones para cada colectivo, ya que en el caso de las mujeres, se aprecia una mayor concentración de episodios en los valores más bajos de la distribución, en los casos en los que se ha producido algún abandono. Esto podría indicar que uno de los motivos por los que las mujeres dejan el sistema puede tener que ver con el coste de oportunidad relativo de estar trabajando, si en comparación con los ingresos resultantes de dicho empleo, éstos son relativamente muy bajos, por lo que mejor será dejar el mercado de trabajo.

Gráfico 3 Bases de cotización mensuales de los episodios según su relación alguna situación de abandono, varones y mujeres (Fuente: MCVL 2004-2007)



En el Gráfico 4 se presenta el mismo tipo de perfiles de distribución de las bases de cotización diferenciando entre los casos en los que ha tenido lugar algún cambio favorable o no de grupo de cotización. En este caso cabría esperar que en aquellos episodios en los que se ha recogido una mejora en el grupo de cotización se apreciase una mejora en los niveles de las bases de cotización, de modo que la distribución se desplazara hacia la derecha, sin embargo, no parece ser el caso. No obstante, este resultado puede venir compensado por el hecho de que para analizar el cambio de grupo de cotización se están considerando cambios de episodios, lo que puede dar lugar a que, aunque se avance en el grupo de cotización, se pierda en otras variables significativas para establecer la remuneración como son, por ejemplo, la antigüedad en el puesto de trabajo. Además, especialmente en el caso de las mujeres, las series que dibujan la distribución de las bases tras un cambio se aproximan mucho, por lo que no parece que se reflejen diferencias significativas en cuanto a la mejora o el retroceso. Por lo demás, las diferencias entre hombres y mujeres se mantienen en todos los casos.

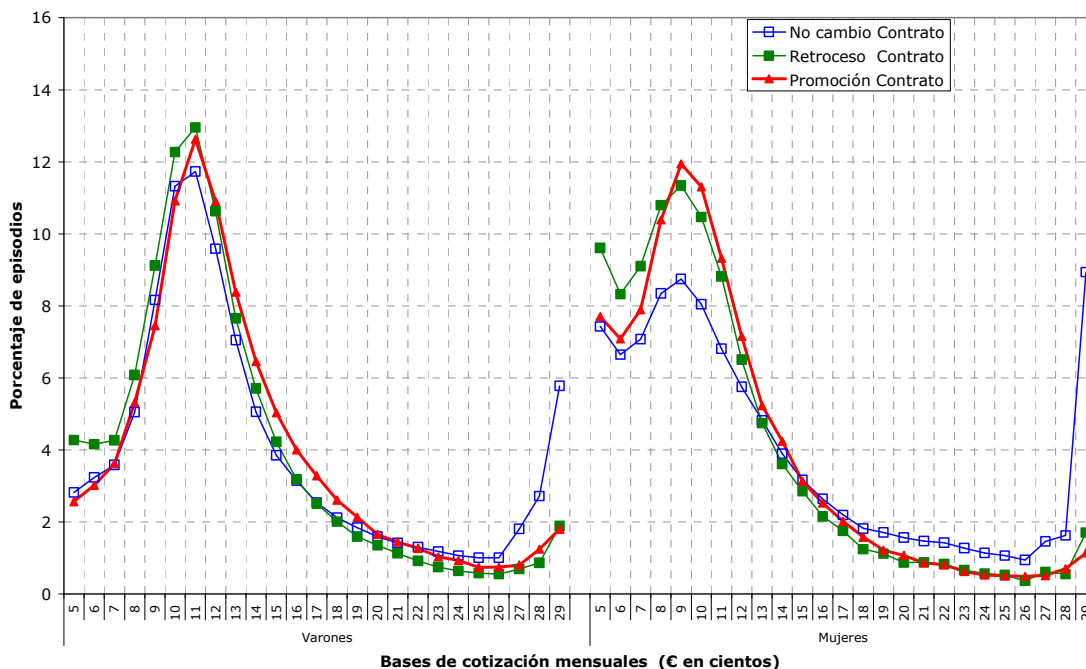
Gráfico 4 Bases de cotización mensuales de los episodios según su relación alguna promoción por grupo de cotización, varones y mujeres (Fuente: MCVL 2004-2007)



En el Gráfico 5 se presentan los perfiles diferenciando si se ha producido un cambio a favor o en contra de la estabilidad, o si no se ha producido cambio alguno. Un primer detalle que llama la atención es que las series de hombres y mujeres parecen asemejarse más en los casos en los que se recoge un cambio, de modo que tanto el perfil de las series como los valores más comunes se aproximan más que en las demás series analizadas en los gráficos anteriores, así como en comparación con los casos en los que no se produce ningún cambio. Este hecho podría indicar que una parte importante de las diferencias entre hombres y mujeres pueden venir de la mano del tipo contrato que tienen en sus puestos de trabajo y sobre cómo avanzan en sus trayectorias laborales en el mercado de trabajo. De hecho, cuando se trata de una promoción hacia la estabilidad las diferencias se reducen. Esto pone de manifiesto que un elemento que ayudaría a reducir las diferencias entre hombres y mujeres tiene que ver con los niveles de rotación o de estabilidad con los que se ven afectados los trabajadores pertenecientes al mercado de trabajo español.

Por todo ello resulta conveniente intentar diferenciar qué parte de cada una de las características que acompañan a los puestos de trabajo y a cada grupo de trabajadores determinan las diferencias entre los ingresos de los trabajadores. Este análisis se presenta en la sección siguiente.

Gráfico 5 Bases de cotización mensuales de los episodios según su relación alguna promoción por cambio de contrato hacia la estabilidad, varones y mujeres (Fuente: MCVL 2004-2007)



3.2. Regresiones de las bases de cotización mensuales de los episodios de empleo asalariado a tiempo completo

A la vista de los resultados de las diferencias brutas observadas en el apartado anterior, a continuación se trata de aislar el efecto marginal de las características de la estructura productiva y de los trabajadores con el objetivo de identificar los elementos que se esconden detrás de esas diferencias, así como tratar de valorar cuáles son las diferencias netas observadas.

Para ello, se han realizado diversas ecuaciones salariales de tipo “minceriano” que tratan de explicar en qué medida las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores a los que corresponden los episodios analizados pueden estar condicionando el valor de la propia base de cotización, al mismo tiempo que se detectan la diferencias en ingresos debidas al hecho de ser hombre o mujer. Aunque este tipo de ecuaciones habitualmente tratan de explicar los factores determinantes del salario por hora, dada la imposibilidad de tener las horas trabajadas y disponer

únicamente de la información relativa a los días cotizados en el episodio, la variable dependiente se ha calculado a partir del valor mensual de la base de cotización, lo que sería equivalente al salario mensual, sin horas extras. En concreto, como variable dependiente se ha tomado el logaritmo de la base de cotización normalizada, de tal manera que los resultados de los coeficientes que se obtienen para cada una de las variables explicativas se pueden interpretar como variaciones porcentuales de la base de cotización predicha cuando la variable explicativa aumenta en una 1 unidad (o pasa de 0 a 1 en el caso de las variables dicotómicas).

Las variables explicativas recogen las características del trabajador como son el sexo, la edad y la nacionalidad del individuo. También se consideran algunas características muy relevantes del propio puesto de trabajo tales como la Comunidad Autónoma en la que tiene lugar la afiliación a la Seguridad Social, la rama de actividad en la que se desarrolla la labor del puesto de trabajo y que se ha agregado en los siguientes grupos: “Agricultura y pesca”, “Industria”, “Construcción”, “Comercio”, “Hostelería”, “Transporte”, “Intermediación financiera”, “Administración pública”, “Sanidad y educación”, “Servicios a las empresas” y “Servicios personales”. Así mismo, también se incluye el grupo de tarifa al que se refiere la cotización, lo que permite tener una aproximación al nivel de cualificación requerido en el puesto de trabajo. Esta variable se ha agrupado de tal manera que queda, por un lado, el grupo formado por los “Licenciados superiores”, por otro, los “Licenciados medios” y ayudantes titulados”, por otro, los “Jefes administrativos y de taller”, por otro los “Ayudantes no titulados y Oficiales administrativos”; en otro los “Subalternos y Auxiliares administrativos”, en otro, los “Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª y especialistas”; y en otro, los “Peones y trabajadores menores de 18 años”. Además, se puede conocer el tipo de empresario o empresa, pudiéndose identificar si se trata de una persona física o jurídica, en cuyo caso se sabe si se trata de una “Sociedad anónima”, o “Sociedad limitada o similar”, o “Cooperativa”, o alguna “Administración pública”. También es

posible conocer el tamaño de la empresa en el momento más próximo a la extracción de la muestra, pudiendo variar desde 0, lo que indica que la empresa ya no tiene trabajadores, hasta su valor más alto. No obstante, se ha agrupado en varias categorías que son entre 1 y 9 trabajadores, de 10 a 19, de 20 a 49, de 50 a 249 y de 250 o más. Además, se han añadido las variables que identifican si tras el episodio ha podido haber algún tipo de abandono, así como si ese episodio es el resultado de una mejora en el grupo de cotización por haber cambiado de empleo, o si se ha llegado a él desde una situación anterior en la que el individuo tenía un contrato temporal o indefinido, de modo que se encuentre en una situación más estable que en la que se encontraba o si por el contrario ha empeorado porque pasó de un contrato estable a otro que no lo es⁶.

Se han realizado tres tipos de regresiones. En primer lugar, se ha estimado un modelo global para hombres y mujeres juntos de modo que se pueda estudiar el coeficiente de género. A continuación se ha repetido este mismo ejercicio pero diferenciando entre varones y mujeres.

En los párrafos siguientes se presentan algunos comentarios en relación con los resultados relativos a los coeficientes obtenidos en las regresiones. El conjunto de especificaciones y características así como los resultados de todas las regresiones se encuentran detallados en el Cuadro6.

La variable género identifica si existen diferencias salariales no explicadas por el resto de variables incluidas en el análisis y que en parte pudieran atribuirse, entre otros factores que puedan haberse excluido, a prácticas discriminatorias, que estén afectando negativamente a las mujeres frente a los varones. Se observa que, en el

⁶ Esto ha supuesto que no se haya podido incorporar información sobre el tipo de contrato que tiene el individuo ya que implícitamente está identificado en esta variable de promoción y podría dar lugar a algún tipo de correlación entre las variables.

conjunto de España, las mujeres, por término medio, tienen una penalización en sus bases de cotización equivalentes a un 10 por ciento.

La variable edad muestra, como cabía suponer, que los más jóvenes perciben ingresos inferiores a los más mayores.

Un resultado similar al del género del trabajador lo muestra la variable que clasifica al trabajador como extranjero, es decir, procedente de otro país y sin nacionalidad española, aunque el coeficiente es menor que el correspondiente al sexo, indicando que los extranjeros tienen una penalización aproximada del 5 por ciento, y ocurre prácticamente lo mismo si el trabajador es hombre o mujer.

En relación con la región en la que tiene lugar la afiliación a la Seguridad Social, es decir, allí donde cotiza la empresa, muestra que en Canarias, Castilla León, Extremadura y Galicia son las regiones que registran las bases de cotización más bajas, incluso que en Andalucía. Este hecho indica que en las regiones españolas menos desarrolladas las bases de cotización son menores que en las regiones con niveles de renta más altos.

Según la clasificación de los episodios por el grupo de cotización al que pertenece y según el cual el trabajador percibe una u otra base de cotización como mínimo o como máximo, muestra como era de esperar que todos los grupos de cotización superiores al de peones, que es el de referencia, perciben bases más elevadas.

Sólo la rama de actividad agropecuaria presenta un coeficiente negativo, lo que indica que ese sector es el único en el que las bases de cotización son inferiores a las del sector del comercio que es el que aparece como referencia.

Todas las empresas con menos trabajadores que las que se encuentran en el grupo de referencia, que son las más grandes, con más de 250 trabajadores, registran

bases de cotización más pequeñas. Así ocurre también con las empresas que no son sociedades anónimas, a excepción de las que pertenecen al sector público⁷.

En año de alta que identifica el año en el se cursó el alta en el sistema por primera vez, presenta coeficientes positivos, tanto para aquellos casos que cursaron alta antes o después de 2004, excepto en el caso de las mujeres que manifiesta un signo negativo en los episodios con alta anterior a dicho año.

En relación con las variables que recogen los cambios y trayectorias que han podido experimentar los trabajadores y que pueden afectar a sus ingresos, se observa que la variable que recoge la posibilidad de que tenga lugar un abandono muestra valores negativos, lo que viene a indicar que siempre que haya un abandono, las bases de cotización son menores, independientemente de que este se absoluto o relativo. Además, cualquier abandono es más perjudicial para las bases de cotización de las mujeres que las de los varones, a los cuales parece perjudicarles más los abandonos en los que vuelven cierto tiempo después al empleo.

Los resultados obtenidos en relación con las variables que tratan de identificar posibles movimientos que puedan recoger promociones, ya sean por cambios favorables en los grupos de cotización, o bien por tratarse de cambios que favorezcan el logro de estabilidad contractual, no muestran en principio los signos esperados, es decir, que las bases de cotización se viesen favorecidas por cualquier cambio favorable. Por el contrario, tantos los cambios que son a favor, como los que son en contra muestran signos negativos. Sin embargo, este resultado no es de extrañar si tenemos en cuenta que, aunque se está recogiendo información sobre el tiempo que dura el episodio quedando por lo tanto descontado el efecto de la antigüedad en el empleo, cualquier movimiento implica un cambio de empleo, por lo que los resultados

⁷ Recuérdese que la selección está hecha para trabajadores del régimen general, por lo que en ningún caso hay trabajadores de la función pública.

parecen indicar que la movilidad penaliza al trabajador, y siempre algo más a las mujeres que a los hombres.

Por último, un detalle importante es el signo del coeficiente del empleo a tiempo completo⁸, siempre positivo, indicando que los empleos a tiempo completo tiene bases de cotización más altas, siendo ligeramente superior el valor del efecto en el caso de las mujeres que en el de los varones. Esto puede indicar que los ingresos de las mujeres se benefician más de las jornadas a tiempo completo que los varones.

Cuadro 6 Resultados de la regresión global por género. (Fuente MCVL 2004-07)

	Base mes mensual					
	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
Mujer	-0,101	**				
Edad						
Menor de 24	-0,048	**	-0,064	**	-0,031	**
Entre 25 y 34 años	-0,022	**	-0,022	**	-0,02	**
Entre 35 y 44 años		**		**		**
Entre 45 y 54 años	0,035	**	0,046	**	0,027	**
Entre 55 y 64 años	0,066	**	0,081	**	0,045	**
65 años o más	0,055	**	0,059	**	0,048	**
Extranjero	-0,047	**	-0,05	**	-0,044	**
Municipio de residencia						
Capita de provincia (&)						
Municipios grandes	-0,009	**	-0,001		-0,019	**
Otros municipios	-0,023	**	-0,017	**	-0,028	**
Comunidad Autónoma						
Andalucía (&)						
Aragón	0,04	**	0,06	**	0,02	**
Asturias	0,03	**	0,04	**	0,02	**
Baleares	0,04	**	0,02	**	0,06	**
Canarias	-0,08	**	-0,11	**	-0,03	**
Cantabria	0,05	**	0,06	**	0,03	**
Castilla La Mancha	0,01	**	0,01	**	0,01	**
Castilla y León	-0,02	**	-0,02	**	-0,02	**
Cataluña	0,07	**	0,08	**	0,06	**
Comunidad Valenciana	0		0		0	
Extremadura	-0,09	**	-0,1	**	-0,08	**
Galicia	-0,03	**	-0,02	**	-0,03	**
Madrid	0		0		0	
Murcia	0	**	0		0	
Navarra	0,18	**	0,19	**	0,18	**
País Vasco	0,16	**	0,15	**	0,16	**
La Rioja	0,07	**	0,07	**	0,07	**
Ceuta y Melilla	0		-0,02		0,02	
Grupo de cotización						
Ingeniero, licenciado, alta dirección (&)	0,57	**	0,54	**	0,59	**
Ingenieros técnicos ayudantes titulados	0,49	**	0,45	**	0,5	**
Jefes administrativos y de taller	0,52	**	0,49	**	0,53	**
Ayudantes no titulados	0,29	**	0,31	**	0,24	**
Oficiales administrativos y subalternos	0,13	**	0,1	**	0,14	**
Oficiales	0,12	**	0,1	**	0,13	**
Peones y asimilados						

⁸ El valor del coeficiente no es destacable ya que no se dispone de horas de trabajo.

Rama de actividad						
Agricultura y pesca	-0,02	**	-0,06	**	0,04	**
Industria extractiva	0,13	**	0,12	**	0,11	**
Construcción	0,12	**	0,1	**	0,11	**
Comercio(&)						
Hostelería	0,15	**	0,1	**	0,19	**
Transporte	0,15	**	0,11	**	0,21	**
Intermed. Financiera	0,08	**	0,08	**	0,08	**
Ag. Inmob. y Serv.empresa	0,11	**	0,07	**	0,14	**
Administración Pública, Educación y Sanidad	0,06	**	0,04	**	0,07	**
Otros Servicios;Serv.Per H	0,07	**	0,09	**	0,05	**
Número de trabajadores						
0	-0,14	**	-0,14	**	-0,12	**
De 1 a 9	-0,17	**	-0,18	**	-0,17	**
De 10 a 20	-0,15	**	-0,15	**	-0,15	**
De 20 a 49	-0,12	**	-0,13	**	-0,11	**
De 50-249	-0,06	**	-0,06	**	-0,05	**
250+ (&)						
Tipo de empresa						
Persona física	-0,21	**	-0,21	**	-0,21	**
Sociedades anónimas(&)						
Otras sociedades	-0,11	**	-0,12	**	-0,09	**
Cooperativas y similares	-0,04	**	-0,06	**	-0,02	**
Sector público	0,07	**	0		0,12	**
Año de alta						
Antes de 2004	0,02	**	0,04	**	-0,02	**
2004						
2005	0,04	**	0,04	**	0,04	**
2006	0,08	**	0,09	**	0,08	**
2007	0,11	**	0,12	**	0,11	**
Abandono						
No abandono (&)						
Abandono absoluto	-0,09	**	-0,06	**	-0,1	**
Abandono relativo	-0,1	**	-0,09	**	-0,1	**
Promoción grupo de cotización						
No hay cambio (&)						
Mejora	-0,13	**	-0,12	**	-0,14	**
Empeora	-0,08	**	-0,07	**	-0,09	**
Promoción tipo de contrato						
No hay cambio (&)						
Mejora	-0,03	**	-0,02	**	-0,05	**
Empeora	-0,07	**	-0,06	**	-0,09	**
Tiempo completo	0,34	**	0,3	**	0,35	**
Constante	6,804	**	6,87	**	6,656	**

(&) Categoría de referencia; (**) Significativo al 99%, (*) Significativo al 95%. Número de casos: ambos sexos 2.574.186; varones 1.428.751; mujeres 1.145.435

4. Conclusiones

En este trabajo se ha realizado un estudio sobre cómo el nivel salarial que perciben las mujeres, en comparación con los hombres, se puede ver afectado por su situación en el mercado de trabajo y sus trayectorias laborales a partir de los datos de la MCVL en el periodo comprendido entre 2004 y 2007.

El análisis se realiza desde la perspectiva del puesto de trabajo. A partir de los datos sobre las bases de cotización ligadas a cada episodio de empleo, se pueden

aproximar las características de la demanda del mercado de trabajo y su relación con los pagos realizados a los trabajadores con el objeto de identificar cómo se ve afectada la remuneración del empleo cuando se produce algún tipo de trayectoria laboral.

Tras el análisis de las bases de cotización de los episodios puede decirse que las mujeres siempre perciben remuneraciones menores que las de los hombres, tanto en términos brutos como netos.

El análisis de las diferencias brutas muestra que esta diferencia se reduce notablemente si se consideran los casos en los que no se producen cambios, ni abandonos, ni promociones. Es segundo lugar, es igualmente importante destacar que cuando el cambio se realiza a favor de una mejora, los varones parecen beneficiarse en términos relativos más que las mujeres.

Así mismo, cuando se analizan de manera separada los episodios según la duración de la jornada, la distribución de los episodios a tiempo parcial y a tiempo completo muestran perfiles diferentes. Así, el perfil de la distribución de las bases de cotización de los episodios a tiempo parcial es claramente decreciente, mientras que los episodios en los que el trabajador tiene una jornada a tiempo completo muestran un perfil en forma de campana asimétrica, en las que claramente se aprecia que las mujeres perciben ingresos menores que los varones. Si se analizan conjuntamente los dos tipos de episodios definidos según la jornada, las funciones se vuelven más chatas, reduciendo el valor modal, pero manteniendo el mismo tipo de distribución.

Cuando se analizan las diferencias netas, a partir del análisis de las estimaciones realizadas, para el conjunto de la población y hombres y mujeres por separado, se obtiene que existen diferencias salariales no explicadas por el resto de variables incluidas en el análisis y que en parte pudieran atribuirse a prácticas discriminatorias que estén afectando negativamente a las mujeres frente a los

varones. Se observa que, en el conjunto de España, las mujeres, por término medio, tienen una penalización en sus bases de cotización equivalentes a un 10 por ciento.

5. Referencias

Becker, G. (1957): "The Economics of Discrimination". Chicago University Press. Chicago. 2ª edición 1971.

Cebrian, I. Moreno G. y Toharia, L. (2007): "Transiciones de hogares y transiciones de oferta de trabajo". *El mercado de trabajo europeo en el proceso de convergencia económica y social: Un análisis basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)*. Fundación Caixa Galicia. Pág. 69-120.

Cebrian, I. y Moreno G. (2008): "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español desajustes y retos" *Revista de Economía Industrial*, monográfico nº 367, pgs 121-137.

De la Rica, S., y Ugidos, A. (1995): "¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?". *Investigaciones económicas* 19 (3), pp. 395-414.

Hernández, J. (1995): Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España. *Investigaciones económicas*, 19 (2), pp. 195-215.

Moreno, G., Rodríguez, J.M. y Vera, J. (1995): La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España. Consejo económico y social, Colección de estudios.