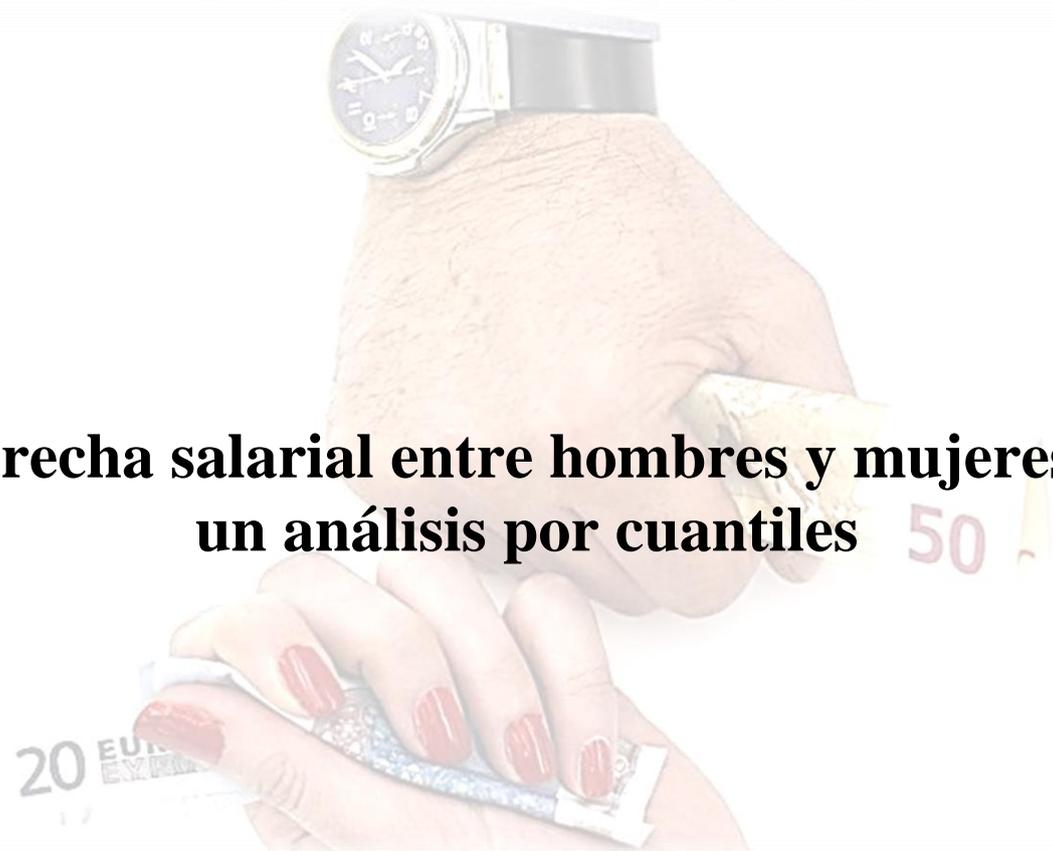




Universidad de Oviedo
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

**TRABAJO FIN DE MÁSTER EN ECONOMÍA
INSTRUMENTOS DEL ANÁLISIS ECONÓMICO**



**Brecha salarial entre hombres y mujeres:
un análisis por cuantiles**

MARTA GONZÁLEZ ESCALONILLA

TUTORA: MARÍA JOSÉ PÉREZ VILLADÓNIGA

OVIEDO, 7 DE SEPTIEMBRE DE 2016

*¿Cree que si es presidenta de los
E.E.U.U. le pagarán lo mismo
que si fuera un hombre?*

**Pregunta realizada por una
niña de 11 años a Hilary
Clinton en un acto electoral.**

RESUMEN

Pese a la incorporación progresiva de la mujer en el mercado de trabajo y su importante papel en él, existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. Este trabajo analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres en España, usando los datos de la Encuesta de Estructura Salarial con el objetivo principal de analizar la brecha salarial en diferentes puntos de la distribución salarial y en diferentes grupos de ocupación, los cuales son agrupados en función de su naturaleza. Además, se realiza una descomposición de la brecha salarial distinguiendo entre el efecto características y el efecto rendimiento. Los resultados muestran que los rendimientos difieren por género en función de las distintas características observables y cambian a lo largo de la distribución.

Palabras Clave: brecha salarial, discriminación, regresión cuantílica, efecto características y efecto rendimiento.

ABSTRACT

Despite the progressive incorporation of women in the labor market and her important role in it, there are wage differences between men and women. This paper analyzes the wage gap between men and women in Spain, using data from the Wage Structure Survey with the main objective to analyze the pay gap at different points of the wage distribution and in different occupational groups, which are grouped depending on their nature. In addition, a decomposition of the wage gap is performed, differentiating between the effect characteristics and the effect returns. The results show that returns differ by gender depending on the different observable characteristics and returns change over distribution.

Keywords: wage gap, discrimination, quantile regression, characteristics effect and returns effect.

CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	6
2. TEORÍAS DE LA DISCRIMINACIÓN	12
2.1 Teorías basadas en los gustos	12
2.2 Teorías basadas en la información imperfecta	16
2.3 Modelo de overcrowding	20
2.4 Nuevas perspectivas de las diferencias de género	22
2.4.1 Actitudes de riesgo	22
2.4.2 Actitudes hacia la competición	23
2.4.3 Preferencias sociales	23
2.4.4 Actitudes hacia la negociación	24
3. MÉTODOS PARA EL ANÁLISIS EMPÍRICO DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES	25
3.1 Método de la Variable Ficticia	25
3.2 Método de Oaxaca-Blinder	26
3.3 Método de Regresiones Cuantílicas	27
3.4 Método de Machado y Mata	30
4. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS	32
5. ANÁLISIS EMPÍRICO	41
6. CONCLUSIONES	48
7. BIBLIOGRAFÍA	51

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

	Pág.
Figura 1.1 Ratio de Participación de Hombres y Mujeres en España (1990-2014)	7
Figura 1.2 Tasa de desempleo de Hombres y Mujeres en España (1991-2014)	8
Figura 1.3 Brecha Salarial en diferentes países de la OECD.	9
Figura 1.4 Brecha salarial observada, España.	9
Figura 2.1 Discriminación basada en los gustos.	14
Figura 2.2 Teoría de la discriminación estadística: predicciones de la productividad (q) en función de la raza y señal (y).	19
Figura 2.3 Modelo Overcrowding.	21
Figura 5.5 Descomposición de la brecha salarial:	
Ocupaciones No Manuales y Muy Cualificadas	47
Figura 5.6 Descomposición de la brecha salarial:	
Ocupaciones No Manuales y Poco Cualificadas	47
Figura 5.7 Descomposición de la brecha salarial:	
Ocupaciones Manuales y Cualificadas	47
Figura 5.8 Descomposición de la brecha salarial:	
Ocupaciones Manuales y Poco Cualificadas	47
Tabla 4.1 Clasificación de las ocupaciones en 4 grandes grupos.	35
Tabla 4.2 Estadísticos descriptivos.	39-40
Tabla 5.1 Regresiones Cuantílicas y MCO: <i>Ocupaciones No Manuales y Muy Cualificadas</i>	60-61
Tabla 5.2 Regresiones Cuantílicas y MCO: <i>Ocupaciones No Manuales y Poco Cualificadas</i>	62-63
Tabla 5.3 Regresiones Cuantílicas y MCO: <i>Ocupaciones Manuales y Cualificadas</i>	64-65
Tabla 5.4 Regresiones Cuantílicas y MCO: <i>Ocupaciones Manuales y Poco Cualificadas</i>	66-67

1. INTRODUCCIÓN

La II Guerra Mundial supuso un antes y un después para las mujeres y su situación laboral. Como consecuencia de la guerra, la producción de las empresas de armamento tuvo que aumentar de manera exponencial y contratar más mano de obra, puesto que la que había hasta el momento era insuficiente.

Mientras los hombres se alistaban en las fuerzas armadas para combatir en la guerra, las mujeres dejaban sus tareas domésticas y ocupaban aquellos trabajos que iban dejando libres los hombres. Fue a partir de entonces cuando se empezó a considerar a la mujer como un elemento productivo. No obstante, la entrada de las mujeres en el mercado laboral se consideraba como un factor temporal debido a la coyuntura bélica vivida en ese momento.

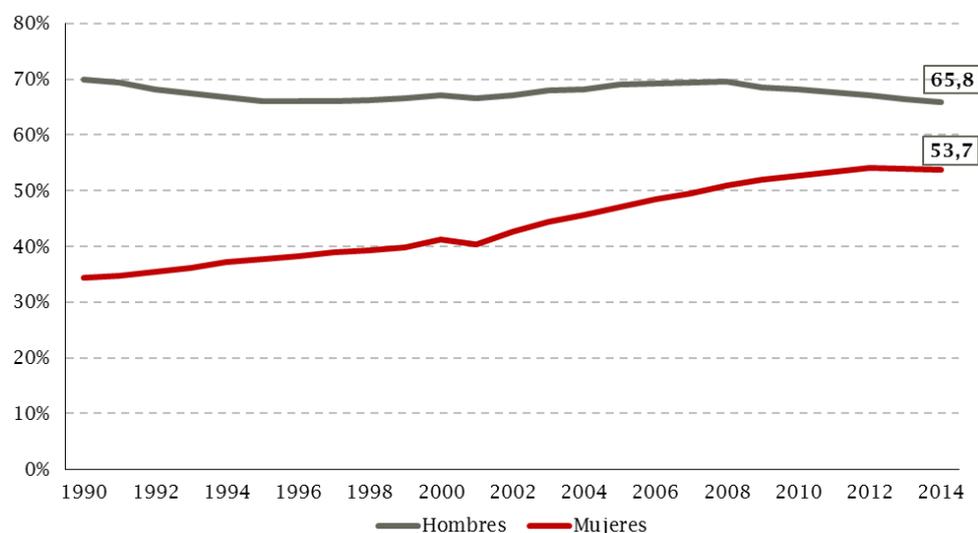
Pese a que el patriotismo durante la guerra era uno de los factores más importantes a la hora de que las mujeres se incorporasen a trabajar en las fábricas, los incentivos económicos resultaban ser mucho más relevantes. Aprender nuevas habilidades, contribuir al bien común y ser decisivas para el sostenimiento de la sociedad son algunas de las ventajas que las mujeres obtenían cuando entraban en el mundo laboral.

El número de trabajadoras aumentó exponencialmente durante esos años. Muchas de las mujeres que trabajaban lo hacían en oficios tradicionalmente asociados a ellas mismas en el sector servicios. No obstante, no se puede decir lo mismo de los puestos de trabajo cualificados, donde el número de mujeres era mucho menor.

Una vez terminada la guerra, el puesto de trabajo de las mujeres peligraba, ya que a medida que los hombres alistados en la guerra regresaban, estos volvían a ocupar los oficios que habían dejado con su marcha al frente. Por tanto, se concebía que las mujeres volverían a desempeñar las tareas tradicionales como amas de casa y estar al cuidado de los niños. Sin embargo, esto no fue así. Las mujeres se incorporaron al mercado de trabajo, lo cual, supuso una renta extra en los hogares, y los países industrializados se beneficiaron de un desarrollo económico que originó la creación del Estado de Bienestar.

La época tras la Guerra Civil en España se caracterizó por una fuerte recesión y una crisis económica en el país. No fue hasta la década de los 70 cuando la mujer se incorporó al mercado de trabajo, especialmente en oficios del sector servicios, y cuando el ratio de participación femenina aumentó considerablemente del 19,6%, al 34,3% en los años 90. La **Figura 1.1** muestra una importante diferencia entre el ratio de participación de los hombres y el de las mujeres, donde la tasa de participación masculina siempre supera al ratio de participación de las mujeres. No obstante, la distancia entre un ratio y otro se ha ido acortando con el paso de los años.

Figura 1.1 Ratio de Participación de Hombres y Mujeres en España (1990-2014)

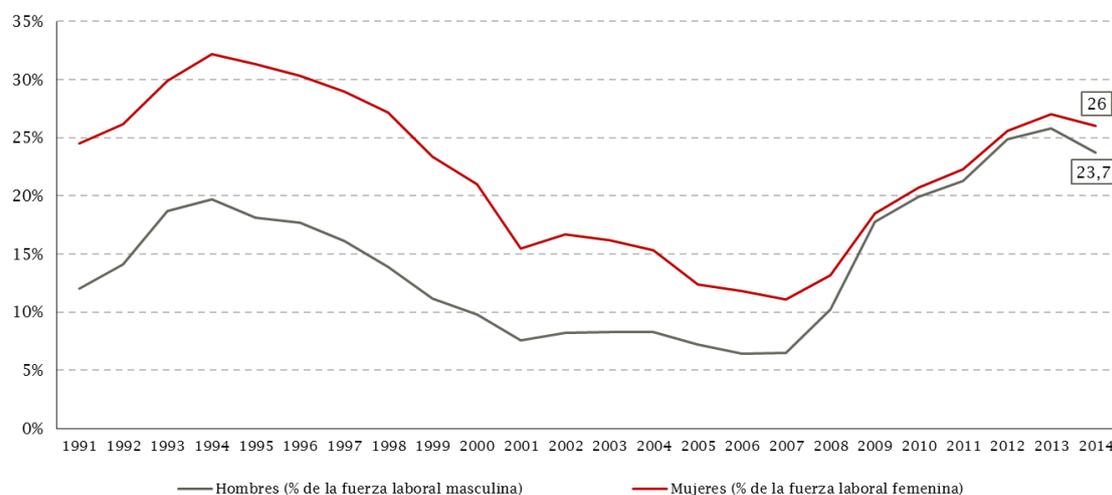


Fuente: OECD

La tasa de desempleo también ha sufrido importantes cambios a lo largo del tiempo, tal y como se puede apreciar en la **Figura 1.2**, pero ésta siempre ha sido mayor para las mujeres que para los hombres. A principios de los 90, las tasas de paro de ambos sexos eran muy elevadas, en especial, las de las mujeres, que rondaban el 32% en 1994. Es a partir de entonces cuando se origina un proceso de expansión económica en el país, que lleva consigo importantes caídas en el desempleo tanto para hombres como para mujeres. Todo lo contrario se produce a partir de 2007. La explosión de la burbuja inmobiliaria estadounidense y la caída de Lehman Brothers pusieron en un aprieto a un sistema financiero interconectado a nivel mundial, originando una recesión a gran escala. Todo esto se tradujo en altas tasas de desempleo, entre otros aspectos. Es en este período de crisis donde se observa que las diferencias entre hombres y mujeres en el nivel de

desempleo se reducen de manera considerable. No obstante, se observa que a partir de 2013, tal diferencia vuelve a aumentar.

Figura 1.2 Tasa de desempleo de Hombres y Mujeres en España (1991-2014)

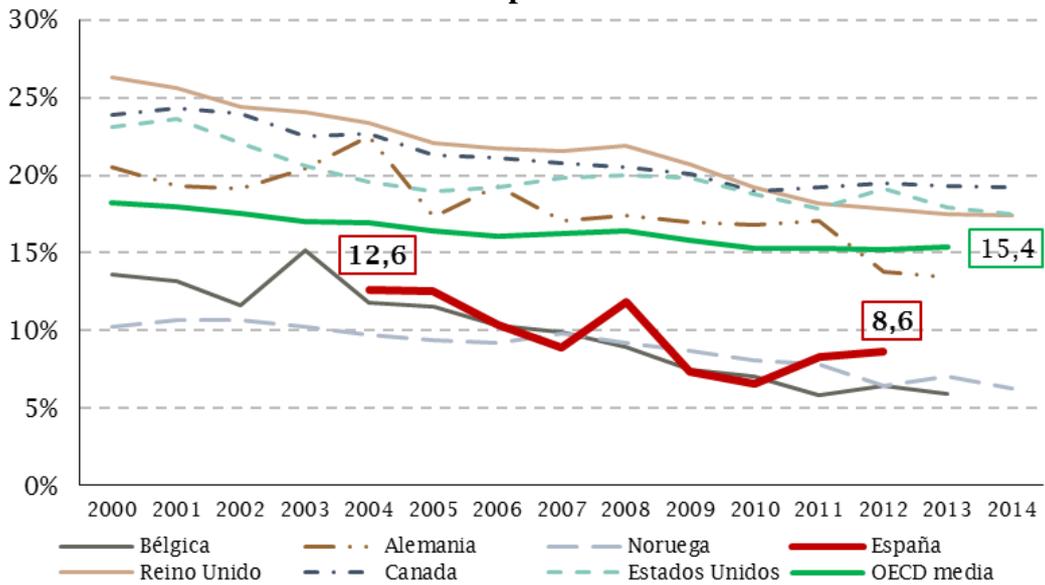


Fuente: *The World Bank*

Pese a la incorporación progresiva de la mujer en el mercado de trabajo y su importante papel en él, actualmente siguen existiendo diferencias entre hombres y mujeres. La **Figura 1.3** muestra datos de la OECD en relación a las diferencias salariales (en media) entre los hombres y las mujeres en diferentes países. Se observa que la brecha salarial de la media de la OECD es superior a la española, la cual, ha experimentado en el periodo 2004-2012 una caída desde el 12% hasta el 8,6%. Hay que destacar las elevadas diferencias salariales en media de países tales como Estados Unidos, Reino Unido, Canadá o Alemania, que se sitúan por encima de la media de la OECD pese a su progresivo descenso a lo largo de los años.

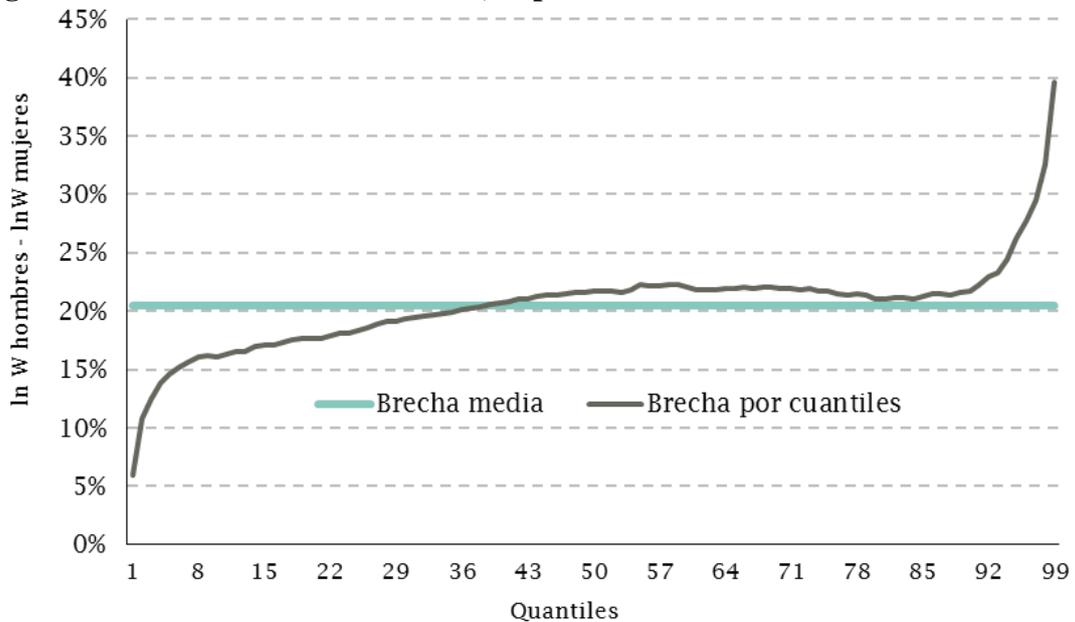
En cambio, si se analiza la brecha salarial en España en distintos cuantiles a lo largo de la distribución salarial (**Figura 1.4**), se observa que buena parte de la distribución (desde el percentil 40) se sitúa por encima de la brecha media, la cual, se encuentra en torno al 20%. Por otro lado, la brecha salarial aumenta exponencialmente en la parte alta de la distribución salarial. Esto puede estar relacionado con el concepto de *techo de cristal*, donde la carrera profesional de una mujer se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector, en lugar de crecer por su cualificación y experiencia.

Figura 1.3 Brecha Salarial en diferentes países de la OECD



Fuente: OECD

Figura 1.4 Brecha salarial observada, España



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010, INE.

Esto ha originado una extensa literatura en relación a si la mujer es discriminada respecto al hombre. Arrow (1973) define la discriminación como la valoración en el mercado de trabajo de características personales del trabajador que no están relacionadas con la productividad. En muchas ocasiones, la discriminación en el puesto de trabajo viene asociada a una diferencia salarial de las mujeres con respecto a los hombres. Entre las causas que originan la desigualdad salarial se encuentran la auto-limitación profesional¹ de las mujeres, la segregación ocupacional², la desigualdad en el capital humano³, la desigualdad en las condiciones de trabajo⁴ y la desigualdad en la promoción profesional.

No obstante, cuando se emplean datos sobre diferencias salariales, estos deben ser interpretados con cuidado. La diferencia en los salarios medios de los hombres y las mujeres puede deberse, entre otras explicaciones, a una menor cualificación de las mujeres respecto a los hombres. En ese caso, no se trataría de discriminación sino de una diferencia salarial compensatoria.

Existen teorías que permiten explicar la existencia de diferencias entre hombres y mujeres, diferenciando entre las teorías por el lado de la oferta de trabajo y las teorías por el lado de la demanda de trabajo. Cuando el estudio se centra por el lado de la oferta laboral, el objetivo que se persigue es conocer las causas por las que las mujeres optan por unas profesiones concretas y no por otras. La originalidad de dicho enfoque se encuentra en considerar la formación y la educación como una inversión realizada por los individuos y las familias. Dicha inversión en capital humano supondrá una mejora en la cualificación así como unas mayores rentas monetarias en el futuro. Por el contrario, desde el punto de vista del lado de la demanda de trabajo, el fin es comprender las razones por las que las empresas contratan a mujeres y hombres para oficios concretos y analizar las distintas oportunidades que presentan ambos a la hora de ascender o de tener avances profesionales dentro de la propia empresa. No obstante, en los últimos años, los factores

¹ Los estereotipos presentes en la sociedad provocan un reparto de las tareas y responsabilidades familiares desigual. Por este motivo, las mujeres tienden a limitar su dedicación al trabajo remunerado para poder conciliar tanto su vida familiar como la laboral.

² Se produce cuando los hombres y las mujeres se concentran en ocupaciones denotadas como masculinas o femeninas respectivamente.

³ Si se considera menos rentable invertir en capital humano por parte de las mujeres que por parte de los hombres como consecuencia de posibles interrupciones en el trabajo relacionadas con el cuidado de hijos, familiares o con la maternidad; las mujeres invertirán menos que los hombres en capital humano.

⁴ Una menor experiencia de las mujeres así como una mayor temporalidad y a tiempo parcial en sus puestos de trabajo afectan a los salarios de las mismas.

psicológicos y socio-psicológicos están siendo empleados como posibles explicaciones de las diferencias de género en el mercado laboral, como son las preferencias por el riesgo, las actitudes hacia la competición, las preferencias sociales y las actitudes hacia la negociación.

El propósito principal de este trabajo es analizar la brecha salarial entre hombres y mujeres, a lo largo de la distribución salarial, en diferentes grupos de ocupación, los cuales, agruparemos en 4 grupos principales en función de su naturaleza y del tipo de tareas que se llevan a cabo. Además, realizaremos la descomposición de la brecha salarial para distinguir la parte correspondiente a los rendimientos y la parte correspondiente a las características propias del individuo, empleando para ello el método de Machado y Mata (2005).

Los resultados obtenidos en las regresiones cuantílicas para los diferentes grupos de ocupación muestran que los rendimientos en función de las distintas características observables introducidas en nuestro análisis difieren por género y cambian a lo largo de la distribución.

El trabajo está organizado como sigue. En la sección 2 se detallan varias explicaciones que los economistas han ofrecido sobre la existencia y persistencia de la discriminación. Aunque el foco de atención del presente trabajo sea analizar la discriminación de género, el análisis se aplica de igual forma a la discriminación basada en factores como la raza, etnia, edad o discapacidad. En la sección 3 se analizan las metodologías empleadas más comunes en un estudio como el aquí presente. En la sección 4 se detallan tanto la base de datos usada en este estudio así como las principales variables que se incorporan en él, incluyendo sus estadísticos descriptivos. Por otro lado, los resultados obtenidos en las regresiones cuantílicas y en las diferentes descomposiciones de la brecha salarial aparecen recogidos en la sección 5. Finalmente, en la sección 6 se exponen las conclusiones. El Anexo ofrece una descripción detallada de todos los conceptos incluidos en la base de datos que están referidos al salario, a la actividad económica (CNAE) así como los resultados obtenidos en las diferentes regresiones.

2. TEORÍAS DE LA DISCRIMINACIÓN

A continuación, se analizarán las teorías de la discriminación por el lado de la demanda, distinguiendo entre la discriminación por gustos y la discriminación estadística. Además, se hace referencia al modelo “overcrowding”, el cual, está presente en la literatura económica y donde se analizan las diferencias salariales como consecuencia de la segregación de género en el puesto de trabajo. Por último, también se explican nuevas perspectivas en relación a las diferencias de género.

2.1 Teorías basadas en los gustos

Becker (1957) plantea un modelo de discriminación racial, posteriormente desarrollado por Arrow (1973), donde la discriminación se concibe como una preferencia o “gusto” por la que el discriminador está dispuesto a pagar, esto es, la renuncia voluntaria a utilidades e ingresos para satisfacer prejuicios. Esta teoría se aplica esencialmente a dos colectivos: los individuos de raza negra y las mujeres. En este trabajo centraremos nuestro análisis en el caso de las mujeres. Por tanto, la discriminación origina un coste y una pérdida de eficiencia productiva.

Existen tres enfoques de la teoría basada en los gustos: la discriminación por parte del empresario, la discriminación por parte de otros trabajadores y, por último, la discriminación por parte de los consumidores.

En relación a la discriminación por parte del empresario, el supuesto central gira en torno a la idea de que los empresarios tienen prejuicios respecto a grupos minoritarios de trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo como el sexo o la raza⁵, como si les supusiera algún tipo de coste subjetivo o psíquico. El empresario acepta una compensación entre los beneficios, π , y el número de mujeres y hombres trabajadores. Además, se supone que el empresario no maximiza beneficios si no una función de utilidad $U(\pi, M, H)$, donde π son los beneficios, M es el número de mujeres trabajadoras y H el número de hombres trabajadores. Además, se asume que solo hay un tipo de trabajo; en el corto plazo, el capital viene dado, así que el output es $f(H+M)$. Entonces, los beneficios vienen dados por la siguiente expresión:

⁵ Becker explica que la discriminación en función del sexo es un análisis más complejo porque entran en juego aspectos relacionados con las diferencias biológicas, la división del trabajo en la familia, etc.

$$\pi = f(H + M) - \omega_H H - \omega_M M$$

Por tanto:

$$U = U[f(H + M) - \omega_H H - \omega_M M; H, M]$$

$$UMg_{\pi} > 0$$

$$UMg_H \geq 0$$

$$UMg_M < 0$$

donde w_H y w_M son los salarios pagados a los miembros de cada grupo (hombres y mujeres, respectivamente).

El colectivo discriminado, en este caso, las mujeres, sólo serán contratadas si están dispuestas a recibir un salario menor, ya que su contratación implica una especie de coste psíquico, que se traduce en el llamado *coeficiente de discriminación* (d_M), esto es, el coste no económico que supone la contratación de mujeres, derivado de su rechazo social. En otras palabras, el coeficiente de discriminación será igual al negativo de la utilidad marginal de los beneficios respecto a la utilidad marginal de las mujeres.

$$MP_M = \omega_M + d_M \text{ donde } d_M = - \frac{UMg_{\pi}}{UMg_M}$$

$$MP_H = \omega_H$$

Como se asume que el trabajo es intercambiable en la producción, entonces $MP_H = MP_M = MP_L$. El equilibrio requerirá que los salarios de los hombres excedan a los salarios de las mujeres:

$$\omega_H = \omega_M + d_M$$

$$\omega_H - \omega_M = d_M$$

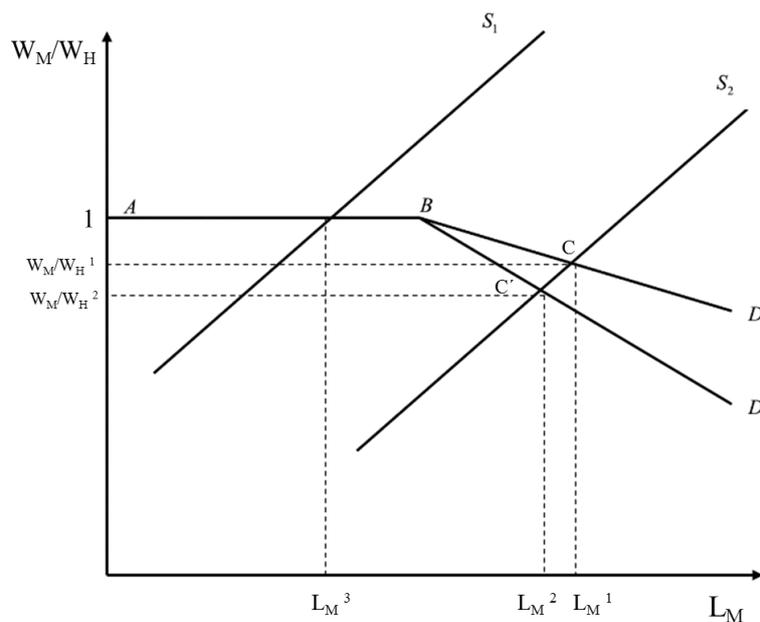
Por tanto, los hombres recibirían un salario igual a ($w_M + d_M$), el cual, es superior al que reciben las mujeres (w_M), de forma que la diferencia salarial quedaría reflejada mediante el coeficiente de discriminación (d_M).

A continuación, se analiza la teoría anterior de forma gráfica. La **Figura 2.1** representa un modelo de oferta y demanda de trabajo de las mujeres, donde el cociente entre los

salarios de las mujeres y el de los hombres (W_M/W_H) viene dado en el eje de ordenadas, mientras que el número de mujeres empleadas se ilustra en el eje de abscisas (L_M). La figura muestra cómo la relación de equilibrio de los salarios responde a tres condiciones de mercado:

- La primera se produce cuando la oferta relativa de mujeres trabajadoras es pequeña en relación al número de empresarios sin prejuicios (tramo horizontal AB), donde el coeficiente de discriminación es igual a cero ($d_M = 0$).
- La segunda tiene lugar cuando, mientras las preferencias entre hombres y mujeres se mantienen constantes, un cambio en la oferta relativa de mujeres (de S_1 a S_2) provoca que los empresarios con prejuicios contraten a más mujeres y que el ratio del salario de las mujeres frente al de los hombres caiga de 1 a W_M/W_H^1 .
- La última condición se origina cuando la oferta relativa de mujeres se mantiene constante y se produce un aumento de los prejuicios de los empresarios. Esto provoca que la curva de demanda se desplace de ABD a ABD' . Esto reduce aún más el ratio del salario de las mujeres frente al de los hombres (de W_M/W_H^1 a W_M/W_H^2).

Figura 2.1 Discriminación basada en los gustos



Fuente: Teoría de la discriminación basada en los gustos, Becker (1957).

Como resultado, cuanto más alto sea el coeficiente de discriminación (d_M), menor será el número de mujeres trabajadoras que contratará el empresario.

Este modelo de gustos por la discriminación por parte del empresario es consistente con las desigualdades entre hombres y mujeres que se observan en el mercado laboral. Bajo este modelo, podría haber una diferencia salarial entre trabajadores de ambos sexos igualmente cualificados debido a que los empresarios que discriminan contratarán mujeres únicamente con un descuento salarial. El tamaño de las diferencias salariales depende de la intensidad y de la distribución de la discriminación por gustos por parte de los empresarios, tanto como el número de mujeres que buscan empleo. Si hay una gran proporción de trabajadores no discriminados o, equivalentemente, hubiese pocas mujeres buscando empleo, entonces sería posible que no hubiese diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Una de las consecuencias fundamentales que se extraen de este modelo es que, dado que los beneficios monetarios dependen del coeficiente de discriminación (d_M), las empresas que discriminan obtienen menores beneficios. Esta situación puede no ser sostenible a largo plazo si hay entrada de empresas. Por lo tanto, la discriminación sólo puede prevalecer en mercados laborales no competitivos.

Finalmente, si la discriminación por gustos del empresario varía entre ocupaciones, entonces también puede surgir el concepto de segregación ocupacional. Si los hombres (H) y las mujeres (M) son sustitutivos perfectos, el empleo estará totalmente segregado, y las mujeres serán contratadas en aquellas empresas en las cuales los empresarios tienen menos prejuicios.

A continuación, se analiza la discriminación por gustos por parte de los propios trabajadores. Algunos hombres pueden tener gustos discriminatorios hacia las mujeres, es decir, actuarán como si hubiese costes no pecuniarios de trabajar con mujeres igual a su coeficiente de discriminación, d_e . Esta es la prima que se le debe pagar por inducirle a trabajar con mujeres, por lo que los hombres discriminadores demandarán salarios más altos con el fin de compensarles por trabajar con mujeres ($\omega_M + d_e$). En este caso, el empresario organizará distintos equipos de trabajo de forma que no haya contacto entre ambos grupos. De esta manera, se eliminaría la necesidad de pagar una prima a los

hombres por trabajar junto a las mujeres. Si todos los empresarios respondieran de esta manera, no habría diferencias salariales entre hombres y mujeres pero sí segregación.

Si existe discriminación por gustos por parte de los trabajadores y esta varía por ocupaciones, esta discriminación puede ser un factor causante de la segregación ocupacional tanto como las diferencias salariales. Además, la discriminación de los trabajadores puede afectar a la productividad de los trabajadores, es decir, puede reducir la productividad de las mujeres en el trabajo en contraste a los hombres.

El tercer enfoque referido a la discriminación por gustos por parte de los consumidores consiste en que algunos consumidores que tienen gustos discriminatorios hacia las mujeres actuarán como si hubiesen costes no pecuniarios asociados a la adquisición de bienes o servicios producidos por mujeres, iguales a su coeficiente de discriminación, d_c , es decir, se comportan como si la totalidad del precio del bien o servicio fuese $p + d_c$ si dicho producto es proporcionado por una mujer, pero sólo sería p en caso de ser vendido por un hombre. Por tanto, las mujeres venderían menos productos y servicios, tendrían que cobrar un menor precio ($p - d_c$) y serían menos productivas.

2.2 Teorías basadas en la información imperfecta

Los modelos de la discriminación estadística fueron desarrollados principalmente por Phelps (1972) y Aigner y Cain (1977). La idea general de esta teoría es que los empresarios toman como referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales. El motivo de esto es que la información es imperfecta. La limitada información disponible de los individuos puede llevar a que las empresas empleen datos subjetivos como la edad, el sexo o la raza, para conseguir información sobre éstos y de esta manera, tomar la decisión de a quiénes contratan, lo cual, puede conducir a resultados discriminatorios. Incluso si los empresarios estudian detalladamente a los candidatos, los empresarios nunca conocerán con certeza cómo los individuos desempeñarán su trabajo en la empresa ni cuánto tiempo los trabajadores seguirán en la compañía después de haber sido contratados.

En cambio, la información correspondiente a un promedio de un grupo o colectivo es relativamente completa, y como la obtención de una información más detallada implica

asumir costos adicionales, los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo.

Phelps (1972) modelizó la discriminación estadística de la siguiente manera: los empresarios basan sus decisiones en algún indicador de habilidad, y , que mide el verdadero nivel de habilidad, q . El supuesto del que parte Phelps (1972) es que un solo examen o prueba es todo lo que es medido por y , y viene denotado por la siguiente expresión:

$$y = q + u$$

donde u es el término error distribuido normalmente, independiente de q , con media cero y varianza constante. Por otro lado, se asume que q está distribuido normalmente, tiene media igual a α y varianza constante.

Los empresarios pueden observar la prueba, y , porque les ofrece información acerca de la variable no observable, q , pero su principal interés es el valor esperado o previsto de q , dado y .

$$\hat{q} = E(q|y) = (1 - \gamma)\alpha + \gamma y$$
$$\gamma = \frac{Var(q)}{Var(q) + Var(u)} = \frac{Cov(q, y)}{Var(y)}$$

donde γ es la precisión de la señal o de la prueba y toma valores comprendidos entre 0 y 1, esto es, si toma valor cero, la precisión de la señal es nula; mientras que si toma valor 1, la fiabilidad de la prueba o señal es máxima.

Bajo la teoría de la distribución normal, Phelps (1972) descompone la anterior expresión del valor esperado de q en un término del efecto del grupo $[(1 - \gamma)\alpha]$ y en un término del efecto individual (γy) , y considera útil considerar la expresión del valor esperado de q como una expectativa condicional de una función de regresión lineal de la población:

$$q = (1 - \gamma)\alpha + \gamma y + u'$$

donde u' es el término de error.

Posteriormente, Phelps (1972) considera dos grupos diferenciados de trabajadores (se usa habitualmente el ejemplo de individuos de raza blanca y negra pero esta teoría es aplicable al caso de hombres y mujeres), con posibles medias diferentes, α^H y α^M , y posibles varianzas de q y u diferentes. El empresario asume pagar a un trabajador una cierta cantidad, \hat{q} , basada en la información específica disponible para cada grupo e individuo:

$$\begin{aligned}\widehat{q}^H &= (1 - \gamma^H)\alpha^H + \gamma^H y^H \\ \widehat{q}^M &= (1 - \gamma^M)\alpha^M + \gamma^M y^M\end{aligned}$$

Si las varianzas de q y u difieren, entonces, la pendiente, γ , será diferente para los dos grupos.

La contratación y colocación requiere que el empresario haga una evaluación subjetiva de las habilidades del trabajador. Phelps (1972) y Aigner y Cain (1977) asumen que esta evaluación de q , dada y , será igual a la expectativa de q , condicionado a y . Dicha hipótesis concuerda con la maximización de los salarios por parte de los trabajadores y con la maximización de los beneficios por parte de los empresarios.

Las implicaciones del modelo de Phelps, descritas anteriormente, dependen de supuestos relacionados con las capacidades medias, las diferencias en la habilidad y con las diferencias de error de medida para los dos grupos (mujeres y hombres). En general, las implicaciones del modelo de Phelps (1972) se basan en tres supuestos principales:

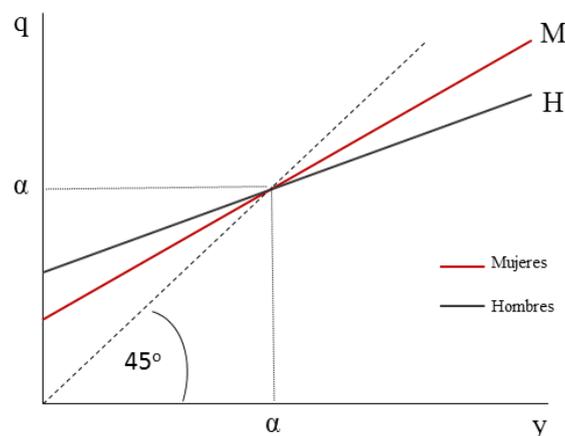
- Se supone que u^H y u^M tienen las mismas varianzas.
- Se supone que la varianza de q^H es menor que la varianza de q^M .
- Y, por último, se supone que la habilidad media de las mujeres es menor que la de los hombres.

Pese a que la discriminación se define como las diferencias en la remuneración de los trabajadores que tienen la misma capacidad o como aquella diferencia en la retribución que no está relacionado con una diferencia en la capacidad, Phelps (1972) asume una diferencia en las capacidades medias.

Los otros dos supuestos en el modelo de Phelps (1972), $Var(u^M) = Var(u^H)$ y $Var(q^M) > Var(q^H)$, establecen que la pendiente, γ , de la regresión y en q es más pronunciada para las mujeres que para los hombres. Esto significa que la prueba o la señal es un predictor más fiable de q para las mujeres que para los hombres.

El empresario predice que en altas señales, las solicitantes mujeres sobresalen por encima de cualquier solicitante hombre con la misma señal mientras que en una baja señal se prevé que un hombre trabajador sobresalga más que una mujer (**Figura 2.2**).

Figura 2.2 Teoría de la discriminación estadística: predicciones de la productividad (q) en función de la raza y señal (y).



Fuente: Teoría de la discriminación estadística, Aigner y Cain (1977).

En resumen, en el mercado de trabajo, el objetivo que persigue todo empresario es el de emplear a los trabajadores más productivos pero un problema que les podría surgir a los empresarios en este contexto consistiría en asumir un coste por el error de no contratar a los candidatos más productivos como consecuencia de la incertidumbre existente.

Además, la discriminación contra la mujer es un caso representativo de esta teoría propuesta por Phelps (1972) ya que, habitualmente, se le atribuye a la mujer un nivel bajo de educación. Por tanto, si se tiene en cuenta una relación directa entre educación y productividad, esto influirá de manera decisiva a las oportunidades que las mujeres puedan tener dentro del mercado laboral. El hecho de que las mujeres estén casadas también es un ejemplo porque el empresario puede predecir que éstas podrían quedarse embarazadas en el corto plazo y de ahí, que disminuya su jornada laboral.

Por otro lado, en el modelo del "gusto" por la discriminación, los empresarios salían perjudicados, se les consideraba como "perdedores" y la preferencia por la discriminación podía no perdurar a lo largo del tiempo. En cambio, en la teoría de la discriminación estadística, la discriminación puede persistir con los años puesto que los empresarios maximizan sus beneficios reduciendo los costes de contratación cuanto pueden.

Algunos autores como Lang (1986) propusieron modelos para analizar las posibles causas que provocan diferencias en la precisión de la información que los empresarios obtienen en función del sexo del candidato. Lang (1986) desarrolló un modelo en el que las personas sólo trabajan juntos si hablan el mismo idioma y en el que es costoso aprender una segunda lengua. Por tanto, el mercado competitivo tenderá a minimizar la comunicación a través de la segregación, pero si se requiere la interacción, el coste será soportado por la minoría.

2.3 El modelo overcrowding

El modelo de concentración de Bergman (1974) o también denominado como el modelo del amontonamiento (*crowding model*) consiste en que grupos de mujeres o individuos de distintas nacionalidades tienden a agruparse en unas determinadas ocupaciones, originando un aglutinamiento que afecta a los salarios.

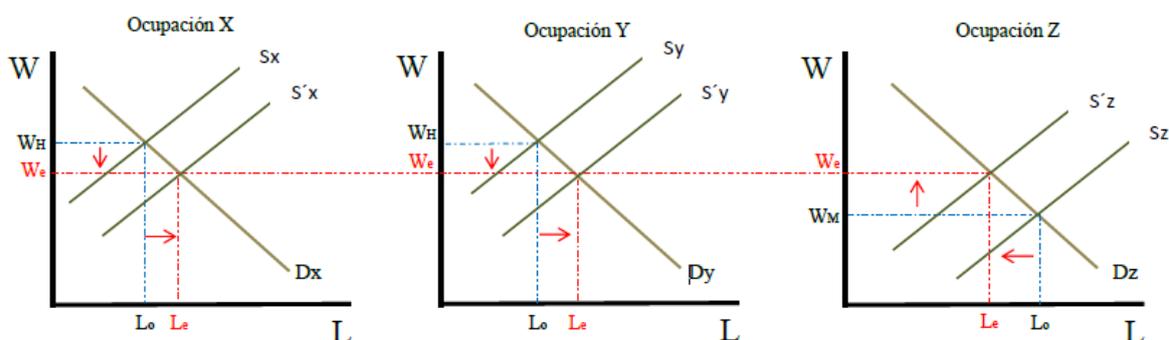
Este modelo de amontonamiento parte de los siguientes supuestos:

- La población activa está formada por el mismo número de trabajadores masculinos y femeninos.
- Existen tres ocupaciones distintas en el mercado laboral, denotadas como X,Y,Z.
- Las curvas de demanda de las tres ocupaciones son iguales y reflejan el valor del producto marginal (VPMg) al tratarse de un mercado de productos competitivo.
- Los hombres y las mujeres son homogéneos en cuanto a las cualidades laborales se refiere y, por tanto, idénticamente productivos en los tres oficios del mercado de trabajo.
- Como consecuencia de la segregación ocupacional, el oficio Z es un "trabajo de mujer" mientras que las ocupaciones X,Y son "trabajos de hombres". Esto conduce a una exclusión de las mujeres a los puestos de trabajo X e Y.

Este modelo supone, además, que existen barreras a la movilidad de la mujer hacia los puestos X e Y. Por el contrario, los hombres sí tendrían la posibilidad de trabajar en la ocupación Z pero lo rechazan, debido a que obtendrían un salario más bajo del que recibirían en las ocupaciones restantes.

Una reducción de la segregación tiene como efecto inmediato el desplazamiento de la mano de obra femenina de la ocupación Z a los oficios X e Y debido a los salarios elevados. El descenso de las trabajadoras en Z origina que en X e Y aumente el número de trabajadores y se reduzca el salario hasta que sea el mismo para las tres ocupaciones existentes (Ver **Figura 2.3**).

Figura 2.3 Modelo Overcrowding



Fuente: Modelo de concentración, Bergman (1974).

Por tanto, el modelo “overcrowding” de Bergman demuestra que, independientemente de la razón de segregación, la consecuencia puede ser una diferencia salarial entre hombres y mujeres. Esto ocurrirá si la demanda (oportunidades de trabajo) en el sector femenino es menor en relación a la oferta de mujeres disponibles para tal trabajo. Este modelo es consistente con la evidencia de que, siendo todo lo demás igual, las ganancias tienden a ser menores en trabajos donde predominan las mujeres que en aquellos donde predominan los hombres.

No obstante, este modelo no explica por qué muchas mujeres son empleadas en sectores típicamente femeninos. Dicha controversia se ha centrado en la cuestión de si esto se debe a que los hombres y las mujeres tienen diferentes talentos o a las preferencias de estos por diferentes tipos de trabajo; o bien porque los empresarios, los compañeros de trabajo o los propios clientes discriminan contra las mujeres en algunas ocupaciones, pero no en otras.

2.4 Nuevas perspectivas de las diferencias de género

En los últimos años, los factores psicológicos y socio-psicológicos son empleados como posibles explicaciones de las diferencias de género en el mercado laboral. En el presente estudio, se detallan algunos de estos factores que están cobrando importancia con el paso del tiempo, como son las preferencias por el riesgo, las actitudes hacia la competición, las preferencias sociales y las actitudes hacia la negociación.

2.4.1 Actitudes de riesgo

Las preferencias por el riesgo pueden resultar ser un factor importante de los ingresos. Bonin et al. (2007) mostró en su estudio que los individuos que están menos dispuestos a tomar riesgos tienden a concentrarse en ocupaciones con salarios más estables. Como resultado, se paga menos en media en dichas ocupaciones para compensar las diferencias salariales en ambientes con agentes aversos al riesgo.

Entre la literatura que muestra diferencias en las preferencias sobre el riesgo entre hombres y mujeres se encuentran los artículos de Croson y Gneezy (2009) y Eckel y Grossman (2008). Ambos se basan en comparar cómo hombres y mujeres valoran las apuestas de riesgo o eligen entre distintas apuestas. No obstante, en ambos artículos se llega a la conclusión de que las mujeres son más aversas al riesgo que los hombres.

Las diferencias de género en relación a las actitudes sobre el riesgo están en muchas ocasiones acompañadas de diferencias de género en los excesos de confianza. Una brecha de género respecto al exceso de seguridad se usa como una explicación para las diferencias de género en las preferencias por el riesgo. Los hombres, en general, tienen una mayor seguridad en sus habilidades relativas, especialmente cuando se trata de tareas que son percibidas como masculinas. Esto puede provocar que los hombres tengan una preferencia por el riesgo mayor que las mujeres.

El hecho de que las mujeres sean más aversas al riesgo provoca que estas sean menos remuneradas que los hombres. Por tanto, las actitudes que los individuos presentan en relación al riesgo es una explicación sobre las diferencias salariales de género en el mercado laboral.

2.4.2 Actitudes hacia la competición

Muchas ocupaciones con altos perfiles y con elevados ingresos tienen en muchas ocasiones entornos altamente competitivos donde los “ganadores” son recompensados de manera desproporcionada. Actualmente, se proponen explicaciones al hecho de que las mujeres estén poco representadas en este tipo de ocupaciones. Una de las explicaciones propuestas sugiere que las mujeres presentan un rendimiento por debajo al de los hombres en entornos altamente competitivos y que muchas mujeres, incluso entre las más capaces y con mayores rendimientos, prefieren mantenerse alejadas de este tipo de ambientes.

Niederle y Vesterlund (2007) analizaron el por qué las mujeres tienden a rehuir los ambientes altamente competitivos. Estos autores encontraron que tanto hombres como mujeres sobreestiman sus rendimientos, pero lo hacen en mayor proporción los hombres. Esa diferencia en el exceso de confianza es lo que explica algunas pero no todas las brechas de género en la elección de compensación. La conclusión a la que llegan los autores es que las mujeres tienen un menor gusto por la competición.

Por tanto, las mujeres se alejan de oficios altamente competitivos y, como consecuencia, de puestos de trabajo donde las remuneraciones son elevadas pese a tener la cualificación adecuada para ocupar dicho puesto. De esta manera, se encuentra una posible explicación a las diferencias salariales entre ambos sexos.

2.4.3 Preferencias sociales

Otra perspectiva "psicológica" sobre por qué las mujeres no son lo suficientemente eficaces como los hombres en el mercado laboral se ha relacionado con posibles diferencias entre ambos sexos en el nivel de preferencias sociales. En la literatura al respecto se sugiere que las mujeres tienen más conciencia social que los hombres. Las preferencias por la redistribución más fuerte puede ser el origen del por qué las mujeres están menos dispuestas a competir o a negociar una subida salarial.

La política es otro aspecto a tener en cuenta en este apartado. Algunas investigaciones apuntan que las mujeres tienen una ideología más cercana a la izquierda que los hombres en la actualidad. Esta brecha en las preferencias políticas ha ido cambiando a lo largo del tiempo (las mujeres eran más conservadoras que los hombres hasta mediados de 1960), lo cual, sugiere una explicación más económica que psicológica, es decir, las mujeres a

día de hoy pueden preferir políticas más redistributivas porque es más probable que sean beneficiarias de dichas políticas.

2.4.4 Actitudes hacia la negociación

En el estudio de Bowles et al. (2005) se obtiene como resultado que el desempeño de las mujeres en la negociación mejora de manera muy significativa cuando estas negocian para otra persona en lugar de para sí mismas. Por el contrario, el rendimiento de la negociación de los hombres tanto cuando negocian para ellos mismos como para otra persona, se mantiene igual. Una de las explicaciones que los autores dan a este hecho es que las mujeres pueden esperar una reacción más violenta si negocian para sí mismas (Rudman, 1998; Rudman y Glick, 1999) o bien, estas pueden sentirse más obligadas hacia los demás, que los hombres o a preocuparse más por otras personas.

Por último, Small et al. (2007) miden la brecha de género en la posibilidad de iniciar una negociación. El objetivo perseguido en su experimento es analizar si los participantes piden un mayor salario o no. En general, las mujeres piden mucho menos que los hombres. No obstante, la brecha de género tiende a desaparecer cuando la situación se enmarca como una oportunidad para “pedir” más que en una oportunidad para “negociar”. Los autores de este experimento atribuyen esa diferencia al hecho de que las mujeres se sienten más intimidadas por el lenguaje de la “negociación” más que por el lenguaje del “pedir”.

En conclusión, toda la literatura presentada en este último apartado, pese a dar posibles explicaciones del por qué existen diferencias entre hombres y mujeres, presenta ciertas críticas debido a que es una literatura muy experimental, es decir, se emplea una metodología que permite generar datos de forma controlada. Entre las críticas de este tipo de explicaciones se encuentra que la literatura experimental no sirve para contrastar todos los supuestos de la teoría económica y que los agentes de distintas culturas no se comportan de igual forma.

3. MÉTODOS PARA EL ANÁLISIS EMPÍRICO DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES

En la literatura económica el concepto de discriminación salarial hace referencia a la parte de la brecha salarial que no viene explicada por diferencias en los puestos de trabajo o en las características productivas entre dos grupos de trabajadores. En el presente trabajo se desarrollan diferentes métodos con los que es posible captar el componente salarial discriminatorio.

3.1 Método de la variable ficticia

Se trata de uno de los métodos más sencillos para medir la discriminación salarial. Consiste en estimar una ecuación de salarios conjunta para hombres y mujeres, basada en la teoría del capital humano, empleando una variable dicotómica (S_i) que recoja el sexo del trabajador.

$$\ln w_i = X_i' \beta + \delta S_i + u_i \quad \text{Cov}(S_i, u_i) = 0$$

Si se define *mujer* entonces la variable ficticia toma valor 1 para las mujeres y 0 para los hombres. Se supone que el salario que percibe un trabajador es igual a su productividad y depende de características personales, del capital humano, del puesto de trabajo y de la empresa donde trabaja.

$$\ln w_i = X_i' \beta + \delta \text{Mujer} + u_i$$

δ es la diferencia entre el salario por hora de una mujer y de un hombre, ceteris paribus el resto de variables (y con el mismo término de error).

Si el coeficiente estimado de la variable dicotómica, δ , es significativamente distinto de cero, entonces se dice que existe discriminación salarial en contra de las mujeres. Por tanto, para el mismo nivel de los demás factores, las mujeres ganan menos en promedio que los hombres.

No obstante, este método presenta algunos problemas como por ejemplo, que la productividad podría depender del sexo, las variables explicativas podrían ser endógenas o bien suponer que la distribución de salarios para hombres y mujeres tiene la misma varianza.

3.2 Método de Oaxaca-Blinder

En muchos trabajos empíricos se utiliza el método de Oaxaca-Blinder para calcular el componente salarial discriminatorio. Este método consiste en estimar (por MCO) una ecuación salarial para los hombres y otra para las mujeres de manera que a partir de estas ecuaciones se pueda descomponer la diferencia entre las medias de los logaritmos de los salarios de hombres y mujeres:

$$\begin{aligned} \text{Ln } w_{hi} &= X'_{hi} \beta_h + u_{hi} \\ \text{Ln } w_{mi} &= X'_{mi} \beta_m + u_{mi} \\ \overline{\text{Ln } W_h} - \overline{\text{Ln } W_m} &= \overline{X'_h} \widehat{\beta}_h - \overline{X'_m} \widehat{\beta}_m \end{aligned}$$

Suponiendo ausencia de discriminación, si los hombres y las mujeres fuesen retribuidos de acuerdo con la estructura salarial de los hombres entonces la expresión correspondiente sería:

$$\overline{\text{Ln } W_h} - \overline{\text{Ln } W_m} = \widehat{\beta}_h (\overline{X'_h} - \overline{X'_m}) + \overline{X'_m} (\widehat{\beta}_h - \widehat{\beta}_m)$$

Por otro lado, si se supone que la estructura salarial no discriminatoria es la de las mujeres, la expresión sería la siguiente:

$$\overline{\text{Ln } W_h} - \overline{\text{Ln } W_m} = \widehat{\beta}_m (\overline{X'_h} - \overline{X'_m}) + \overline{X'_h} (\widehat{\beta}_h - \widehat{\beta}_m)$$

De esta manera, el diferencial salarial se divide en dos componentes diferentes:

- El primero indica la parte de la diferencia salarial explicada por diferencias en las dotaciones medias de las características productivas.
- El segundo explica las diferencias en la remuneración de las características productivas. Estas diferencias son las que se atribuyen a la discriminación.

Blinder (1973) supone que existe discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral y que, en caso de ausencia de discriminación, las mujeres serían igualmente retribuidas que los hombres. Además, definió el coeficiente de discriminación como:

$$D = \overline{X'_m} \ln(\widehat{\beta}_h - \widehat{\beta}_m)$$

Al mismo tiempo, Oaxaca (1973) definió el coeficiente de discriminación como “*la proporción en que el salario relativo de los hombres respecto a las mujeres excede el salario relativo que existiría si ambos grupos de trabajadores fuesen retribuidos según el mismo criterio*”:

$$D = \frac{(W_h/W_m) - (W_h/W_m)^0}{(W_h/W_m)^0} = \frac{(W_h/W_m)}{(W_h/W_m)^0} - 1$$

No obstante, este método también presenta problemas. En el desarrollo teórico anterior se supone que las variables incluidas en las ecuaciones salariales son exógenas, es decir, no están correlacionadas con el error. Pero alguna variable sí podría estar correlacionada con el error, por lo que las estimaciones de MCO estarían sesgadas.

Además, también se podría conducir a resultados sesgados el no tener en cuenta el posible sesgo de autoselección, esto es, disponer únicamente del salario de las personas que han decidido trabajar. Heckman (1979) desarrolló un método de corrección⁶ que tiene como objetivo principal solucionar el problema de sesgo de autoselección de tal manera que los coeficientes resultantes sean consistentes.

Por último, en el método de Oaxaca-Blinder se tienen en cuenta únicamente diferencias salariales medias. Por tanto, se está suponiendo que tales diferencias se mantienen constantes para todos los trabajadores, lo cual puede no cumplirse en la vida real. Por estos motivos, se ha estudiado la discriminación salarial empleando otros métodos diferentes, como el análisis de las diferencias salariales a lo largo de la distribución salarial, también conocido como método de regresión cuantílica, desarrollado por Koenker y Basset (1978).

3.3 Método de Regresión Cuantílica

Siguiendo a Gauss (1821) la media muestral proporciona la estimación “más probable” del parámetro de localización de una muestra aleatoria con densidad proporcional a $e^{-\frac{x^2}{2\sigma^2}}$. Debido a que las distribuciones de errores se observaban con más frecuencia con colas más largas que las de la distribución de Gauss, se necesitaban estimadores que cambiaran la media muestral poniendo el peso reducido en observaciones extremas.

Laplace (1818) apuntó que la minimización de las desviaciones absolutas podría ser más ventajosa que realizar mínimos cuadrados cuando algunas observaciones de la muestra

⁶ El primer paso para llevar a cabo este método es estimar un modelo tipo probit para calcular la probabilidad de que un individuo decida o no trabajar. De tal estimación se obtiene el estadístico conocido como la razón inversa de Mills que captura la magnitud del sesgo. A continuación, la razón de Mills obtenida se incorpora al modelo de regresión original como un regresor más. De esta forma, los coeficientes obtenidos serán consistentes.

son de dudosa confianza. Por otro lado, Boscovich (1757) se acredita como el primer autor que propuso estimadores que minimizan la suma de las desviaciones absolutas.

Koenker y Basset (1978) utilizaron los resultados de la investigación de Laplace (1818) y de Boskovich (1757) para, a posteriori, realizar una generalización para el caso del modelo lineal general. La metodología propuesta por estos autores permite modelizar la relación entre variables y ofrece la posibilidad de crear distintas rectas de regresión para diferentes cuantiles de la variable endógena.

La especificación del modelo de regresión cuantílica presenta la siguiente forma:

$$y_i = X_i\beta_\theta + u_{\theta i}$$

donde y_i es la variable endógena, X_i representa la matriz de variables exógenas o independientes; β_θ es el parámetro a estimar correspondiente al cuantil θ ; y $u_{\theta i}$ es la perturbación aleatoria correspondiente al cuantil θ .

Además, $Q_\theta(y_i / X_i)$ es el cuantil condicional de la distribución de y_i dado X_i , y será igual a:

$$Q_\theta(y_i / X_i) = X_i\beta_\theta$$

Esto implica que el único supuesto que se hace sobre la perturbación aleatoria sea:

$$Q_\theta(u_{\theta i} / X_i) = 0$$

Una primera aproximación al método de estimación de la regresión cuantílica, viene dada por la siguiente expresión:

$$\min_{b \in \mathbb{R}} \left[\sum_{y_i \geq b} \theta |y_i - b| + \sum_{y_i < b} (1-\theta) |y_i - b| \right]$$

donde si se considera $\{y_i: t=1, \dots, T\}$ una muestra aleatoria con una función de distribución F , entonces, los distintos valores que toman las observaciones de la muestra

para la variable y , el cuantil θ , $0 < \theta < 1$, y b son el valor que minimiza la expresión anterior.

Kendall (1939) fue quien acuñó por primera vez el término **cuantil**: “el cuantil “ θ ” de una distribución ($0 < \theta < 1$) es el valor de la variable X_θ el cual marca un corte, de modo que una proporción “ θ ” de valores de la población es menor o igual que X_θ ”. Por ejemplo, el cuantil de orden 0,75 dejaría un 75% de valores por debajo y el cuantil de orden 0,50 corresponde a la mediana de la distribución.

Si se considera que el valor de b de la anterior expresión es una simplificación de $X_i\beta_\theta$ cuando $X_i=1$, entonces el método de estimación de la regresión cuantílica viene dada por la siguiente expresión:

$$\min_{\beta_\theta \in \mathbb{R}^k} \left[\sum_{y_i \geq x_i\beta_\theta} \theta |y_i - x_i\beta_\theta| + \sum_{y_i < x_i\beta_\theta} (1-\theta) |y_i - x_i\beta_\theta| \right]$$

donde el cambio marginal en el salario del cuantil θ condicionado, provocado por un cambio marginal en una de las variables explicativas incluidas en el vector X_i , viene determinado por el coeficiente estimado $\hat{\beta}_\theta$. En este caso, se minimizan las desviaciones absolutas ponderándolas con diferentes pesos, es decir, que a cada desviación correspondiente a la observación i se le da más o menos peso según el cuantil cuya recta de regresión se esté estimando.

La ventaja que presenta este método es que permite que el efecto de las distintas variables explicativas varíe en función de la posición que ocupen los trabajadores en la escala retributiva.

Entre los artículos en los que se aplica la técnica de la regresión cuantílica destaca el trabajo de De la Rica et al. (2008), donde se analiza la brecha de género en toda la distribución salarial distinguiendo entre una educación superior y otra más baja, usando para ello regresiones cuantílicas así como técnicas de datos de panel. Para los trabajadores con una educación superior, los autores encuentran que, de acuerdo a la hipótesis del “techo de cristal”, la brecha aumenta a medida que se asciende en la distribución. En

cambio, para los trabajadores menos educados disminuye la brecha, fenómeno que los autores denominan como “suelo pegajoso”.

Por otro lado, en el trabajo de García et al. (2001) se analizan los determinantes de los salarios y se descomponen las diferencias observadas entre hombres y mujeres en la parte explicada por diferentes características y en la parte referida a diferentes rendimientos; y se calculan las funciones de cuantiles condicionales para hombres y mujeres. Estos autores encuentran que la brecha salarial y la parte referida a las diferencias en los rendimientos aumentan a lo largo de la distribución salarial.

Sin embargo, Gardeazábal y Ugidos (2005) extienden la medida escalar de Oaxaca a cualquier cuantil de la distribución de los salarios, lo que les permite realizar comparaciones dentro de una población y entre la población. Usando la Encuesta de Estructura Salarial los autores encuentran que la discriminación salarial entre hombres y mujeres aumenta a lo largo de la distribución alcanzando un máximo en el noveno percentil.

3.4 Método de Machado y Mata

En la literatura económica existente se han ido desarrollando técnicas diversas que permiten desarrollar empíricamente descomposiciones agregadas sobre las diferencias entre distribuciones de una variable a partir de la construcción de distribuciones contrafactuales. Éstas se basan en diferentes aproximaciones, como en enfoques no paramétricos en los que se aplican métodos de densidad Kernel para muestras ponderadas adecuadamente (DiNardo, Fortin y Lemieux, 1996), en enfoques basados en el análisis de los cambios sobre el tiempo de las diferencias salariales por género y etnia, lo que facilita una comprensión más dinámica de las brechas y sus factores principales (Juhn, Murphy y Pierce, 1993) o en técnicas relacionadas con la estimación de regresiones cuantílicas (Machado y Mata, 2005). Estas técnicas proporcionan una descomposición de las diferencias entre dos distribuciones en función del efecto de las diferencias que existen en las características observadas y en los rendimientos de las características, respectivamente.

El análisis empírico que se desarrolla en este trabajo se fundamenta en la metodología desarrollada por Machado y Mata (2005) que, a diferencia de la técnica empleada por

Oaxaca-Blinder, la primera permite estimar el efecto marginal en la variable dependiente en distintos puntos de la distribución salarial, y no solo en la media. Por este motivo, los coeficientes estimados medirán de forma más precisa la parte que no explica las diferencias salariales teniendo las mismas características.

La metodología propuesta por Machado y Mata consiste en construir una distribución contrafactual⁷ (denotada por $F(\frac{\tilde{w}^M}{\tilde{x}^M}, \hat{\beta}_\theta^H)$) de w^M , el cual representa la distribución de los salarios de las mujeres que habrían predominado en el caso de que las mujeres estuviesen dotadas con sus propias características pero fuesen pagadas como a los hombres.

A continuación, se resumen los pasos principales a la hora de construir la distribución contrafactual:

- Para cada cuantil, se estima un vector de coeficientes $\hat{\beta}_\theta^H$ de la regresión cuantílica empleando solamente los datos referentes a los hombres.
- Se generan valores ajustados usando la base de datos de las mujeres, $\tilde{w}^M(\theta) = \hat{\beta}_\theta^H x^M$. Para cada cuantil θ , se generan N^M valores ajustados. La función de distribución acumulativa empírica de estos valores es la distribución contrafactual estimada, que representa la ganancia que habrían obtenido las mujeres en caso de haber sido remuneradas como a los hombres.
- Se compara la distribución contrafactual con las distribuciones de salarios empíricas de hombres y mujeres. Posteriormente, se puede descomponer la brecha salarial de género en el cuantil θ como sigue:

$$w^H(\theta) - w^M(\theta) = [w^H(\theta) - \tilde{w}^M(\theta)] + [\tilde{w}^M(\theta) - w^M(\theta)]$$

El primer término entre paréntesis corresponde al denominado “*efecto de las características*”, que captura la contribución de distintas variables a la brecha de género, es decir, se trata de la parte en la que hombres y mujeres difieren en las características

⁷ Los valores generados de w^M constituyen \tilde{w}^M mientras que $\hat{\beta}_\theta^H$ son los coeficientes de la regresión cuantílica de los hombres.

asociadas a su productividad, como el nivel educativo o la experiencia laboral. Sin embargo, el segundo término es el denominado “*efecto de los rendimientos*”, que mide la contribución de las diferencias en rendimientos a la brecha de género, esto es, la parte que reflejaría en qué medida hombres y mujeres con las mismas características son objeto de un tratamiento salarial diferente. Esta parte “no explicada” de la brecha es la que nos mediría, a priori, los efectos de la discriminación salarial contra las mujeres.

4. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS

La Encuesta de Estructura Salarial es una investigación de periodicidad cuatrienal, que se realiza en todos los Estados miembros de la Unión Europea y cuyo objetivo es analizar la estructura y distribución de los salarios. Se recogen datos de los salarios de forma individual junto con variables características del trabajador así como variables propias de la empresa o establecimiento donde trabaja. Esto permite establecer conexiones entre el salario y variables que contribuyen a determinar su cuantía. Además, el ámbito geográfico donde tiene lugar la encuesta abarca todo el territorio nacional.

Gran parte de las cuestiones en la encuesta se refieren al mes de octubre del año de referencia (2010). La ventaja de emplear este mes es que resulta “normal” en todos los países de la Unión Europea, en el sentido de que frecuentemente no se ve afectado por cambios estacionales o por pagos de vencimiento superior al mes, como por ejemplo, las pagas de Navidad. Por otro lado, algunas preguntas de la encuesta se refieren al año en su conjunto. De esta manera, se obtienen las ganancias mensuales y anuales.

Los resultados obtenidos de la Encuesta de Estructura Salarial se publican de forma provisional con 18 meses de retraso respecto al año de referencia, al mismo tiempo en que se transmiten a Eurostat. Una vez que finaliza el proceso de validación entre el INE y Eurostat, los resultados se publican de manera definitiva.

En el presente trabajo se emplea el salario mensual por hora para analizar a los trabajadores con diferentes jornadas en condiciones de igualdad. Dicho salario se estima como la ganancia mensual dividida entre las horas trabajadas del mes de referencia.

Dentro del salario se incluye el salario base, los complementos salariales, los pagos extraordinarios y las remuneraciones por horas extraordinarias⁸.

Las variables independientes para explicar los salarios se dividen en 2 categorías principales: las relacionadas con el trabajador y las referentes a la propia empresa.

Variables relacionadas con el trabajador

Se distinguen, a su vez, 3 subdivisiones diferentes:

- ***Variables referentes al Capital Humano del trabajador*** como la educación o la antigüedad en la empresa. Se incluyen este tipo de variables con el objetivo de analizar las capacidades de los trabajadores, las cuales, se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia.

En relación al nivel de estudios (capital humano genérico), se emplea la Clasificación Nacional de Educación vigente, donde se distinguen las siguientes 8 categorías:

- Sin estudios o primarios incompletos.
- Educación primaria completa.
- Ciclo 1º Secundaria.
- Ciclo 2º Secundaria.
- Formación profesional de grado medio.
- Formación profesional de grado superior.
- Diplomados universitarios.
- Titulados superiores (incluye Doctores).

Además, en la base de datos se incluye información referente a la antigüedad⁹ del trabajador en la empresa correspondiente, la cual puede interpretarse como la educación específica o el capital humano que el empleado incorpora a sí mismo en el transcurso del tiempo que lleva dentro de la compañía.

- ***Variables referentes a las características propias del trabajador*** como el sexo, la edad, la nacionalidad del empleado así como la unidad territorial a la que pertenece. Se incluyen este tipo de variables con el fin de analizar o de distinguir

⁸ Para profundizar en los distintos conceptos referidos al salario, ver ANEXO.

⁹ La variable experiencia incluida en el análisis viene en meses, no en años.

a los propios individuos unos de otros, diferenciando entre hombres y mujeres con el objetivo de captar la posible brecha salarial entre ambos sexos.

También, se distinguen a los individuos en función de en qué intervalo de edad se encuentren. La variable edad viene agrupada en la encuesta en 6 grupos diferentes:

1º Grupo = < 19 AÑOS

2º Grupo = 20 – 29 AÑOS

3º Grupo = 30 – 39 AÑOS

4º Grupo = 40 - 49 AÑOS

5º Grupo = 50 - 59 AÑOS

6º Grupo = > 59 AÑOS

Por otro lado, la Nacionalidad del trabajador también es un factor clave y se distingue en si es “Español” o “del Resto del Mundo”.

En la base de datos aparece recogida también la unidad territorial a la que pertenece el individuo, bajo el nombre de NUTS1, donde se agrupan las C.C.A.A. de la siguiente forma:

NOROESTE: Galicia, Principado de Asturias y Cantabria.

NORESTE: País Vasco, Comunidad Foral de Navarra, La Rioja y Aragón.

COM. MADRID: Comunidad de Madrid.

CENTRO: Castilla y León, Castilla-La Mancha y Extremadura.

ESTE: Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares.

SUR: Andalucía, Murcia, Ceuta y Melilla.

CANARIAS: Canarias.

Esta variable resulta importante incluirla en el estudio para situar al individuo geográficamente dentro del país.

- ***Variables relacionadas con el puesto de trabajo*** como el tipo de jornada, la duración del contrato, la Ocupación, la Actividad Económica, el Convenio Colectivo o la responsabilidad del trabajador dentro de la empresa. Se incluyen este tipo de variables con el objetivo de analizar las características propias del empleo que desempeñan los individuos.

Por otro lado, se incluyen datos de ocupación, utilizando la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011. Se dividen en 16 categorías, correspondientes a los grupos

principales del CNO-11. Siguiendo a Carlos García Serrano y Virginia Hernanz (2014), los distintos grupos de ocupaciones se agrupan en cuatro categorías según su naturaleza y el tipo de tareas que se llevan a cabo, distinguiendo entre ocupaciones manuales¹⁰ y no manuales¹¹ con el fin de estimar, posteriormente, brechas salariales en cada uno de estos 4 grupos de ocupación.

Tabla 4.1 Clasificación de las ocupaciones en 4 grandes grupos

Clasificación	Subdivisión de grupos de Ocupación	Grupos principales de Ocupación CNO-11
Ocupaciones no manuales muy calificadas	<ul style="list-style-type: none"> - Directores y gerentes - Técnicos y profesionales científicos - Técnicos y profesionales de apoyo 	<i>Grupos 1, 2 y 3</i>
Ocupaciones no manuales poco calificadas	<ul style="list-style-type: none"> - Empleados Administrativos - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores 	<i>Grupos 4 y 5</i>
Ocupaciones manuales calificadas	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores cualificados de la agricultura - Trabajadores cualificados de industrias manufactureras y construcción - Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores 	<i>Grupos 6, 7 y 8</i>
Ocupaciones manuales poco calificadas	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores no cualificados en servicios - Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes 	<i>Grupo 9</i>

Fuente: elaboración propia a partir de Carlos García Serrano y Virginia Hernanz (2014).

Se distinguen dos tipos de jornada: a tiempo completo (trabajar 8 horas diarias) y a tiempo parcial (trabajar menos de 8 horas diarias). Además, se consideran tres

¹⁰ Aquellas donde los trabajadores son todos aquellos que prestan servicios donde no se precisan sino los sentidos y la normal aplicación de la atención humana, sin desplegar actividad mental ni presuponer ciertos estudios o cultura.

¹¹ Aquellas donde los trabajadores son todos aquellos que prestan servicios donde se precisa la actividad mental y donde se presuponen ciertos estudios o cultura.

tipos generales de contrato de trabajo: contratos de duración indefinida¹², contratos temporales¹³ o contratos de aprendizaje¹⁴.

También, se incorpora información referente a la Actividad Económica en la que se sitúa el puesto de trabajo del empleado. Se distinguen 27 categorías, las cuales aparecen recogidas de forma detallada en el Anexo.

Otro aspecto a tener en cuenta es la forma de regulación de las relaciones laborales, es decir, el convenio colectivo por el cual se establecen salarios, calendarios de trabajo.... Dicha variable aparece agrupada en 5 categorías diferentes: estatal sectorial, sectorial de ámbito inferior (autonómico, provincial, comarcal...), de empresa o grupo de empresas, de centro de trabajo y otras formas de regulación. Por último, la base de datos empleada en el trabajo incluye información referente a si el trabajador tiene algún tipo de responsabilidad dentro de la empresa o no.

Variables relacionadas con la empresa

Se incluyen este tipo de variables con el objetivo de analizar las características propias que presenta la empresa donde trabajan los individuos. Este grupo se caracteriza por tener información relacionada con el mercado a donde la empresa destina su producción (local, regional, nacional, dentro de la Unión Europea o a nivel mundial), con el tipo de propiedad de la empresa (público o privado) y con el tamaño de la compañía. La variable referida al tamaño de la empresa se divide en 5 categorías:

1º Grupo = 1 – 49 trab.

2º Grupo = 50 – 199 trab.

3º Grupo = 200-249 trab.

4º Grupo = >400

5º Grupo = 250-399

¹² El contrato indefinido es aquel que acuerda empresario y trabajador sin establecer límites de tiempo en cuanto a la duración del contrato.

¹³ El contrato temporal es la relación laboral entre empresario y trabajador que se acuerda por un tiempo determinado.

¹⁴ El contrato de aprendizaje es un contrato que trata de favorecer la integración laboral de los jóvenes, de manera que haya una actividad laboral retribuida y el trabajador recibe formación reglada.

El tamaño muestral definitivo de la Encuesta de Estructura Salarial de 2010 es de 216.769 observaciones, de las cuales el 57% corresponde a hombres y el 43% a mujeres. La **Tabla 4.2** muestra los estadísticos descriptivos de las principales variables que se utilizan en el presente estudio. Cabe destacar que un 59% de los hombres y un 52% de las mujeres en la muestra tiene una edad comprendida entre los 30-49 años. Por otro lado, un 94% aproximadamente tanto de hombres como de mujeres tiene nacionalidad española.

Además, los hombres presentan una mayor experiencia en la empresa que las mujeres. Una posible causa de esto último se produce cuando las mujeres interrumpen su vida laboral con el propósito de ser madres o bien, por el simple hecho de tener que quedarse al cuidado de sus propios hijos. De esta manera, las mujeres reducen su carrera profesional y consigo, la experiencia en la empresa.

El tipo de jornada más habitual en la muestra de datos de la que se dispone es la jornada completa (90% para hombres y 73% para mujeres) así como la duración indefinida del contrato (78% para hombres 75% para mujeres). Por otro lado, es importante localizar a los individuos dentro de las diferentes unidades territoriales del país y, cabe destacar que el 25,7% de los hombres se localizan en la parte Este (TERRIT5) de España, frente al 27,6% de las mujeres. Esto implica que gran parte de los encuestados en la base de datos del presente estudio se localizan en Comunidades Autónomas como Cataluña, Comunidad Valenciana o las Islas Baleares.

Por otro lado, los hombres tienden a concentrarse en ocupaciones donde desempeñan funciones de técnicos y profesionales de apoyo, de profesionales científicos e intelectuales o bien de trabajadores cualificados de las industrias manufactureras. En cambio, las mujeres se concentran en ocupaciones donde realizan trabajos como profesionales científicos, intelectuales o de apoyo, en empleos donde no atienden al público o bien como trabajadores no cualificados en el sector servicios.

En relación a la Actividad Económica, los hombres se especializan en actividades vinculadas a la industria manufacturera, a la construcción y al comercio. Por el contrario, las mujeres se especializan en actividades referidas a actividades administrativas y servicios auxiliares, a la Administración pública y defensa, a la Seguridad Social obligatoria, a la educación y a actividades sanitarias y de los servicios sociales.

El 42% de los hombres tiene estudios primarios y secundarios, mientras que las mujeres con dichos estudios representan el 32%. También se observa que hay un mayor porcentaje de mujeres con estudios universitarios y de doctorado, el 31% frente al 22% de los hombres. Por tanto, los datos muestran que las mujeres están más educadas que los hombres.

Por otro lado, el 37% de los hombres y el 33% de las mujeres están cubiertos por un convenio colectivo sectorial de ámbito inferior mientras que el porcentaje de hombres y mujeres cubiertos por el resto de convenios es menor.

En general, en la **Tabla 4.2** también se observa otra diferencia entre hombres y mujeres. Los hombres suelen trabajar en más puestos de trabajo con algún tipo de responsabilidad dentro de la empresa que las mujeres. Esto último puede estar relacionado con el concepto de “techo de cristal”, visto anteriormente, donde la carrera profesional de una mujer se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector, en lugar de crecer por su cualificación y experiencia.

Por último, se observa, además, que la mayor parte de los individuos, tanto hombres como mujeres, trabajan en empresas de propiedad privada con un mayor mercado a nivel local, regional y nacional que a un nivel europeo o mundial.

Tabla 4.2 Estadísticos descriptivos (I)

Variable	Hombres		Mujeres	
	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica
lnW	2,43	0,51	2,23	0,47
Experiencia	121,26	122,01	97,41	104,38
Experiencia^2	29.593,15	51.760,89	20.387,32	41.216,12
Grupos Edad				
<19	0,0028	0,0531	0,0028	0,0530
20-29	0,1457	0,3528	0,1782	0,3827
30-39	0,3268	0,4690	0,3629	0,4808
40-49	0,2784	0,4482	0,2684	0,4431
50-59	0,1934	0,3949	0,1565	0,3634
>60	0,0527	0,2234	0,0309	0,1732
Nación				
Español	0,9353	0,2459	0,9429	0,2320
Resto Mundo	0,0646	0,2459	0,0570	0,2320
Tipo Jornada				
Completa	0,9082	0,2887	0,7336	0,4420
Parcial	0,0917	0,2887	0,2663	0,4420
Duración del contrato				
Indefinida	0,7819	0,4129	0,7595	0,4273
Indeterminada	0,2180	0,4129	0,2404	0,4273
Territorio				
NOROESTE	0,1218	0,3270	0,1140	0,3179
NORESTE	0,1570	0,3638	0,1439	0,3510
Com. Madrid	0,1506	0,3576	0,1748	0,3798
CENTRO	0,1285	0,3346	0,1175	0,3220
ESTE	0,2576	0,4373	0,2763	0,4471
SUR	0,1405	0,3475	0,1287	0,3349
CANARIAS	0,0438	0,2047	0,0445	0,2062
Ocupación				
Direct. y G.	0,0428	0,2024	0,0225	0,1483
Técnicos	0,0341	0,1815	0,0925	0,2897
Otros Técnicos	0,1010	0,3014	0,1027	0,3036
Prof apoyo	0,1936	0,3951	0,1684	0,3743
Ofic. No públ.	0,0622	0,2416	0,1261	0,3320
Ofic. público	0,0230	0,1501	0,0743	0,2623
Restaur. y com.	0,0363	0,1870	0,0992	0,2990
SS. salud	0,0225	0,1483	0,0975	0,2967
Seguridad	0,0335	0,1800	0,0080	0,0891
Agricultura	0,0051	0,0718	0,0009	0,0305
Construcción	0,0599	0,2373	0,0020	0,0455
Industria M.	0,1427	0,3498	0,0266	0,1609
Maquinaria F.	0,0709	0,2567	0,0376	0,1903
Maquinaria M.	0,0735	0,2610	0,0042	0,0650
No cualf. SS	0,0347	0,1832	0,1065	0,3085
Peones	0,0634	0,2436	0,0302	0,1713
Actv. Económica				
Industria Ext.	0,0136	0,1161	0,0019	0,0439
Industria M1	0,0524	0,2228	0,0524	0,2229
Industria M2	0,0253	0,1570	0,0073	0,0854
Industria M3	0,0116	0,1071	0,0059	0,0766
Industria M4	0,0462	0,2100	0,0272	0,1629
Industria M5	0,0184	0,1345	0,0041	0,0646
Industria M6	0,0376	0,1904	0,0071	0,0842
Industria M7	0,0401	0,1962	0,0153	0,1229
Industria M8	0,0696	0,2546	0,0266	0,1611
S. Energía	0,0136	0,1161	0,0034	0,0586
S. Agua	0,0391	0,1938	0,0133	0,1145

Tabla 4.2 Estadísticos descriptivos (II)

Variable	Hombres		Mujeres	
	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica
Construcción	0,1006	0,3008	0,0184	0,1347
Com. Mayor	0,0383	0,1921	0,0256	0,1580
Com. Menor	0,0272	0,1627	0,0779	0,2681
Transporte	0,0368	0,1883	0,0128	0,1124
Almacenam.	0,0293	0,1688	0,0221	0,1472
Hostelería	0,0234	0,1512	0,0471	0,2119
Inf., Comun.	0,0583	0,2343	0,0500	0,2181
Finanzas	0,0409	0,1982	0,0509	0,2198
Actv. Inmob.	0,0055	0,0742	0,0085	0,0918
Actv. Científ	0,0587	0,2350	0,0891	0,2849
Actv. Admon	0,0697	0,2547	0,1202	0,3252
Admon Públ.	0,0392	0,1941	0,0554	0,2289
Educación	0,0207	0,1425	0,0448	0,2070
Actv. Sanit.	0,0358	0,1858	0,1468	0,3539
Actv. Artísti.	0,0261	0,1597	0,0286	0,1666
Otros SS.	0,0207	0,1424	0,0359	0,1862
Convenio Colect.				
Estatal	0,2814	0,4497	0,3199	0,4664
Ámbito infer.	0,3711	0,4831	0,3345	0,4718
De empresa	0,2455	0,4304	0,2068	0,4050
Centro trab.	0,0455	0,2084	0,0256	0,1581
Otras	0,0563	0,2305	0,1129	0,3165
Responsabilidad en la empresa	0,2185	0,4132	0,1497	0,3568
Educación				
Sin Estudios	0,0269	0,1619	0,0209	0,1433
Primarios	0,1508	0,3578	0,0997	0,2996
Secund I	0,2700	0,4440	0,2378	0,4257
Secund II	0,1147	0,3186	0,1319	0,3384
FP Grado Me	0,0874	0,2825	0,0997	0,2996
FP Grado Su	0,1090	0,3117	0,0842	0,2777
Diplom Univ	0,0857	0,2800	0,1367	0,3436
Univ y Doct	0,1551	0,3620	0,1887	0,3913
Mercado				
Local/Regional	0,3819	0,4858	0,4520	0,4976
Nacional	0,4338	0,4956	0,4224	0,4939
UE	0,0652	0,2470	0,0425	0,2017
Mundial	0,1188	0,3236	0,0829	0,2757
Propiedad				
Público	0,1384	0,3453	0,2095	0,4069
Privado	0,8615	0,3453	0,7904	0,4069
Tamaño				
1-49	0,0031	0,0560	0,0021	0,0458
50-199	0,3209	0,4668	0,2729	0,4455
200-249	0,2630	0,4402	0,2247	0,4174
>400	0,3901	0,4877	0,4861	0,4998
250-399	0,0227	0,1492	0,0139	0,1173
Nº Obvserv.	123.657		93.112	

5. ANÁLISIS EMPÍRICO

Se han estimado regresiones en diferentes puntos de la distribución ($\theta = 10, \theta = 25, \theta = 50, \theta = 75, \theta = 90$) así como MCO para cada uno de los cuatro grupos de ocupación descritos anteriormente, distinguiendo entre hombres y mujeres con el objetivo de analizar cómo se comporta la brecha salarial a lo largo de la distribución en función de las diferentes ocupaciones.

A continuación, se analizan los resultados más característicos obtenidos en cada grupo de ocupación. (*Ver en el Anexo las tablas con los resultados*).

Ocupaciones No Manuales Y Muy Cualificadas (Tabla 5.1)

El número total de observaciones en este grupo de ocupaciones es de 77.188, de las cuales, el 52% son hombres y el 48% son mujeres.

Se observa que los coeficientes referidos a la edad aumentan a medida que ésta es mayor. Aquellos individuos con una edad superior a los 50 años presentan mayores cambios salariales en la parte alta de la distribución salarial de manera significativa. Además, realizando una comparativa entre hombres y mujeres se observa que los mayores cambios salariales los experimentan los hombres.

Tanto hombres como mujeres experimentan impactos positivos y muy significativos sobre los salarios en determinadas actividades referidas a la industria manufacturera. Además, en actividades propias de la industria extractiva, los cambios salariales al alza corresponden a los hombres en la parte baja de la distribución con un alto nivel de significación. Pero también se debe destacar que algunas actividades económicas, vistos los resultados, suponen impactos negativos sobre los salarios.

Por otro lado, los resultados muestran que los hombres presentan mayores coeficientes cuando tienen una jornada completa en la parte baja de la distribución salarial de forma muy significativa. Todo lo contrario se produce cuando se habla de una duración del contrato de forma indefinida. Los coeficientes estimados son mayores para el caso de las mujeres que el de los hombres y la brecha entre ambos sexos se agrava a lo largo de la distribución.

En cuanto a la unidad territorial donde se localizan a los individuos se observa que las estimaciones para los hombres son mayores que las de las mujeres de forma significativa en la Comunidad de Madrid. Dichos cambios salariales aumentan a lo largo de la distribución salarial.

También se presentan importantes diferencias entre hombres y mujeres en relación a su nivel educativo. Las mujeres con un nivel educativo superior (universitarios y doctores) presentan coeficientes superiores a los hombres con un nivel de significación entorno al 1% y 5%. No obstante, en la parte alta de la distribución se produce todo lo contrario, las estimaciones de los hombres superan a las de las mujeres.

El caso de la experiencia es bastante significativo puesto que no hay brecha entre hombres y mujeres, es decir, las estimaciones son prácticamente idénticas y muy significativas. Por último, otro aspecto de especial interés es el referido a si el individuo que ocupa un puesto en la empresa desempeña algún tipo de responsabilidad dentro de ella. Los resultados muestran que los coeficientes estimados de los hombres superan al de las mujeres a la vez que la brecha entre ambos sexos se incrementa a lo largo de la distribución.

Ocupaciones No Manuales Y Poco Cualificadas (Tabla 5.2)

El número total de observaciones en este grupo de ocupaciones es de 78.530, de las cuales, el 55,3% son hombres y el 44,7% son mujeres.

Al igual que en el anterior grupo de ocupaciones, los coeficientes referidos a la edad aumentan a medida que ésta es mayor pero al realizar una comparativa entre hombres y mujeres se observa que los mayores cambios salariales los experimentan los hombres en buena parte de la distribución salarial, excepto en la parte más elevada.

En cuanto a la actividad económica, las estimaciones para los hombres son muy significativa y superiores a las de las mujeres en actividades económicas como la industria extractiva, la industria manufacturera, el suministro de agua, la construcción y el comercio al por mayor y al por menor.

Al igual que en el anterior grupo de ocupaciones, los hombres presentan mayores coeficientes cuando tienen una jornada completa frente a las mujeres. No obstante, a diferencia de la anterior tabla de resultados, los coeficientes estimados, para la duración del contrato de manera indefinida, son mayores para el caso de los hombres que para el caso de las mujeres y la brecha entre ambos sexos se agrava a lo largo de la distribución.

En cuanto a la unidad territorial donde se localizan a los individuos se observa que las estimaciones para los hombres son significativas y mayores que para las mujeres en la parte Noreste, Comunidad de Madrid y Este de España. También surgen diferencias entre ambos sexos en función del nivel educativo. Las mujeres con un nivel educativo superior (universitarios y doctores) presentan mayores cambios salariales en la parte baja de la distribución mientras que en la parte alta de la distribución se produce todo lo contrario, las estimaciones de los hombres superan a las de las mujeres.

El caso de la experiencia es también bastante significativo puesto que no hay brecha entre hombres y mujeres, es decir, las estimaciones son prácticamente idénticas y muy significativas. Por último, hay que hacer mención a los resultados obtenidos referidos a la responsabilidad desempeñada dentro de la empresa, donde se observa que los coeficientes estimados de los hombres superan al de las mujeres a la vez que la brecha entre ambos sexos se incrementa a lo largo de la distribución.

Ocupaciones Manuales Y Cualificadas (Tabla 5.3)

El número total de observaciones en este grupo de ocupaciones es de 60.982, de las cuales, el 46,7% son hombres y el 53,3% son mujeres. Por tanto, se trata de ocupaciones en las que se concentran una mayor proporción de mujeres que de hombres.

Entre los aspectos más característicos se observa que la jornada a tiempo completo tiene un impacto negativo sobre los salarios en la parte alta de la distribución para hombres y mujeres. Además, una duración del contrato de manera indefinida también tiene un impacto negativo sobre los salarios, en mayor proporción, para las mujeres en la parte baja de la distribución salarial y, para los hombres en la parte alta. Ese impacto negativo se acentúa para ambos sexos a lo largo de la distribución.

En cuanto a la actividad económica, los resultados obtenidos muestran que actividades referidas a la industria manufacturera tiene un impacto positivo además de significativo en la parte baja de la distribución, y superior para el caso de los hombres. Igualmente, las estimaciones para los hombres son superiores a las de las mujeres en las actividades financieras y de seguros.

En cuanto a la unidad territorial donde se localizan a los individuos se observa que las estimaciones para los hombres son mayores que para las mujeres de forma significativa en la parte alta de la distribución para la zona Noreste y Este del país. Es en la parte baja de la distribución salarial, donde las mujeres presentan unos coeficientes más elevados.

Por otro lado, el impacto sobre los salarios de un nivel educativo superior (universitarios y doctores) es positivo y de mayor proporción, en este caso, para los hombres. No obstante, en la parte más baja de la distribución se produce todo lo contrario, las estimaciones de las mujeres superan a las de los hombres.

El caso de la experiencia es también bastante significativo puesto que no hay brecha entre hombres y mujeres, es decir, las estimaciones son prácticamente idénticas y muy significativas. Por último, en relación a la responsabilidad de un trabajador dentro de la empresa, los resultados muestran que los coeficientes estimados de los hombres superan al de las mujeres pero la brecha entre ambos sexos es pequeña.

Ocupaciones Manuales Y Poco Cualificadas (Tabla 5.4)

El número total de observaciones en este grupo de ocupaciones es de 4.895, de las cuales, el 84,8% son hombres y el 15,2% son mujeres. Por tanto, en este grupo de ocupaciones se concentra un mayor número de hombres en comparación con las mujeres. Al observar la tabla a simple vista, existen bastantes espacios en blanco en las columnas referidas a las mujeres. Esto es porque no hay ninguna mujer que tenga las características correspondientes. Gran parte de esas características corresponden a actividades económicas concretas o a algún intervalo de edad.

Entre los aspectos más significativos de este último grupo de ocupación destacan los resultados obtenidos en relación a la edad. Los hombres entre 30-59 años presentan

mayores impactos salariales positivos y significativos que las mujeres, excepto en la parte alta de la distribución salarial, donde se produce el caso inverso pero sin ser significativo.

En cuanto a la unidad territorial donde se localizan a los individuos se observa que, en buena parte de la distribución salarial, las estimaciones para los hombres son mayores que las de las mujeres en la parte Noreste del país y en la Comunidad de Madrid. Por otro lado, los coeficientes estimados para un nivel educativo superior (universitarios y doctores) son mayores para el caso de las mujeres pero únicamente significativos en la parte baja de la distribución salarial. No obstante, en la parte alta de la distribución se produce todo lo contrario, las estimaciones de los hombres superan a las de las mujeres.

El caso de la experiencia vuelve a ser también bastante significativo puesto que no hay brecha entre hombres y mujeres. Por último, otro aspecto de especial interés es el referido a si el individuo que ocupa un puesto en la empresa desempeña algún tipo de responsabilidad dentro de ella. Los resultados muestran que los coeficientes estimados de los hombres superan al de las mujeres en la parte alta de la distribución y de manera muy significativa.

En conclusión, los resultados previos de las regresiones en diferentes puntos de la distribución salarial muestran que los rendimientos en función de las diferentes características observables introducidas en nuestro análisis difieren por género y que tales diferencias cambian a lo largo de la distribución. Uno de los ejemplos en los que se produce una brecha salarial entre ambos sexos es la evidencia encontrada de que los hombres en puestos de responsabilidad experimentan un aumento en sus salarios en mayor cuantía que el que experimentan las mujeres.

Por tanto, nuestro objetivo ahora es descomponer la brecha salarial para los 4 grupos de ocupación, empleando la metodología propuesta por Machado y Mata (2005) y con el fin de distinguir la parte que se deriva del hecho de que hombres y mujeres puedan diferir en características asociadas a su productividad, como el nivel educativo o la experiencia laboral; y la parte que reflejaría en qué medida hombres y mujeres con las mismas características son objeto de un tratamiento salarial diferente. Esta parte “no explicada” de la brecha es la que nos mediría, a priori, los efectos de la discriminación salarial contra las mujeres.

Atendiendo a los resultados de la descomposición de la brecha salarial en las *ocupaciones no manuales y muy cualificadas*, los cuales, se presentan en la **Figura 5.5**, se constata que en todos los puntos de la distribución, la brecha salarial se explica en su totalidad por las diferencias en los rendimientos, por lo que las mujeres si fuesen pagadas como a los hombres recibirían un salario mayor que el que obtienen realmente éstas. Es aquí donde se produce una discriminación salarial puesto que pese a tener las mismas características, se remunera más a un hombre que a una mujer. Sin embargo, el componente de las características es favorable para las mujeres en buena parte de la distribución, excepto en la parte más alta, donde el efecto características es positivo y donde, por tanto, los hombres cobran más que las mujeres aunque éstas fuesen pagadas como a los hombres. Esta diferencia salarial se debe a que las productividades de hombres y mujeres difieren.

En relación a los resultados obtenidos tanto para el caso de las *ocupaciones no manuales y poco cualificadas* (**Figura 5.6**) como para el caso de las *ocupaciones manuales y poco cualificadas* (**Figura 5.8**) son muy similares. El componente de las características es menos favorable para las mujeres en toda la distribución, especialmente, en la parte más elevada de la distribución, donde los hombres obtendrían unos salarios más elevados que las mujeres debido a diferencias en su productividad. Por otro lado, el efecto rendimiento es positivo en buena parte de la distribución (salvo en la parte alta de la distribución), es decir, pese a tener las mismas productividades, si las mujeres fuesen remuneradas como a los hombres obtendrían un mayor salario que el que realmente perciben.

Por último, se analiza la descomposición de la brecha salarial para las *ocupaciones manuales y muy cualificadas* (**Figura 5.7**). Se observa que el efecto rendimiento sigue el mismo patrón que los dos últimos grupos de ocupación analizados: un efecto rendimiento que tiende a la baja hasta llegar a valores negativos a lo largo de la distribución. Por tanto, si las mujeres fuesen remuneradas como a los hombres, obtendrían un mayor salario que el que realmente perciben pese a tener las mismas productividades. Sin embargo, el efecto características se comporta de manera diferente a los anteriores casos. En la parte más baja de la distribución, toma valores negativos. Esto implica que el componente de las características es favorable para las mujeres porque la productividad de las mujeres es mayor que la de los hombres. No obstante, a medida que nos desplazamos a lo largo de la distribución las diferencias salariales se deben al caso opuesto: los hombres presentan una mayor productividad.

Figura 5.5 Descomposición de la brecha salarial. Ocupaciones No Manuales y Muy Cualificadas

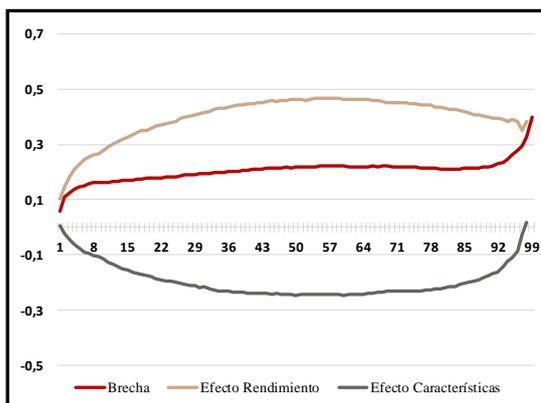


Figura 5.6 Descomposición de la brecha salarial. Ocupaciones No Manuales y Poco Cualificadas

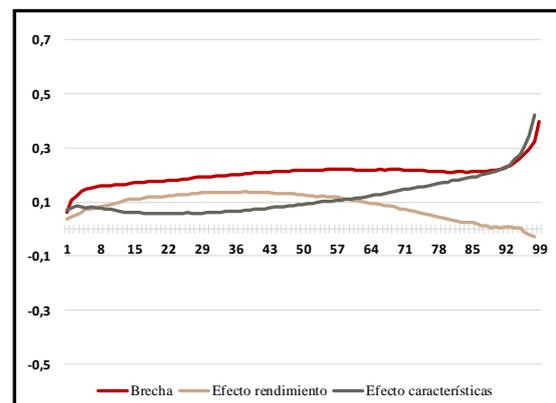


Figura 5.7 Descomposición de la brecha salarial. Ocupaciones Manuales y Muy Cualificadas

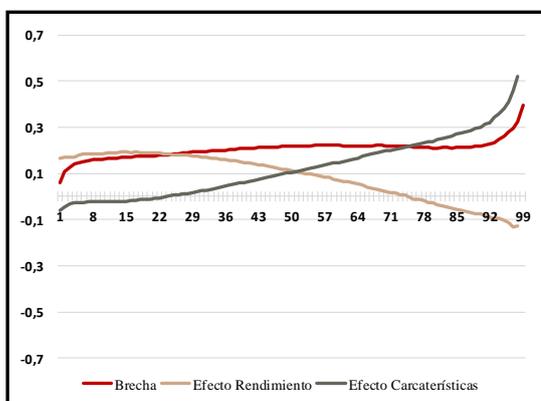
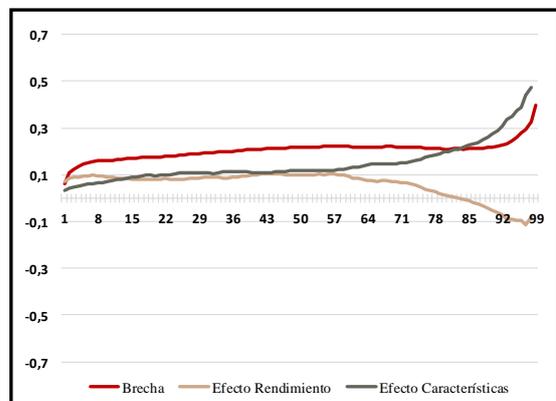


Figura 5.8 Descomposición de la brecha salarial. Ocupaciones Manuales y Poco Cualificadas



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

En conclusión, las diferencias salariales entre hombres y mujeres en aquellas ocupaciones *no manuales y muy cualificadas* se deben, en gran parte, a una discriminación salarial donde se remunera más a un hombre que a una mujer pese a tener las mismas características. No obstante, en la parte muy alta de la distribución la productividad de los hombres es mayor que la de las mujeres, lo que origina también una diferencia salarial.

Por otro lado, tanto en aquellas *ocupaciones no manuales y poco cualificadas*, en las *ocupaciones manuales y cualificadas*, como en aquellas *ocupaciones manuales y poco cualificadas*, el efecto rendimiento tiende a la baja hasta llegar a valores negativos a lo largo de la distribución. Por tanto, si las mujeres fuesen remuneradas como a los hombres, obtendrían un mayor salario que el que realmente perciben pese a tener las mismas productividades (excepto en la parte alta de la distribución).

6. CONCLUSIONES

Pese a la incorporación progresiva de la mujer en el mercado de trabajo y su importante papel en él, actualmente siguen existiendo diferencias entre hombres y mujeres, especialmente en las remuneraciones que reciben ambos sexos. Este trabajo analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres en España usando los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2010 con el objetivo principal de analizar la brecha salarial en diferentes puntos de la distribución salarial y en diferentes grupos de ocupación, los cuales se agrupan en función de su naturaleza y del tipo de tareas que se llevan a cabo.

El análisis se desarrolla a partir de la aplicación de dos metodologías. En primer lugar, se estiman regresiones cuantílicas (Koenker y Basset, 1978), cuya ventaja principal es que permiten que el efecto de distintas variables explicativas varíe en función de la posición que ocupen los trabajadores en la escala retributiva. Entre los artículos en los que se aplica la técnica de la regresión cuantílica destaca el trabajo de De la Rica et al. (2008), donde se analiza la brecha de género en toda la distribución salarial, distinguiendo entre una educación superior y otra más baja. Tomando como referencia este análisis de De la Rica et al. (2008), en este trabajo se analiza la brecha salarial distinguiendo entre diferentes grupos de ocupación, en lugar de una educación elevada y otra más baja, con el fin de estudiar si existen distintos comportamientos de la brecha salarial en función del puesto de trabajo que desempeñen hombres y mujeres.

Y en segundo lugar, se lleva a cabo la técnica propuesta por Machado y Mata (2005) basada en la descomposición de la brecha salarial en dos términos: el “*efecto de las características*”, que captura la contribución de distintas variables a la brecha de género, es decir, se trata de la parte en la que hombres y mujeres difieren en las características asociadas a su productividad, como el nivel educativo o la experiencia laboral; y el “*efecto de los rendimientos*”, que mide la contribución de las diferencias en rendimientos a la brecha de género, esto es, la parte que reflejaría en qué medida hombres y mujeres con las mismas características son objeto de un tratamiento salarial diferente. Esta parte “no explicada” de la brecha es la que nos mediría, a priori, los efectos de la discriminación salarial contra las mujeres.

Los resultados obtenidos en las regresiones cuantílicas para los diferentes grupos de ocupación muestran que los rendimientos en función de las distintas características observables introducidas en nuestro análisis difieren por género y cambian a lo largo de la distribución. Uno de los ejemplos en los que se produce una brecha salarial entre ambos sexos es la evidencia encontrada de que los hombres en puestos de responsabilidad experimentan un aumento en sus salarios en mayor cuantía que el que experimentan las mujeres.

Por otro lado, los resultados derivados de la descomposición de la brecha salarial en la parte correspondiente a los rendimientos y en la parte correspondiente a las características propias del individuo, difieren en función del tipo de ocupación al que nos refiramos. En concreto, las diferencias salariales entre hombres y mujeres en aquellas ocupaciones *no manuales y muy cualificadas* se deben, en gran parte, a una discriminación salarial donde se remunera más a un hombre que a una mujer pese a tener las mismas características. No obstante, en la parte muy alta de la distribución la productividad de los hombres es mayor que la de las mujeres, lo que origina también una diferencia salarial.

En cambio, tanto en aquellas *ocupaciones no manuales y poco cualificadas*, en las *ocupaciones manuales y cualificadas*, como en aquellas *ocupaciones manuales y poco cualificadas*, el efecto rendimiento tiende a la baja hasta llegar a valores negativos a lo largo de la distribución. Por tanto, si las mujeres fuesen remuneradas como a los hombres, obtendrían un mayor salario que el que realmente perciben pese a tener las mismas productividades (excepto en la parte alta de la distribución). Sin embargo, en estos casos, el componente de las características es menos favorable para las mujeres, especialmente, en la parte más elevada de la distribución, donde los hombres obtendrían unos salarios más elevados que las mujeres debido a diferencias en su productividad.

Como hemos visto, los componentes de la brecha salarial en función de las ocupaciones difieren. Por tanto, resultaría interesante realizar un análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres desagregando aún más las ocupaciones o bien, focalizando el estudio tan solo en aquellas ocupaciones no manuales y muy cualificadas. También resultaría interesante aplicar distintas técnicas que permiten desarrollar empíricamente descomposiciones agregadas sobre las diferencias salariales a partir de la construcción de

distribuciones contrafactuales, y comparar los resultados (técnicas como las de DiNardo, Fortin y Lemieux, 1996; o Juhn, Murphy y Pierce, 1993).

Para concluir, hay que destacar que pese a la existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres, reducir ésta última ha sido uno de los objetivos prioritarios perseguidos por la Unión Europea. Tal y como recoge una publicación de la Comisión Europea del año 2014 sobre cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres, este objetivo de la UE de reducir tales diferencias entre ambos sexos tiene su origen en el Tratado de Roma de 1957, a partir del cual, han surgido nuevas normas y políticas dentro de los diferentes países con el fin de lograr igualdad de género.

Una sociedad más igualitaria, donde se reducirían los niveles de pobreza y aumentarían los ingresos de las mujeres a lo largo de su vida; la creación de puestos de trabajo de más calidad, la formación de trabajadores motivados, la mejora del rendimiento y eficacia de una empresa, así como la contribución positiva de la participación femenina en el mercado laboral en situaciones de recuperación y crecimiento económico, son algunos de los beneficios que se obtendrían mediante la reducción de la brecha salarial.

7. BIBLIOGRAFÍA

AIGNER, D. & CAIN, G. (1977): *Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 30, nº 2, pp. 175-187.

ARROW, K. (1973): *The Theory of Discrimination*. In: Ashenfelter, O., Rees, A. (Eds.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press, pp. 3–33.

BARTH, ERLING, & DALE-OLSEN, H. (1999): *Monopsonistic Discrimination and The Gender Wage Gap*. National Bureau of Economic Research. Working Paper 7197.

BECKER, G. (1957): *The Economics of Discrimination*, Chicago University Press, Chicago.

BECKER, G. (1964): *Human Capital*, 1st ed.; New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.

BECKER, G. (1983): *El capital humano*. Segunda Edición. Alianza Editorial, S.A. Madrid, pp. 15-251.

BERGMAN, B. (1974): *Occupational Segregation, Wage and Profits when Employers Discriminate By Race and Sex*. Eastern Economic Journal pp.103-110.

BLAU F., FERBER M. & WINKLER A. (2001): *The Economics of Women, Men and Work*, 4ª edición, Prentice Hall.

BLINDER (1973): *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*, Journal of Human Resources, Vol. 8, pp. 436-455.

BONIN, H., DOHMEN, T., FALK, A., HUFFMAN, D., & SUNDE, U. (2007): *Cross sectional earnings risk and occupational sorting: the role of risk attitudes*, Labour Economics, Vol 14, pp. 926–937.

BOOTH, A., FRANCESCONI, M. & FRANK, J. (2003): *A sticky floors model of promotion, pay and gender*. European Economic Review, Vol. 47, pp. 295-322.

BOSCOVICH, R. (1757): *Elements of general mathematics*.

BOWLES, H., BABCOCK, L. & MCGINN, K. (2005): *Constraints and triggers: situational mechanics of gender in negotiation*, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 89, pp. 951-965.

COMISIÓN EUROPEA (2014): *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, Publicaciones de la Comisión Europea.

CORNWELL, B. & WELCH, I. (1996): *Culture, Information and Screening Discrimination*, The Journal of Political Economy, Vol. 104, pp. 542-571.

CROSON, R., & GNEEZY, U. (2009): *Gender differences in preferences*, Journal of Economic Literature, Vol. 47, pp. 1-27.

DE LA RICA, S., DOLADO, J.J. & LLORENS, V. (2008): *Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain*, Journal of Population Economics, Vol. 21, pp. 751-776.

DINARDO, J., FORTIN, N. & LEMIEUX, T. (1996): *Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach*, Econometrica, Vol. 64, pp. 1001-1044.

DOERINGER, PETER B. & PIORE, MICHAEL J. (1971): *Internal Labor Market and Manpower Analysis*. Massachusetts: Heath. Edgeworth, F.Y.

ECKEL, C. & GROSSMAN, P. (2008): *Sex and risk: experimental evidence*, in Plott, Charles, Smith, Vernon (Eds.), *Handbook of Experimental Economics Results*, Vol. 1, Elsevier, New York.

ECKEL, C. & GROSSMAN, P. (2008): *Differences in the economic decisions of men and women: experimental evidence*, in: Plott, Charles, Smith, Vernon (Eds.), *Handbook of Experimental Economics Results*, Vol. 1, Elsevier, New York.

FUNK, P. & GATHMANN, C. (2009): *Gender gaps in policy-making: evidence from direct democracy in Switzerland*, Working Paper, Universitat Pompeu Fabra.

GARCÍA, C. & HERNANZ, V. (2014): *Cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones en España y en Europa*, Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, Fundación Foessa.

GARCÍA, J., HERNÁNDEZ, P. J. & LÓPEZ, Á. (2001): *How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression*, *Empirical Economics*, Vol.26, pp. 149-168.

GARDEAZABAL, J. & UGIDOS, A. (2005): *A measure of gender wage discrimination at quantiles*, *Journal of Population Economics*, Vol.18, pp. 165-179.

GAUSS C. (1821): *Theoria Combinationis Erroribus Minimis*, Obnoxiae. Partes 1, 2 y suplemento, Werke 4, pp. 1-108.

HECKMAN J. (1979): *Sample selection bias as a specification error*, *Econometrica*, *Journal of the Econometric Society*, Vol. 47, pp.153-161.

HUBER, P. (1973): *Robust Regression*, Asymptotics, Conjectures and Monte-Carlo, *Annals of Statistics*, Vol. 1, pp. 799-821.

INE, Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: www.ine.es

JUHN, C., MURPHY, K. M. & PIERCE, B. (1991): *Accounting for the Slowdown in Black-White Wage*, M.H. Koster, pp. 107-143.

KENDALL, M. & SMITH, B. (1939): *The Problem of m Rankings*, *The Annals of Mathematical Statistics*, Vol. 10, pp. 275-287.

KOENKER, R. & BASSET, G. (1978): *Regression Quantiles*, *Econometrica*, Vol. 46, pp. 33-50.

LANG, K. (1986): *A Language Theory of Discrimination*. *The Quarterly Journal of Economics*. Mayo.

LAPLACE, P. S. (1818): *Théorie analytique des probabilités*, Vol. 2, Editions Jacques Gabay.

LAZEAR, E. & ROSEN, S. (1990): *Male-Female Wage Differentials in Job Ladders*. *Journal of Labor Economics*. Vol. 8.

LIBER, Segunda Guerra Mundial. [Fecha de consulta: 1 agosto 2016]. Disponible en: <http://segundaguerramundial.es/mujeres-trabajando-ii/>

MACHADO, J. & MATA, J. A. F. (2005): *Conterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression*, *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 20, pp. 445-465.

MINCER, J. (1993): *Human Capital, Technology, and the Wage Structure*, E. Elgar.

NIEDERLE, M. & VESTERLUND, L. (2007): *Do women shy away from competition? Do men compete too much?*, *Quarterly Journal of Economics* Vol. 122, pp. 1067–1101.

OAXACA (1973): *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*, *International Economic Review*, Vol. 14, pp. 693-709.

OECD. Disponible en: <http://www.oecd.org/>

PHELPS, E. (1972): *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, *American Economic Review*, September 1972, pp. 659-661.

ROBINSON, J. (1933): *The Economics of Imperfect Competition*. G. O'B, *An Irish Quarterly Review*, Vol. 22, No. 87, pp. 519-521.

RUDMAN, L. (1998): *Self-promotion as a risk factor for women: the costs and benefits of counterstereotypical impression management*, Journal of Personality and Social Psychology Vol. 74, pp. 629–645.

RUDMAN, L. & GLICK, P. (1999): *Feminized management and backlash toward agentic women: the hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers*, Journal of Personality and Social Psychology Vol. 77, pp. 1004–1010.

SMALL, D., GELFAND, M., BABCOCK, L. & GETTMAN, H. (2007): *Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation*, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 93, pp. 600–613.

THE WORLD BANK. Disponible en: www.worldbank.org

VICÉNS, J. & SÁNCHEZ, B. (2012): *Regresión Cuantílica: estimación y contrastes*, Instituto L.R. Klein – Centro Gauss, nº 21.

ANEXO

Terminología referida al salario

- Salario base: es la parte fundamental y fija del salario. Se trata de la retribución mínima acordada en los convenios colectivos. En caso de no haber convenio colectivo ni otro acuerdo entre empleado y empleador, el salario base se considera el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

- Pagos extraordinarios: recogen los pagos de vencimiento superior al período corriente de pago aunque sean de carácter irregular. Se distinguen dos principales tipos:
 - Pagos extraordinarios fijos: pagas extraordinarias o pagas de Navidad y de verano y las gratificaciones por beneficios. La cuantía de las pagas extraordinarias o pagas de Navidad y verano vienen establecidas en los convenios colectivos y habitualmente corresponden a un mes de salario normal. Por otro lado, las gratificaciones por beneficios premian la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa.
 - Pagos extraordinarios variables: se trata de retribuciones ligadas a resultados individuales o de empresas. Se trata de un pago cuya cuantía se desconoce de antemano y depende del nivel de producción conseguido, de los objetivos alcanzados, etc.

- Pagos por horas extraordinarias: remuneraciones por el trabajo adicional realizado fuera de la jornada habitual. La cuantía de las horas extra está abierta a la negociación colectiva pudiéndose establecer una cantidad superior a la de la hora normal. No obstante, las horas extra también pueden compensarse con tiempo de vacaciones o de descanso.

- Complementos salariales: todos los pagos por encima del salario base y de los pagos extraordinarios que el empleador remunera previo pacto en convenio colectivo. Suelen llamarse pluses, primas, complementos o premios. Existen diversos tipos:

complementos personales, primas por la cualificación individual, pluses de nocturnidad, pluses de trabajo en días de festivos, pluses de peligrosidad, etc.

- Pagos en especie: retribuciones salariales al trabajador sustituyendo el dinero, como forma de pago, por bienes, derechos, beneficios o servicios como contraprestación de los servicios locales.

En la base de datos empleada se distinguen tres tipos de retribuciones salariales:

- Ganancias por hora: se emplean para analizar a los trabajadores con diferentes jornadas en condiciones de igualdad. Se estima como la ganancia mensual dividida entre las horas trabajadas del mes de referencia.
- Ganancias mensuales: en la encuesta se solicita el salario mensual, diferenciando: el salario base, los pagos por horas extra, las pagas extraordinarias y los complementos salariales. También se puede obtener la retribución neta disponible en el mes de referencia, empleando los datos referentes a las retenciones del IRPF y de las contribuciones a la Seguridad Social.
- Ganancias anuales: se recoge la ganancia total bruta, incluyendo los pagos en especie y las gratificaciones extraordinarias. Se emplea para analizar los salarios según las características de los trabajadores.

Información más detallada de las variables CNAE de la base de datos

CNAE

CNAE1	Industria de Extracción y actividades de apoyo a éstas.
CNAE2	Industria de la alimentación, bebidas, industria del tabaco y textil.
CNAE3	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería. Industria del papel.
CNAE4	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados.
CNAE5	Coquerías y refino de petróleo. Industria química. Fabricación de productos farmacéuticos. Fabricación de productos de caucho y plásticos.
CNAE6	Fabricación de otros productos minerales no metálicos.
CNAE7	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.
CNAE8	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos. Fabricación de material y equipo eléctrico. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
CNAE9	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques. Fabricación de otro material de transporte. Fabricación de muebles. Otras industrias manufactureras. Reparación e instalación de maquinaria y equipo.
CNAE10	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.
CNAE11	Captación, depuración y distribución de agua. Recogida y tratamiento de aguas residuales. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.
CNAE12	Construcción de edificios. Ingeniería civil. Actividades de construcción especializada.
CNAE13	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas.
CNAE14	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas.
CNAE15	Transporte terrestre y por tubería. Transporte aéreo. Transporte marítimo y por vías navegables interiores.

CNAE16	Almacenamiento y actividades anexas al transporte. Actividades postales y de correos.
CNAE17	Servicios de alojamiento. Servicios de comidas y bebidas.
CNAE18	Edición. Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical. Actividades de programación y emisión de radio y televisión. Telecomunicaciones. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática. Servicios de información.
CNAE19	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones. Seguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social Obligatoria. Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros.
CNAE20	Actividades inmobiliarias.
CNAE21	Actividades jurídicas y de contabilidad. Actividades de las sedes centrales. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería. Investigación y desarrollo. Publicidad y estudios de mercado. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas. Actividades veterinarias.
CNAE22	Actividades de alquiler. Actividades relacionadas con el empleo. Actividades de agencias de viajes. Actividades de seguridad e investigación. Servicios a edificios y actividades de jardinería. Actividades administrativas de oficina.
CNAE23	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria.
CNAE24	Educación.
CNAE25	Actividades sanitarias. Asistencia en establecimientos residenciales. Actividades de servicios sociales sin alojamiento.
CNAE26	Actividades de creación, artísticas y espectáculos. Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales. Actividades de juegos de azar y apuestas. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento.
CNAE27	Actividades asociativas. Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico. Otros servicios personales.

Resultados de las regresiones estimadas

Tabla 5.1 Regresiones Cuantílicas y MCO: *Ocupaciones No Manuales y Muy Cualificadas (I)*

	Media (MCO)		$\theta = 10$		$\theta = 25$		$\theta = 50$		$\theta = 75$		$\theta = 90$	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Const	2.185*** (0.203)	2.097*** (0.196)	1.650*** (0.132)	1.556*** (0.136)	1.986*** (0.227)	1.916*** (0.220)	2.030*** (0.188)	1.999*** (0.188)	2.037*** (0.257)	1.988*** (0.208)	3.112*** (0.197)	3.200*** (0.185)
EDAD2	-0.160 (0.184)	-0.254 (0.172)	-0.308*** (0.081)	-0.365*** (0.081)	-0.306 (0.187)	-0.378* (0.170)	-0.075 (0.173)	-0.124 (0.169)	0.374 (0.236)	0.051 (0.187)	-0.179 (0.118)	-0.204 (0.106)
EDAD3	0.027 (0.184)	-0.071 (0.172)	-0.158 (0.081)	-0.215** (0.081)	-0.138 (0.187)	-0.217 (0.170)	0.116 (0.173)	0.055 (0.169)	0.566* (0.236)	0.230 (0.187)	0.034 (0.117)	0.012 (0.106)
EDAD4	0.187 (0.184)	0.050 (0.172)	-0.059 (0.081)	-0.139 (0.081)	-0.025 (0.187)	-0.126 (0.170)	0.258 (0.173)	0.170 (0.169)	0.738** (0.236)	0.363 (0.187)	0.256* (0.117)	0.183 (0.106)
EDAD5	0.280 (0.184)	0.110 (0.172)	0.006 (0.081)	-0.092 (0.082)	0.050 (0.188)	-0.074 (0.170)	0.345* (0.173)	0.228 (0.169)	0.849*** (0.236)	0.433* (0.188)	0.374** (0.118)	0.261* (0.106)
EDAD6	0.364* (0.184)	0.174 (0.173)	0.023 (0.082)	-0.079 (0.083)	0.086 (0.188)	-0.044 (0.171)	0.431* (0.173)	0.293 (0.169)	0.924*** (0.237)	0.510** (0.188)	0.518*** (0.119)	0.393*** (0.107)
NACION1	-0.062*** (0.010)	-0.053*** (0.011)	-0.023 (0.015)	-0.018 (0.015)	-0.020 (0.013)	-0.028* (0.012)	-0.068*** (0.011)	-0.058*** (0.011)	-0.071*** (0.015)	-0.061*** (0.022)	-0.136*** (0.022)	-0.100*** (0.020)
CNAE1	0.158*** (0.039)	0.167*** (0.042)	0.196*** (0.055)	0.189** (0.061)	0.178*** (0.046)	0.121* (0.048)	0.199*** (0.041)	0.159*** (0.046)	0.109 (0.056)	0.113* (0.051)	0.123 (0.080)	0.096 (0.079)
CNAE2	-0.083* (0.033)	-0.096** (0.035)	0.010 (0.046)	0.012 (0.050)	-0.053 (0.039)	-0.068 (0.039)	-0.070* (0.035)	-0.052 (0.037)	-0.125** (0.047)	-0.190*** (0.042)	-0.068 (0.067)	-0.134* (0.066)
CNAE3	-0.071 (0.040)	-0.108* (0.044)	-0.025 (0.056)	-0.099 (0.063)	-0.069 (0.047)	-0.095 (0.050)	-0.035 (0.042)	-0.068 (0.047)	-0.088 (0.057)	-0.134* (0.052)	-0.036 (0.081)	-0.149 (0.082)
CNAE4	-0.202*** (0.043)	-0.200*** (0.045)	-0.118* (0.059)	-0.071 (0.065)	-0.190*** (0.050)	-0.201*** (0.051)	-0.184*** (0.045)	-0.178*** (0.049)	-0.273*** (0.062)	-0.263*** (0.054)	-0.252** (0.088)	-0.314*** (0.086)
CNAE5	0.148*** (0.031)	0.184*** (0.032)	0.151*** (0.043)	0.169*** (0.047)	0.123*** (0.036)	0.110** (0.036)	0.154*** (0.032)	0.187*** (0.035)	0.181*** (0.044)	0.159*** (0.039)	0.227*** (0.063)	0.259*** (0.061)
CNAE6	-0.055 (0.040)	-0.033 (0.044)	0.091 (0.055)	0.101 (0.064)	0.017 (0.047)	-0.002 (0.049)	-0.017 (0.042)	0.007 (0.047)	-0.163** (0.057)	-0.157** (0.053)	-0.135 (0.082)	-0.192* (0.083)
CNAE7	-0.073* (0.036)	-0.058 (0.037)	0.058 (0.049)	0.058 (0.055)	0.009 (0.042)	-0.008 (0.042)	-0.070 (0.037)	-0.032 (0.041)	-0.177*** (0.051)	-0.198*** (0.045)	-0.214** (0.072)	-0.216** (0.071)
CNAE8	-0.083** (0.032)	-0.048 (0.033)	0.107* (0.044)	0.121* (0.048)	0.011 (0.037)	0.002 (0.037)	-0.058 (0.033)	-0.008 (0.036)	-0.221*** (0.046)	-0.183*** (0.040)	-0.258*** (0.065)	-0.223*** (0.063)
CNAE9	-0.083** (0.032)	-0.052 (0.033)	0.078 (0.044)	0.087 (0.048)	0.011 (0.037)	0.004 (0.037)	-0.050 (0.033)	-0.003 (0.036)	-0.213*** (0.045)	-0.163*** (0.040)	-0.205** (0.065)	-0.203** (0.063)
CNAE10	0.206*** (0.035)	0.234*** (0.036)	0.346*** (0.048)	0.336*** (0.053)	0.287*** (0.041)	0.279*** (0.041)	0.218*** (0.037)	0.264*** (0.039)	0.108* (0.050)	0.147*** (0.044)	0.137 (0.070)	0.143** (0.069)
CNAE11	-0.116*** (0.034)	-0.085* (0.036)	-0.046 (0.048)	-0.027 (0.053)	-0.063 (0.040)	-0.113** (0.041)	-0.080* (0.036)	-0.038 (0.039)	-0.176*** (0.049)	-0.158*** (0.044)	-0.173* (0.070)	-0.149* (0.069)
CNAE12	-0.060 (0.031)	-0.003 (0.032)	0.081 (0.043)	0.103* (0.047)	0.011 (0.036)	0.010 (0.036)	-0.033 (0.032)	0.037 (0.035)	-0.147*** (0.044)	-0.089* (0.039)	-0.171** (0.063)	-0.097 (0.061)
CNAE13	-0.031 (0.032)	-0.014 (0.034)	0.037 (0.045)	0.042 (0.050)	-0.014 (0.038)	-0.044 (0.038)	-0.011 (0.034)	0.025 (0.037)	-0.107* (0.047)	-0.095* (0.041)	-0.029 (0.067)	-0.019 (0.065)
CNAE14	-0.163*** (0.037)	-0.117** (0.038)	-0.035 (0.051)	-0.033 (0.055)	-0.112** (0.043)	-0.117** (0.043)	-0.141*** (0.039)	-0.084* (0.041)	-0.219*** (0.053)	-0.198*** (0.046)	-0.197** (0.075)	-0.154* (0.072)
CNAE15	-0.165*** (0.040)	-0.182*** (0.044)	-0.092 (0.055)	-0.081 (0.063)	-0.159*** (0.046)	-0.209*** (0.049)	-0.136** (0.042)	-0.165*** (0.047)	-0.210*** (0.057)	-0.258*** (0.052)	-0.174* (0.080)	-0.269** (0.083)
CNAE16	-0.100** (0.038)	-0.099* (0.041)	0.062 (0.053)	0.015 (0.060)	-0.029 (0.045)	-0.052 (0.046)	-0.064 (0.040)	-0.041 (0.044)	-0.185*** (0.055)	-0.159** (0.050)	-0.193* (0.078)	-0.194* (0.079)
CNAE17	-0.203*** (0.041)	-0.219*** (0.044)	-0.139* (0.056)	-0.147* (0.063)	-0.227*** (0.048)	-0.248*** (0.049)	-0.167*** (0.043)	-0.171*** (0.047)	-0.291*** (0.059)	-0.292*** (0.053)	-0.227** (0.084)	-0.346*** (0.081)
CNAE18	-0.139*** (0.029)	-0.095** (0.031)	-0.005 (0.041)	0.011 (0.0459)	-0.065 (0.035)	-0.066 (0.035)	-0.101** (0.031)	-0.047 (0.033)	-0.236*** (0.042)	-0.199*** (0.037)	-0.246*** (0.061)	-0.227*** (0.058)
CNAE19	0.068* (0.030)	0.077* (0.032)	0.149*** (0.042)	0.127** (0.046)	0.096** (0.035)	0.052 (0.036)	0.103** (0.032)	0.122*** (0.034)	-0.002 (0.043)	-0.011 (0.038)	0.031 (0.062)	-0.001 (0.060)
CNAE21	-0.181*** (0.029)	-0.140*** (0.031)	-0.060 (0.041)	-0.049 (0.045)	-0.124*** (0.034)	-0.126*** (0.035)	-0.153*** (0.031)	-0.100** (0.033)	-0.274*** (0.042)	-0.233*** (0.037)	-0.264*** (0.060)	-0.241*** (0.058)
CNAE22	-0.179*** (0.032)	-0.156*** (0.033)	-0.096* (0.045)	-0.076 (0.049)	-0.141*** (0.038)	-0.142*** (0.038)	-0.160*** (0.034)	-0.147*** (0.036)	-0.246*** (0.046)	-0.235*** (0.040)	-0.187** (0.066)	-0.234*** (0.064)
CNAE23	-0.219*** (0.030)	-0.148*** (0.032)	-0.070 (0.042)	-0.030 (0.046)	-0.140*** (0.036)	-0.122*** (0.036)	-0.163*** (0.032)	-0.084* (0.034)	-0.272*** (0.044)	-0.215*** (0.038)	-0.297*** (0.062)	-0.257*** (0.060)
CNAE24	-0.167*** (0.030)	-0.112*** (0.031)	-0.092* (0.041)	-0.062 (0.045)	-0.124*** (0.035)	-0.118*** (0.035)	-0.124*** (0.031)	-0.059 (0.034)	-0.207*** (0.043)	-0.156** (0.038)	-0.206*** (0.061)	-0.176** (0.059)
CNAE25	-0.042 (0.030)	0.015 (0.031)	-0.008 (0.041)	0.012 (0.045)	-0.044 (0.035)	-0.045 (0.035)	-0.002 (0.031)	0.060 (0.033)	-0.048 (0.042)	0.006 (0.037)	-0.007 (0.060)	0.044 (0.058)
CNAE26	-0.198*** (0.031)	-0.156*** (0.033)	-0.084 (0.044)	-0.050 (0.047)	-0.159*** (0.037)	-0.142*** (0.037)	-0.166*** (0.033)	-0.115** (0.035)	-0.270*** (0.045)	-0.229*** (0.040)	-0.219*** (0.065)	-0.257*** (0.062)
CNAE27	-0.258*** (0.031)	-0.200*** (0.032)	-0.085* (0.043)	-0.064 (0.047)	-0.182*** (0.036)	-0.178*** (0.036)	-0.213*** (0.032)	-0.156*** (0.035)	-0.374*** (0.044)	-0.325*** (0.039)	-0.441*** (0.064)	-0.398*** (0.061)
TJOR2	0.066*** (0.007)	0.050*** (0.007)	0.176*** (0.010)	0.154*** (0.010)	0.130*** (0.008)	0.114*** (0.008)	0.091*** (0.007)	0.080*** (0.007)	0.009 (0.010)	-0.002 (0.008)	-0.092*** (0.014)	-0.109*** (0.012)
TCON2	0.058*** (0.005)	0.068*** (0.006)	0.097*** (0.008)	0.099*** (0.008)	0.073*** (0.007)	0.076*** (0.006)	0.055*** (0.006)	0.064*** (0.006)	0.047*** (0.008)	0.060*** (0.007)	0.009 (0.012)	0.040*** (0.011)
CONVEN1	-0.036** (0.013)	-0.049*** (0.013)	-0.022 (0.019)	-0.019 (0.020)	-0.044** (0.016)	-0.041** (0.015)	-0.042** (0.014)	-0.056*** (0.014)	-0.026 (0.019)	-0.050** (0.016)	-0.030 (0.027)	-0.070** (0.025)

Tabla 5.1 Regresiones Cuantílicas y MCO: Ocupaciones No Manuales y Muy Cualificadas(II)

	Media (MCO)		$\theta = 10$		$\theta = 25$		$\theta = 50$		$\theta = 75$		$\theta = 90$	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CONVEN2	-0.012 (0.013)	-0.027* (0.013)	-0.012 (0.018)	-0.005 (0.019)	-0.027 (0.015)	-0.021 (0.015)	-0.009 (0.014)	-0.026 (0.014)	0.009 (0.019)	-0.021 (0.016)	-0.008 (0.027)	-0.053* (0.025)
CONVEN3	0.010 (0.013)	0.005 (0.013)	0.019 (0.018)	0.023 (0.019)	0.013 (0.015)	0.015 (0.015)	0.019 (0.014)	0.015 (0.014)	0.036 (0.019)	0.025 (0.016)	0.015 (0.027)	-0.002 (0.026)
CONVEN5	0.001 (0.013)	-0.009 (0.014)	0.011 (0.019)	0.023 (0.020)	0.007 (0.016)	0.017 (0.016)	0.013 (0.014)	-0.001 (0.015)	0.019 (0.020)	0.001 (0.016)	0.017 (0.028)	-0.023 (0.026)
TERRIT1	-0.044*** (0.012)	-0.054*** (0.012)	-0.045*** (0.017)	-0.068*** (0.018)	-0.057*** (0.015)	-0.069*** (0.014)	-0.053*** (0.013)	-0.063*** (0.013)	-0.045* (0.018)	-0.060*** (0.015)	-0.060* (0.026)	-0.064** (0.024)
TERRIT2	0.041*** (0.012)	0.035** (0.012)	0.037* (0.017)	0.032 (0.017)	0.048*** (0.014)	0.042** (0.013)	0.047*** (0.013)	0.042** (0.013)	0.039* (0.018)	0.025 (0.014)	0.011 (0.025)	0.008 (0.024)
TERRIT3	0.099*** (0.012)	0.077*** (0.012)	0.049** (0.017)	0.035* (0.017)	0.060*** (0.014)	0.051*** (0.013)	0.082*** (0.013)	0.072*** (0.013)	0.116*** (0.017)	0.083*** (0.014)	0.140*** (0.025)	0.124*** (0.023)
TERRIT4	-0.003 (0.012)	-0.008 (0.012)	-0.017 (0.017)	-0.027 (0.018)	-0.019 (0.014)	-0.032* (0.014)	0.000 (0.013)	-0.006 (0.013)	0.013 (0.018)	-0.003 (0.015)	-0.006 (0.026)	0.001 (0.024)
TERRIT5	0.050*** (0.011)	0.033** (0.012)	0.039* (0.016)	0.024 (0.016)	0.034* (0.014)	0.022 (0.013)	0.040** (0.012)	0.026* (0.012)	0.046** (0.017)	0.025 (0.014)	0.044 (0.024)	0.027 (0.023)
TERRIT6	-0.012 (0.012)	-0.017 (0.012)	0.001 (0.017)	-0.018 (0.017)	-0.027 (0.014)	-0.034* (0.013)	-0.013 (0.013)	-0.017 (0.013)	0.002 (0.018)	-0.006 (0.015)	-0.005 (0.025)	0.007 (0.023)
RESPONSA	0.185*** (0.004)	0.121*** (0.005)	0.119*** (0.007)	0.091*** (0.007)	0.144*** (0.006)	0.106*** (0.005)	0.170*** (0.005)	0.123*** (0.005)	0.221*** (0.006)	0.145*** (0.005)	0.274*** (0.009)	0.165*** (0.009)
EDUC2	0.078 (0.086)	0.136 (0.097)	-0.088 (0.108)	-0.040 (0.115)	-0.035 (0.096)	-0.030 (0.104)	0.084 (0.089)	-0.054 (0.101)	0.257* (0.120)	0.322** (0.112)	0.254 (0.158)	0.268 (0.151)
EDUC3	0.244** (0.083)	0.312*** (0.094)	-0.028 (0.103)	-0.023 (0.109)	0.142 (0.092)	0.081 (0.099)	0.352*** (0.084)	0.305** (0.097)	0.263* (0.115)	0.468*** (0.108)	0.261 (0.151)	0.285* (0.142)
EDUC4	0.332*** (0.081)	0.440*** (0.092)	0.111 (0.101)	0.115 (0.106)	0.277** (0.0909)	0.285** (0.097)	0.445*** (0.083)	0.432*** (0.095)	0.330** (0.113)	0.594*** (0.106)	0.382* (0.149)	0.332* (0.139)
EDUC5	0.256** (0.083)	0.362*** (0.094)	0.097 (0.104)	0.119 (0.109)	0.194* (0.093)	0.259** (0.099)	0.299*** (0.085)	0.290** (0.097)	0.189 (0.116)	0.460*** (0.108)	0.344** (0.153)	0.261 (0.142)
EDUC6	0.170* (0.081)	0.290** (0.092)	-0.003 (0.101)	0.050 (0.105)	0.121 (0.090)	0.176 (0.097)	0.245** (0.083)	0.244* (0.095)	0.132 (0.113)	0.385*** (0.105)	0.164 (0.149)	0.133 (0.138)
EDUC7	0.257** (0.081)	0.426*** (0.091)	0.167 (0.099)	0.255* (0.104)	0.272** (0.089)	0.386*** (0.096)	0.361*** (0.082)	0.419*** (0.094)	0.175 (0.112)	0.483*** (0.104)	0.161 (0.147)	0.165 (0.136)
EDUC8	0.417*** (0.080)	0.581*** (0.091)	0.262** (0.099)	0.344*** (0.104)	0.381*** (0.089)	0.488*** (0.096)	0.512*** (0.082)	0.564*** (0.094)	0.357** (0.112)	0.660*** (0.104)	0.384** (0.147)	0.378** (0.136)
EXPERIEN	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)
EXPERIE2	-1.83E-06*** (1.61E-07)	0.000*** (0.000)										
MERCAD1	-0.068*** (0.012)	-0.045*** (0.012)	-0.032 (0.017)	-0.030 (0.018)	-0.031* (0.014)	-0.006 (0.014)	-0.053*** (0.013)	-0.027* (0.013)	-0.068*** (0.017)	-0.053*** (0.015)	-0.105*** (0.024)	-0.084*** (0.023)
MERCAD2	-0.030** (0.011)	-0.012 (0.012)	-0.010 (0.016)	-0.013 (0.017)	-0.003 (0.013)	0.012 (0.013)	-0.028* (0.012)	-0.005 (0.013)	-0.040* (0.017)	-0.026 (0.014)	-0.085*** (0.024)	-0.060** (0.023)
MERCAD4	0.005 (0.012)	0.012 (0.013)	0.021 (0.017)	0.019 (0.018)	0.023 (0.015)	0.036* (0.014)	-0.005 (0.013)	0.013 (0.014)	0.000 (0.018)	0.004 (0.015)	-0.003 (0.025)	-0.035 (0.025)
PROPIEDAD2	-0.049*** (0.006)	-0.068*** (0.006)	-0.112*** (0.010)	-0.121*** (0.010)	-0.085*** (0.008)	-0.095*** (0.007)	-0.031*** (0.007)	-0.048*** (0.007)	-0.005 (0.009)	-0.014 (0.007)	0.029* (0.013)	-0.011 (0.012)
TAMAÑO2	-0.018 (0.056)	-0.015 (0.057)	0.100 (0.073)	0.191* (0.077)	-0.034 (0.064)	0.024 (0.064)	-0.135* (0.058)	-0.133* (0.061)	0.004 (0.078)	0.071 (0.068)	-0.097 (0.109)	-0.162 (0.102)
TAMAÑO3	0.100 (0.056)	0.100 (0.057)	0.274*** (0.074)	0.363*** (0.078)	0.102 (0.064)	0.166** (0.064)	-0.005 (0.058)	-0.015 (0.061)	0.088 (0.078)	0.147* (0.068)	-0.031 (0.109)	-0.097 (0.102)
TAMAÑO4	0.149** (0.056)	0.148 (0.057)	0.337*** (0.074)	0.423*** (0.078)	0.160* (0.064)	0.222*** (0.064)	0.034 (0.058)	0.025 (0.061)	0.117 (0.078)	0.178** (0.068)	0.006 (0.109)	-0.076 (0.102)
TAMAÑO5	0.134* (0.057)	0.138 (0.058)	0.329*** (0.075)	0.422*** (0.079)	0.145* (0.065)	0.204** (0.065)	0.010 (0.059)	0.014 (0.062)	0.142 (0.080)	0.182 (0.069)	0.028 (0.110)	-0.024 (0.103)
Nº Obsrv.	40.190	36.998	40.190	36.998	40.190	36.998	40.190	36.998	40.190	36.998	40.190	36.998
R ²	0.388	0.365	0.261	0.258	0.253	0.248	0.242	0.230	0.233	0.212	0.229	0.198

Variable dependiente: Ln Salario mensual por hora

Tres asteriscos, dos asteriscos y un solo asterisco representan el nivel de significación al 99%, 95% y al 90%, respectivamente.

Tabla 5.2 Regresiones Cuantílicas y MCO: Ocupaciones No Manuales y Poco Cualificadas(I)

	Media (MCO)		$\theta = 10$		$\theta = 25$		$\theta = 50$		$\theta = 75$		$\theta = 90$	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Const	2,030*** (0,070)	1,955*** (0,093)	1,357*** (0,091)	1,198*** (0,116)	1,540*** (0,078)	1,450*** (0,097)	1,807*** (0,079)	1,942*** (0,112)	2,303*** (0,100)	2,327*** (0,121)	3,058*** (0,117)	2,850*** (0,170)
EDAD2	-0,064 (0,048)	-0,040 (0,051)	0,088 (0,062)	0,016 (0,064)	0,074 (0,053)	0,003 (0,053)	0,038 (0,054)	-0,037 (0,061)	-0,069 (0,068)	-0,135* (0,066)	-0,440*** (0,080)	-0,115 (0,093)
EDAD3	0,051 (0,048)	0,044 (0,051)	0,145* (0,062)	0,054 (0,064)	0,162** (0,053)	0,061 (0,053)	0,150** (0,054)	0,048 (0,061)	0,074 (0,068)	-0,024 (0,066)	-0,276*** (0,080)	0,004 (0,093)
EDAD4	0,124** (0,048)	0,080 (0,051)	0,172** (0,062)	0,062 (0,064)	0,201*** (0,053)	0,078 (0,053)	0,216*** (0,054)	0,072 (0,061)	0,175** (0,068)	0,029 (0,066)	-0,156 (0,080)	0,076 (0,093)
EDAD5	0,177*** (0,048)	0,113* (0,051)	0,193** (0,062)	0,078 (0,064)	0,233*** (0,053)	0,088 (0,054)	0,271*** (0,054)	0,101 (0,0619)	0,244*** (0,068)	0,068 (0,067)	-0,074 (0,081)	0,147 (0,093)
EDAD6	0,300*** (0,048)	0,185*** (0,052)	0,187** (0,063)	0,063 (0,065)	0,267*** (0,054)	0,083 (0,054)	0,358*** (0,055)	0,119 (0,062)	0,382*** (0,069)	0,148* (0,068)	0,203* (0,082)	0,364*** (0,095)
NACION1	-0,022* (0,010)	0,003 (0,010)	0,031* (0,014)	0,032* (0,013)	0,047*** (0,012)	0,048*** (0,011)	0,009 (0,012)	0,011 (0,012)	-0,024 (0,015)	-0,034* (0,013)	-0,084*** (0,013)	-0,048* (0,019)
CNAE1	0,235*** (0,028)	0,143*** (0,031)	0,342*** (0,037)	0,190*** (0,039)	0,283*** (0,032)	0,168*** (0,033)	0,288*** (0,032)	0,135*** (0,038)	0,230*** (0,041)	0,168*** (0,041)	0,084 (0,050)	0,099 (0,058)
CNAE2	0,089*** (0,022)	0,002 (0,019)	0,129*** (0,028)	0,018 (0,024)	0,103*** (0,024)	0,011 (0,020)	0,139*** (0,025)	0,011 (0,023)	0,118*** (0,031)	0,020 (0,025)	0,032 (0,038)	0,014 (0,036)
CNAE3	0,093*** (0,024)	0,042 (0,023)	0,161*** (0,031)	0,089** (0,029)	0,129*** (0,027)	0,057* (0,025)	0,159*** (0,027)	0,059* (0,028)	0,106** (0,035)	0,052 (0,031)	-0,024 (0,042)	0,028 (0,044)
CNAE4	0,095*** (0,028)	0,027 (0,026)	0,210*** (0,036)	0,143*** (0,033)	0,137*** (0,031)	0,078** (0,028)	0,147*** (0,031)	0,020 (0,032)	0,054 (0,040)	-0,008 (0,035)	-0,041 (0,048)	-0,081 (0,049)
CNAE5	0,231*** (0,022)	0,175*** (0,019)	0,273*** (0,033)	0,157*** (0,034)	0,242*** (0,024)	0,171*** (0,021)	0,278*** (0,025)	0,168*** (0,023)	0,268*** (0,031)	0,220*** (0,025)	0,196*** (0,038)	0,243*** (0,036)
CNAE6	0,148*** (0,025)	0,077** (0,026)	0,256*** (0,033)	0,188*** (0,034)	0,197*** (0,028)	0,136*** (0,029)	0,200*** (0,029)	0,084** (0,032)	0,134*** (0,037)	0,064 (0,035)	0,038 (0,044)	-0,030 (0,049)
CNAE7	0,126*** (0,023)	0,072** (0,022)	0,219*** (0,031)	0,140*** (0,028)	0,176*** (0,026)	0,120*** (0,024)	0,184*** (0,027)	0,084** (0,027)	0,125*** (0,034)	0,042 (0,030)	0,011 (0,041)	-0,006 (0,042)
CNAE8	0,113*** (0,023)	0,061** (0,021)	0,244*** (0,029)	0,159*** (0,026)	0,188*** (0,025)	0,120*** (0,022)	0,170*** (0,026)	0,077** (0,025)	0,079* (0,033)	0,032 (0,028)	-0,046 (0,040)	-0,017 (0,039)
CNAE9	0,086*** (0,022)	0,037 (0,019)	0,168*** (0,028)	0,081*** (0,024)	0,130*** (0,024)	0,078*** (0,021)	0,154*** (0,025)	0,063** (0,024)	0,082** (0,031)	0,029 (0,026)	-0,055 (0,038)	-0,034 (0,036)
CNAE10	0,437*** (0,024)	0,342*** (0,027)	0,576*** (0,032)	0,311*** (0,035)	0,506*** (0,027)	0,418*** (0,030)	0,522*** (0,027)	0,368*** (0,034)	0,425*** (0,035)	0,333*** (0,036)	0,304*** (0,042)	0,267*** (0,052)
CNAE11	0,119*** (0,023)	0,081*** (0,022)	0,200*** (0,029)	0,118*** (0,028)	0,153*** (0,025)	0,121*** (0,023)	0,173*** (0,026)	0,099*** (0,027)	0,118*** (0,033)	0,071* (0,029)	0,036 (0,040)	0,002 (0,041)
CNAE12	0,158*** (0,021)	0,064*** (0,019)	0,238*** (0,028)	0,125*** (0,024)	0,191*** (0,024)	0,111*** (0,021)	0,205*** (0,024)	0,076** (0,024)	0,156*** (0,031)	0,056* (0,026)	0,015 (0,038)	-0,006 (0,036)
CNAE13	0,100*** (0,022)	0,028 (0,019)	0,132*** (0,028)	0,056* (0,024)	0,114*** (0,024)	0,042* (0,020)	0,147*** (0,025)	0,036 (0,023)	0,106*** (0,032)	0,028 (0,025)	0,017 (0,039)	-0,009 (0,036)
CNAE14	-0,055* (0,024)	-0,059** (0,021)	-0,001 (0,031)	-0,057* (0,026)	-0,036 (0,027)	-0,062** (0,022)	-0,011 (0,028)	-0,066** (0,025)	-0,015 (0,035)	-0,019 (0,028)	-0,154*** (0,043)	-0,056 (0,039)
CNAE15	0,241*** (0,023)	0,095*** (0,020)	0,207*** (0,030)	0,111*** (0,026)	0,177*** (0,025)	0,130*** (0,022)	0,232*** (0,026)	0,103*** (0,025)	0,272*** (0,033)	0,090** (0,027)	0,389*** (0,040)	0,038 (0,039)
CNAE16	-0,033 (0,022)	-0,034 (0,018)	-0,034 (0,028)	0,004 (0,023)	-0,032 (0,024)	-0,036 (0,020)	-0,008 (0,025)	-0,057* (0,023)	-0,032 (0,031)	-0,032 (0,025)	-0,146*** (0,039)	-0,056 (0,035)
CNAE17	0,041 (0,027)	-0,007 (0,024)	0,140*** (0,035)	0,075* (0,030)	0,076* (0,026)	0,025 (0,026)	0,090** (0,031)	0,008 (0,029)	0,018 (0,039)	-0,009 (0,032)	-0,075 (0,047)	-0,062 (0,045)
CNAE18	0,136*** (0,021)	0,082*** (0,018)	0,177*** (0,027)	0,069** (0,023)	0,165*** (0,023)	0,079*** (0,020)	0,210*** (0,024)	0,089*** (0,022)	0,164*** (0,030)	0,112*** (0,024)	0,056 (0,037)	0,088* (0,035)
CNAE19	0,309*** (0,021)	0,286*** (0,018)	0,356*** (0,028)	0,267*** (0,023)	0,324*** (0,024)	0,282*** (0,020)	0,354*** (0,024)	0,287*** (0,022)	0,340*** (0,031)	0,325*** (0,024)	0,251*** (0,037)	0,317*** (0,034)
CNAE21	0,020 (0,021)	-0,024 (0,018)	0,065* (0,027)	-0,015 (0,022)	0,040 (0,023)	-0,021 (0,019)	0,079*** (0,024)	-0,017 (0,022)	0,036 (0,030)	-0,012 (0,023)	-0,079* (0,037)	-0,049 (0,033)
CNAE22	-0,040 (0,022)	-0,041* (0,018)	0,030 (0,028)	-0,042 (0,023)	-0,007 (0,024)	-0,025 (0,020)	0,025 (0,025)	-0,027 (0,023)	-0,022 (0,031)	-0,025 (0,025)	-0,127** (0,039)	-0,071* (0,035)
CNAE23	0,005 (0,023)	0,010 (0,019)	0,156*** (0,030)	0,095*** (0,025)	0,085*** (0,025)	0,069*** (0,021)	0,079** (0,026)	0,033 (0,024)	-0,036 (0,033)	-0,025 (0,026)	-0,159*** (0,040)	-0,089* (0,037)
CNAE24	0,018 (0,025)	0,024 (0,021)	0,201*** (0,033)	0,120*** (0,027)	0,126*** (0,028)	0,110*** (0,023)	0,107*** (0,028)	0,061* (0,025)	-0,041 (0,036)	-0,014 (0,028)	-0,219*** (0,044)	-0,121** (0,039)
CNAE25	-0,025 (0,024)	0,026 (0,019)	0,143*** (0,031)	0,092*** (0,025)	0,066* (0,027)	0,076*** (0,021)	0,025 (0,027)	0,037 (0,024)	-0,072* (0,034)	0,005 (0,026)	-0,201*** (0,042)	-0,050 (0,036)
CNAE26	0,169*** (0,023)	0,084*** (0,020)	0,141*** (0,029)	0,074** (0,025)	0,105*** (0,025)	0,073*** (0,021)	0,149*** (0,026)	0,080*** (0,024)	0,128*** (0,033)	0,094*** (0,026)	0,198*** (0,040)	0,098** (0,037)
CNAE27	0,040 (0,023)	0,033 (0,019)	0,134*** (0,030)	0,065** (0,025)	0,089*** (0,026)	0,058** (0,021)	0,099*** (0,026)	0,047 (0,024)	0,032 (0,033)	0,022 (0,026)	-0,107** (0,041)	-0,044 (0,037)
TJOR2	0,058*** (0,006)	0,022*** (0,009)	0,105*** (0,007)	0,071*** (0,007)	0,087*** (0,007)	0,059*** (0,006)	0,092*** (0,007)	0,050*** (0,007)	0,048*** (0,009)	0,018* (0,007)	0,004 (0,010)	-0,038*** (0,010)
TCON2	0,023*** (0,006)	0,019*** (0,007)	0,047*** (0,007)	0,044*** (0,007)	0,036*** (0,006)	0,031*** (0,006)	0,027*** (0,006)	0,012 (0,007)	0,040*** (0,008)	0,010 (0,007)	0,028** (0,010)	0,013 (0,010)
CONVEN1	-0,118*** (0,010)	-0,107*** (0,011)	-0,114*** (0,014)	-0,076*** (0,015)	-0,125*** (0,012)	-0,104*** (0,012)	-0,133*** (0,012)	-0,118*** (0,014)	-0,136*** (0,015)	-0,123*** (0,015)	-0,093*** (0,018)	-0,126*** (0,021)

Tabla 5.2 Regresiones Cuantílicas y MCO: Ocupaciones No Manuales y Poco Cualificadas(II)

	Media (MCO)		$\theta = 10$		$\theta = 25$		$\theta = 50$		$\theta = 75$		$\theta = 90$	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CONVEN2	-0.106*** (0.010)	-0.085*** (0.011)	-0.091*** (0.014)	-0.045** (0.015)	-0.102*** (0.012)	-0.072*** (0.012)	-0.113*** (0.012)	-0.089*** (0.014)	-0.112*** (0.015)	-0.104*** (0.015)	-0.075*** (0.018)	-0.122*** (0.021)
CONVEN3	0.011 (0.010)	-0.005 (0.011)	0.006 (0.014)	0.010 (0.015)	0.009 (0.011)	-0.001 (0.012)	-0.004 (0.012)	-0.007 (0.014)	0.003 (0.015)	-0.013 (0.015)	0.036* (0.018)	-0.009 (0.022)
CONVEN5	-0.098*** (0.013)	-0.096*** (0.013)	-0.113*** (0.017)	-0.066*** (0.017)	-0.106*** (0.014)	-0.083*** (0.014)	-0.106*** (0.014)	-0.094*** (0.016)	-0.091*** (0.018)	-0.101*** (0.017)	-0.041 (0.022)	-0.107*** (0.024)
TERRIT1	-0.008 (0.011)	-0.027** (0.010)	0.014 (0.014)	-0.006 (0.014)	0.022 (0.012)	0.002 (0.011)	-0.007 (0.012)	-0.017 (0.013)	-0.027 (0.015)	-0.044** (0.014)	-0.024 (0.018)	-0.034 (0.020)
TERRIT2	0.080*** (0.010)	0.057*** (0.010)	0.098*** (0.013)	0.055*** (0.013)	0.100*** (0.011)	0.073*** (0.011)	0.088*** (0.012)	0.074*** (0.012)	0.067*** (0.015)	0.053*** (0.013)	0.072*** (0.017)	0.059*** (0.019)
TERRIT3	0.096*** (0.010)	0.060*** (0.010)	0.062*** (0.014)	0.030* (0.015)	0.090*** (0.011)	0.052*** (0.011)	0.098*** (0.012)	0.069*** (0.012)	0.100*** (0.015)	0.071*** (0.013)	0.145*** (0.017)	0.121*** (0.019)
TERRIT4	0.001 (0.011)	-0.013 (0.010)	0.013 (0.014)	-0.016 (0.013)	0.020 (0.012)	-0.015 (0.011)	-0.003 (0.012)	-0.009 (0.013)	-0.017 (0.015)	-0.017 (0.014)	0.007 (0.018)	0.010 (0.020)
TERRIT5	0.098*** (0.010)	0.069*** (0.010)	0.099*** (0.013)	0.071*** (0.012)	0.111*** (0.011)	0.079*** (0.010)	0.102*** (0.011)	0.076*** (0.012)	0.089*** (0.014)	0.058*** (0.013)	0.090*** (0.016)	0.077*** (0.018)
TERRIT6	0.037*** (0.010)	0.012 (0.010)	0.050*** (0.014)	0.013 (0.013)	0.052*** (0.011)	0.016 (0.011)	0.040*** (0.012)	0.015 (0.013)	0.023 (0.015)	0.006 (0.014)	0.033 (0.017)	0.036 (0.019)
RESPONSA	0.196*** (0.004)	0.150*** (0.005)	0.155*** (0.006)	0.112*** (0.006)	0.173*** (0.005)	0.121*** (0.005)	0.197*** (0.006)	0.147*** (0.006)	0.224*** (0.006)	0.166*** (0.006)	0.233*** (0.008)	0.199*** (0.009)
EDUC2	0.001 (0.037)	0.020 (0.071)	-0.002 (0.047)	0.290** (0.088)	0.004 (0.041)	0.186* (0.074)	0.021 (0.042)	-0.053 (0.085)	-0.006 (0.053)	-0.002 (0.092)	-0.087 (0.062)	-0.269* (0.128)
EDUC3	0.003 (0.036)	0.018 (0.071)	0.012 (0.047)	0.324*** (0.088)	0.013 (0.041)	0.194** (0.073)	0.006 (0.041)	-0.062 (0.085)	-0.016 (0.052)	-0.033 (0.091)	-0.093 (0.061)	-0.284* (0.127)
EDUC4	0.097** (0.036)	0.096 (0.070)	0.076 (0.047)	0.378*** (0.088)	0.087* (0.041)	0.263*** (0.073)	0.099* (0.041)	0.014 (0.085)	0.094 (0.052)	0.055 (0.091)	0.024 (0.061)	-0.196 (0.127)
EDUC5	0.049 (0.037)	0.060 (0.071)	0.048 (0.047)	0.354*** (0.088)	0.060 (0.041)	0.231** (0.073)	0.062 (0.042)	-0.026 (0.085)	0.039 (0.053)	0.021 (0.091)	-0.054 (0.062)	-0.237 (0.128)
EDUC6	0.109** (0.036)	0.098 (0.071)	0.107* (0.047)	0.390*** (0.088)	0.121** (0.041)	0.272*** (0.073)	0.118** (0.041)	0.019 (0.085)	0.099 (0.052)	0.058 (0.091)	0.010 (0.061)	-0.208 (0.127)
EDUC7	0.192*** (0.037)	0.170* (0.071)	0.151** (0.047)	0.450*** (0.088)	0.175*** (0.041)	0.331*** (0.073)	0.190*** (0.042)	0.080 (0.085)	0.191*** (0.053)	0.134 (0.091)	0.108 (0.062)	-0.120 (0.128)
EDUC8	0.275*** (0.037)	0.269*** (0.071)	0.214*** (0.047)	0.513*** (0.088)	0.241*** (0.041)	0.411*** (0.073)	0.271*** (0.042)	0.181* (0.085)	0.279*** (0.053)	0.247** (0.091)	0.220*** (0.062)	0.014 (0.128)
EXPERIEN	0.001*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)
EXPERIE2	0.000*** (0.000)											
MERCAD1	-0.105*** (0.009)	-0.092*** (0.009)	-0.086*** (0.012)	-0.076*** (0.012)	-0.080*** (0.010)	-0.074*** (0.010)	-0.085*** (0.011)	-0.084*** (0.011)	-0.094*** (0.013)	-0.095*** (0.012)	-0.126*** (0.015)	-0.101*** (0.017)
MERCAD2	-0.058*** (0.008)	-0.062*** (0.009)	-0.075*** (0.011)	-0.062*** (0.011)	-0.065*** (0.009)	-0.058*** (0.009)	-0.052*** (0.009)	-0.062*** (0.011)	-0.034** (0.012)	-0.051*** (0.012)	-0.054*** (0.014)	-0.066*** (0.016)
MERCAD4	-0.032*** (0.009)	-0.005 (0.010)	-0.015 (0.012)	0.001 (0.012)	-0.008 (0.010)	0.014 (0.010)	-0.018 (0.010)	0.005 (0.012)	-0.039** (0.013)	-0.019 (0.013)	-0.072*** (0.015)	-0.043** (0.018)
PROPIEDAD2	-0.021** (0.007)	-0.067*** (0.007)	-0.051*** (0.010)	-0.090*** (0.009)	-0.041*** (0.008)	-0.076*** (0.007)	-0.035*** (0.008)	-0.062*** (0.008)	-0.023* (0.010)	-0.077*** (0.009)	0.013 (0.013)	-0.050*** (0.013)
TAMAÑO2	-0.132*** (0.032)	-0.006 (0.031)	-0.103* (0.042)	-0.045 (0.039)	-0.117*** (0.035)	-0.011 (0.033)	-0.148*** (0.036)	0.022 (0.038)	-0.209*** (0.046)	-0.021 (0.041)	-0.143* (0.056)	-0.020 (0.059)
TAMAÑO3	-0.023 (0.032)	0.071* (0.031)	0.009 (0.042)	0.054 (0.039)	-0.008 (0.035)	0.078* (0.034)	-0.039 (0.036)	0.102** (0.038)	-0.102* (0.047)	0.061 (0.042)	-0.043 (0.057)	0.040 (0.060)
TAMAÑO4	0.018 (0.032)	0.119*** (0.031)	0.056 (0.042)	0.104** (0.039)	0.036 (0.035)	0.121*** (0.034)	-0.002 (0.036)	0.146*** (0.038)	-0.062 (0.047)	0.098* (0.042)	-0.008 (0.057)	0.086 (0.060)
TAMAÑO5	-0.014 (0.033)	0.109*** (0.033)	0.048 (0.044)	0.050 (0.041)	0.021 (0.037)	0.100** (0.035)	-0.018 (0.038)	0.168*** (0.040)	-0.109* (0.049)	0.121** (0.044)	-0.051 (0.059)	0.078 (0.063)
Nº Obsrv.	43.394	35.136	43.394	35.136	43.394	35.136	43.394	35.136	43.394	35.136	43.394	35.136
R ²	0,403	0,3931	0,250	0,232	0,264	0,246	0,267	0,251	0,246	0,241	0,227	0,225

Variable dependiente: Ln Salario mensual por hora

Tres asteriscos, dos asteriscos y un solo asterisco representan el nivel de significación al 99%, 95% y al 90%, respectivamente.

Tabla 5.3 Regresiones Cuantílicas y MCO: Ocupaciones Manuales y Cualificadas (I)

	Media (MCO)		$\theta = 10$		$\theta = 25$		$\theta = 50$		$\theta = 75$		$\theta = 90$	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Const	2,208*** (0,065)	2,182*** (0,053)	1,552*** (0,071)	1,540*** (0,061)	1,845*** (0,065)	1,777*** (0,052)	2,163*** (0,061)	2,165*** (0,052)	2,553*** (0,081)	2,496*** (0,072)	2,907*** (0,123)	2,815*** (0,110)
EDAD2	0,046* (0,022)	0,037 (0,020)	0,063* (0,027)	0,080*** (0,024)	0,079*** (0,022)	0,074*** (0,021)	0,028 (0,021)	0,023 (0,020)	0,006 (0,027)	-0,009 (0,028)	0,025 (0,046)	-0,018 (0,043)
EDAD3	0,057** (0,022)	0,049* (0,020)	0,062* (0,027)	0,078** (0,024)	0,080*** (0,022)	0,073*** (0,021)	0,042* (0,021)	0,035 (0,020)	0,026 (0,027)	0,011 (0,028)	0,066 (0,045)	0,013 (0,043)
EDAD4	0,063** (0,022)	0,054** (0,021)	0,054* (0,027)	0,070** (0,024)	0,076*** (0,022)	0,070*** (0,021)	0,041* (0,021)	0,035 (0,020)	0,029* (0,028)	0,016 (0,028)	0,082 (0,046)	0,038 (0,043)
EDAD5	0,063** (0,022)	0,054* (0,021)	0,050 (0,028)	0,065** (0,025)	0,073** (0,023)	0,062** (0,021)	0,033 (0,021)	0,030 (0,021)	0,035*** (0,028)	0,017 (0,028)	0,092* (0,046)	0,046 (0,044)
EDAD6	0,075** (0,024)	0,061** (0,022)	0,041 (0,029)	0,064* (0,026)	0,071** (0,024)	0,055* (0,022)	0,041 (0,023)	0,024 (0,022)	0,055*** (0,030)	0,022 (0,030)	0,120* (0,050)	0,084 (0,047)
NACION1	0,002 (0,007)	-0,006 (0,006)	0,002 (0,008)	0,006 (0,007)	0,011 (0,007)	0,011 (0,006)	0,006 (0,006)	0,002 (0,006)	0,002 (0,008)	-0,015 (0,008)	0,000 (0,014)	-0,021 (0,013)
CNAE1	0,247* (0,102)	0,173* (0,083)	0,254*** (0,083)	0,178* (0,088)	0,317** (0,100)	0,160* (0,081)	0,171 (0,093)	0,182* (0,079)	0,210 (0,122)	0,055 (0,109)	0,172 (0,089)	0,132 (0,157)
CNAE2	-0,029 (0,034)	-0,010 (0,028)	-0,047 (0,044)	0,000 (0,032)	-0,037 (0,035)	0,021 (0,028)	-0,074* (0,032)	-0,054* (0,027)	-0,050 (0,042)	-0,069 (0,037)	0,017 (0,070)	0,020 (0,058)
CNAE3	0,054 (0,066)	0,031 (0,048)	0,082 (0,077)	0,054 (0,053)	0,074 (0,067)	0,103* (0,048)	0,053 (0,062)	0,008 (0,047)	-0,052 (0,081)	-0,081 (0,063)	-0,003 (0,128)	0,027 (0,095)
CNAE4	0,001 (0,063)	-0,020 (0,051)	0,040 (0,071)	0,072 (0,060)	-0,016 (0,064)	0,041 (0,051)	-0,016 (0,059)	-0,026 (0,050)	-0,156 (0,079)	-0,143* (0,068)	0,064 (0,118)	-0,046 (0,098)
CNAE5	0,292*** (0,050)	0,278*** (0,038)	0,313*** (0,063)	0,173*** (0,043)	0,319*** (0,050)	0,264*** (0,037)	0,282*** (0,047)	0,259*** (0,037)	0,302 (0,062)	0,309*** (0,050)	0,339*** (0,095)	0,306*** (0,077)
CNAE6	0,376*** (0,081)	0,206*** (0,057)	0,135 (0,088)	0,165* (0,066)	0,258*** (0,078)	0,150** (0,055)	0,425*** (0,075)	0,161** (0,055)	0,397 (0,095)	0,240** (0,075)	0,757*** (0,147)	0,197 (0,118)
CNAE7	0,045 (0,072)	0,053 (0,053)	-0,069 (0,090)	-0,020 (0,059)	-0,042 (0,073)	0,122* (0,054)	0,085 (0,067)	0,069 (0,052)	0,022 (0,089)	0,032 (0,073)	0,188 (0,150)	0,090 (0,105)
CNAE8	0,167** (0,059)	0,100* (0,042)	0,106 (0,071)	0,143** (0,049)	0,132* (0,059)	0,179*** (0,042)	0,127* (0,055)	0,084* (0,041)	0,082 (0,072)	-0,018 (0,056)	0,240* (0,118)	-0,063 (0,088)
CNAE9	-0,067 (0,041)	-0,041 (0,033)	-0,124* (0,052)	0,011 (0,038)	-0,037 (0,042)	0,018 (0,033)	-0,049 (0,039)	-0,042 (0,032)	-0,093 (0,051)	-0,108* (0,044)	0,023 (0,084)	-0,030 (0,068)
CNAE10	0,194* (0,094)	-0,082 (0,104)	0,071 (0,112)	0,034 (0,047)	-0,023 (0,086)	0,047 (0,103)	0,199* (0,085)	-0,126 (0,097)	0,499*** (0,106)	-0,207 (0,140)	0,382* (0,188)	-0,095 (0,084)
CNAE11	0,132** (0,041)	0,118*** (0,034)	-0,045 (0,052)	0,019 (0,039)	0,080 (0,042)	0,064 (0,034)	0,176*** (0,039)	0,098** (0,033)	0,191*** (0,051)	0,168*** (0,045)	0,253** (0,084)	0,140* (0,069)
CNAE12	-0,145** (0,045)	-0,048 (0,034)	-0,313*** (0,056)	-0,051 (0,039)	-0,102* (0,046)	0,034 (0,034)	-0,081 (0,043)	-0,040 (0,033)	-0,130* (0,0569)	-0,096* (0,046)	-0,107 (0,092)	-0,068 (0,070)
CNAE13	0,023 (0,031)	0,054* (0,025)	-0,034 (0,040)	0,020 (0,029)	0,001 (0,032)	0,067** (0,025)	0,001 (0,030)	0,019 (0,025)	0,018 (0,039)	0,019 (0,034)	0,168** (0,064)	0,149** (0,052)
CNAE14	-0,048 (0,050)	0,001 (0,024)	-0,033 (0,039)	0,026 (0,028)	-0,040 (0,031)	0,028 (0,024)	-0,077** (0,029)	-0,034 (0,024)	-0,091* (0,037)	-0,056 (0,032)	-0,017 (0,062)	0,015 (0,050)
CNAE15	0,240*** (0,032)	0,283*** (0,026)	0,135** (0,042)	0,201*** (0,030)	0,258*** (0,033)	0,322*** (0,026)	0,243*** (0,031)	0,278*** (0,026)	0,249*** (0,040)	0,270*** (0,035)	0,319*** (0,066)	0,357*** (0,054)
CNAE16	0,144*** (0,035)	0,133*** (0,028)	0,109* (0,045)	0,109*** (0,032)	0,104** (0,036)	0,122*** (0,028)	0,123*** (0,033)	0,084** (0,027)	0,150*** (0,043)	0,142*** (0,037)	0,322*** (0,071)	0,250*** (0,058)
CNAE17	0,009 (0,030)	0,050* (0,024)	0,028 (0,039)	0,092*** (0,028)	0,047 (0,031)	0,114*** (0,024)	-0,005 (0,029)	0,033 (0,024)	-0,017 (0,037)	0,000 (0,032)	0,044 (0,062)	0,053 (0,050)
CNAE18	-0,038 (0,033)	-0,027 (0,026)	-0,057 (0,042)	0,001 (0,030)	-0,052 (0,034)	0,009 (0,026)	-0,075* (0,031)	-0,066** (0,026)	-0,086* (0,040)	-0,104** (0,035)	0,022 (0,067)	-0,012 (0,054)
CNAE19	0,291*** (0,033)	0,228*** (0,027)	0,201*** (0,043)	0,147*** (0,031)	0,228*** (0,035)	0,198*** (0,027)	0,247*** (0,032)	0,166*** (0,026)	0,283*** (0,041)	0,224*** (0,036)	0,515*** (0,066)	0,406*** (0,055)
CNAE21	-0,108*** (0,032)	-0,083*** (0,025)	-0,112** (0,041)	-0,049 (0,029)	-0,108** (0,033)	-0,025 (0,025)	-0,146*** (0,030)	-0,108*** (0,0259)	-0,166*** (0,040)	-0,162*** (0,033)	-0,055 (0,066)	-0,088 (0,052)
CNAE22	-0,119*** (0,031)	-0,067** (0,024)	-0,126** (0,039)	-0,034 (0,028)	-0,109*** (0,031)	-0,014 (0,024)	-0,147*** (0,029)	-0,093*** (0,024)	-0,158*** (0,038)	-0,133*** (0,032)	-0,063 (0,063)	-0,063 (0,050)
CNAE23	-0,063* (0,032)	-0,016 (0,026)	-0,056 (0,041)	-0,002 (0,030)	-0,068* (0,033)	0,004 (0,026)	-0,094** (0,031)	-0,063* (0,026)	-0,071*** (0,040)	-0,039 (0,035)	0,019 (0,066)	0,035 (0,054)
CNAE24	-0,027 (0,033)	0,025 (0,027)	0,017 (0,043)	0,084** (0,031)	-0,021 (0,034)	0,055* (0,027)	-0,058 (0,031)	-0,013 (0,027)	-0,072 (0,041)	-0,047 (0,036)	-0,006 (0,069)	0,048 (0,056)
CNAE25	-0,066* (0,030)	-0,023 (0,024)	-0,021 (0,039)	0,039 (0,028)	-0,048 (0,031)	0,023 (0,024)	-0,107*** (0,029)	-0,063** (0,024)	-0,121** (0,038)	-0,095** (0,032)	-0,009 (0,062)	-0,011 (0,050)
CNAE26	0,008 (0,031)	0,016 (0,025)	-0,027 (0,040)	0,008 (0,029)	0,001 (0,032)	0,043 (0,025)	-0,016 (0,029)	-0,025 (0,024)	0,004 (0,038)	-0,018 (0,033)	0,110 (0,063)	0,061 (0,051)
CNAE27	-0,184*** (0,031)	-0,129*** (0,025)	-0,148*** (0,040)	-0,084** (0,028)	-0,172*** (0,032)	-0,097*** (0,025)	-0,230*** (0,029)	-0,182*** (0,024)	-0,252*** (0,038)	-0,211*** (0,033)	-0,142* (0,064)	-0,098 (0,051)
TJOR2	-0,002 (0,004)	-0,007 (0,004)	0,032*** (0,005)	0,029*** (0,004)	0,024*** (0,004)	0,019*** (0,004)	0,014*** (0,004)	0,011** (0,004)	-0,013** (0,005)	-0,013* (0,005)	-0,051*** (0,008)	-0,051*** (0,008)
TCO2	-0,027*** (0,005)	-0,022*** (0,004)	-0,012* (0,006)	-0,013* (0,005)	-0,018*** (0,005)	-0,018*** (0,004)	-0,020*** (0,005)	-0,016*** (0,004)	-0,024*** (0,006)	-0,016** (0,006)	-0,038*** (0,010)	-0,021* (0,009)
CONVEN1	-0,048*** (0,014)	-0,057*** (0,013)	0,068*** (0,018)	0,058*** (0,016)	-0,014 (0,015)	-0,021 (0,013)	-0,065*** (0,014)	-0,072*** (0,013)	-0,074*** (0,018)	-0,073*** (0,018)	-0,084** (0,030)	-0,121*** (0,028)

Tabla 5.3 Regresiones Cuantílicas y MCO: Ocupaciones Manuales y Cualificadas(II)

	Media (MCO)		$\theta = 10$		$\theta = 25$		$\theta = 50$		$\theta = 75$		$\theta = 90$	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CONVEN2	-0.053*** (0.014)	-0.055*** (0.013)	0.074*** (0.018)	0.060*** (0.015)	-0.019 (0.014)	-0.027* (0.013)	-0.070*** (0.013)	-0.072*** (0.013)	-0.095*** (0.018)	-0.075*** (0.018)	-0.103*** (0.030)	-0.119*** (0.027)
CONVEN3	0.010 (0.014)	-0.001 (0.013)	0.075*** (0.018)	0.046** (0.0169)	0.012 (0.015)	-0.003 (0.013)	0.000 (0.014)	-0.007 (0.013)	-0.004 (0.018)	0.007 (0.018)	-0.006 (0.030)	-0.042 (0.028)
CONVEN5	-0.060*** (0.015)	-0.053*** (0.014)	0.043* (0.019)	0.034* (0.017)	-0.033* (0.016)	-0.035* (0.014)	-0.059*** (0.014)	-0.054*** (0.014)	-0.090*** (0.019)	-0.055** (0.019)	-0.111*** (0.031)	-0.102*** (0.029)
TERRIT1	-0.023* (0.009)	-0.028*** (0.008)	-0.022* (0.011)	-0.009 (0.010)	-0.018 (0.009)	-0.011 (0.009)	-0.020* (0.009)	-0.021* (0.008)	-0.023* (0.011)	-0.042*** (0.012)	-0.026 (0.019)	-0.044* (0.018)
TERRIT2	0.107*** (0.009)	0.098*** (0.008)	0.072*** (0.011)	0.078*** (0.010)	0.103*** (0.009)	0.106*** (0.008)	0.123*** (0.009)	0.113*** (0.008)	0.141*** (0.011)	0.118*** (0.011)	0.129*** (0.019)	0.115*** (0.018)
TERRIT3	0.057*** (0.009)	0.049*** (0.008)	0.048*** (0.011)	0.047*** (0.010)	0.050*** (0.009)	0.053*** (0.008)	0.053*** (0.008)	0.043*** (0.008)	0.058*** (0.011)	0.042*** (0.011)	0.092*** (0.019)	0.073*** (0.017)
TERRIT4	0.018* (0.009)	0.004 (0.008)	0.010 (0.011)	0.013 (0.010)	0.024* (0.009)	0.027** (0.009)	0.028** (0.009)	0.010 (0.008)	0.011 (0.011)	-0.015 (0.012)	0.012 (0.019)	-0.018 (0.018)
TERRIT5	0.090*** (0.008)	0.081*** (0.008)	0.072*** (0.010)	0.077** (0.0099)	0.093*** (0.009)	0.095*** (0.008)	0.090*** (0.008)	0.079*** (0.008)	0.080*** (0.011)	0.066*** (0.011)	0.106*** (0.018)	0.087*** (0.017)
TERRIT6	0.038*** (0.009)	0.030*** (0.008)	0.026* (0.011)	0.030** (0.010)	0.042*** (0.009)	0.044*** (0.008)	0.045*** (0.008)	0.037*** (0.008)	0.037*** (0.011)	0.027* (0.011)	0.035 (0.019)	0.017 (0.017)
RESPONSA	0.155*** (0.005)	0.156*** (0.005)	0.082*** (0.007)	0.078*** (0.006)	0.099*** (0.006)	0.099*** (0.005)	0.142*** (0.005)	0.140*** (0.005)	0.201*** (0.007)	0.196*** (0.007)	0.247*** (0.011)	0.244*** (0.011)
EDUC2	-0.027* (0.013)	-0.033** (0.013)	0.039* (0.016)	0.040** (0.015)	0.007 (0.013)	-0.010 (0.013)	-0.006 (0.012)	-0.006 (0.013)	-0.051** (0.016)	-0.058*** (0.017)	-0.087** (0.027)	-0.119*** (0.027)
EDUC3	-0.018 (0.012)	-0.020 (0.012)	0.044** (0.016)	0.048** (0.015)	0.017 (0.013)	0.003 (0.012)	0.000 (0.012)	0.007 (0.012)	-0.028 (0.016)	-0.033* (0.016)	-0.089*** (0.026)	-0.114*** (0.026)
EDUC4	0.040** (0.013)	0.037** (0.013)	0.084*** (0.016)	0.092*** (0.015)	0.066*** (0.013)	0.054*** (0.013)	0.058*** (0.012)	0.059*** (0.012)	0.031 (0.016)	0.023 (0.017)	-0.013 (0.027)	-0.031 (0.027)
EDUC5	0.065*** (0.013)	0.054*** (0.013)	0.097*** (0.016)	0.098*** (0.015)	0.085*** (0.013)	0.062*** (0.013)	0.089*** (0.012)	0.081*** (0.013)	0.073*** (0.016)	0.060*** (0.017)	0.016 (0.028)	-0.003 (0.027)
EDUC6	0.052*** (0.014)	0.048*** (0.013)	0.078*** (0.017)	0.085*** (0.016)	0.068*** (0.014)	0.056*** (0.013)	0.067*** (0.013)	0.068*** (0.013)	0.073*** (0.018)	0.057** (0.018)	0.042 (0.029)	0.018 (0.029)
EDUC7	0.109*** (0.015)	0.094*** (0.014)	0.144*** (0.019)	0.155*** (0.017)	0.133*** (0.015)	0.118*** (0.014)	0.103*** (0.014)	0.106*** (0.014)	0.096*** (0.019)	0.086*** (0.019)	0.098** (0.032)	0.020 (0.029)
EDUC8	0.144*** (0.016)	0.113*** (0.015)	0.138*** (0.020)	0.147*** (0.018)	0.142*** (0.016)	0.105*** (0.015)	0.127*** (0.015)	0.103*** (0.015)	0.139*** (0.020)	0.098*** (0.020)	0.178*** (0.034)	0.066* (0.031)
EXPERIEN	0.001*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)									
EXPERIE2	0.000*** (0.000)	0.000** (0.000)	0.000*** (0.000)									
MERCAD1	-0.149*** (0.012)	-0.134*** (0.010)	-0.118*** (0.014)	-0.106*** (0.012)	-0.116*** (0.012)	-0.091*** (0.010)	-0.144*** (0.011)	-0.128*** (0.010)	-0.164*** (0.015)	-0.148*** (0.014)	-0.237*** (0.025)	-0.205*** (0.021)
MERCAD2	-0.088*** (0.012)	-0.078*** (0.010)	-0.105*** (0.014)	-0.085*** (0.012)	-0.092*** (0.012)	-0.065*** (0.010)	-0.086*** (0.011)	-0.077*** (0.010)	-0.071*** (0.015)	-0.070*** (0.014)	-0.103*** (0.025)	-0.088*** (0.021)
MERCAD4	-0.104*** (0.013)	-0.088*** (0.012)	-0.066*** (0.016)	-0.049*** (0.014)	-0.079*** (0.013)	-0.053*** (0.012)	-0.078*** (0.013)	-0.061*** (0.011)	-0.120*** (0.017)	-0.104*** (0.016)	-0.182*** (0.029)	-0.153*** (0.025)
PROPIEDAD2	-0.222*** (0.007)	-0.216*** (0.007)	-0.224*** (0.011)	-0.229*** (0.010)	-0.253*** (0.008)	-0.252*** (0.007)	-0.251*** (0.007)	-0.241*** (0.007)	-0.243*** (0.009)	-0.227*** (0.009)	-0.212*** (0.016)	-0.199*** (0.015)
TAMAÑO2	-0.050 (0.061)	-0.052 (0.049)	0.105 (0.071)	0.036 (0.055)	0.037 (0.063)	0.039 (0.048)	0.028 (0.058)	-0.015 (0.048)	-0.116 (0.076)	-0.078 (0.066)	-0.321** (0.112)	-0.161 (0.099)
TAMAÑO3	-0.006 (0.062)	-0.008 (0.049)	0.168* (0.071)	0.095 (0.055)	0.083 (0.063)	0.087 (0.048)	0.062 (0.058)	0.017 (0.048)	-0.071 (0.077)	-0.035 (0.066)	-0.259* (0.113)	-0.100 (0.099)
TAMAÑO4	0.032 (0.061)	0.027 (0.049)	0.182* (0.071)	0.119* (0.055)	0.116 (0.063)	0.121* (0.048)	0.100 (0.058)	0.051 (0.048)	-0.024 (0.077)	0.002 (0.066)	-0.203 (0.113)	-0.055 (0.099)
TAMAÑO5	-0.017 (0.063)	0.007 (0.050)	0.168* (0.071)	0.135* (0.056)	0.081 (0.064)	0.106* (0.049)	0.041 (0.059)	0.021 (0.049)	-0.133 (0.078)	-0.072 (0.068)	-0.249* (0.115)	-0.095 (0.101)
N° Obsrv.	28.456	32.526	28.456	32.526	28.456	32.526	28.456	32.526	28.456	32.526	28.456	32.526
R ²	0,375	0,356	0,177	0,166	0,209	0,198	0,248	0,236	0,254	0,242	0,237	0,223

Variable dependiente: Ln Salario mensual por hora

Tres asteriscos, dos asteriscos y un solo asterisco representan el nivel de significación al 99%, 95% y al 90%, respectivamente.

Tabla 5.4 Regresiones Cuantílicas y MCO: Ocupaciones Manuales y Poco Cualificadas(I)

	Media (MCO)		$\theta = 10$		$\theta = 25$		$\theta = 50$		$\theta = 75$		$\theta = 90$	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
	Const	2,341*** (0,249)	2,415*** 0,425	1,700*** (0,181)	3,034*** (0,190)	1,721*** (0,142)	2,934*** (0,438)	1,936*** (0,141)	2,367*** (0,530)	2,568*** (0,172)	1,783*** (0,455)	3,050*** (0,201)
EDAD2	0,133 (0,103)	-	0,136* (0,054)	0,028 (0,073)	0,186* (0,088)	0,004 (0,198)	0,246*** (0,072)	0,087 (0,230)	0,292** (0,090)	0,139 (0,196)	0,061 (0,067)	0,299 (0,293)
EDAD3	0,190 (0,103)	0,026 0,032	0,175*** (0,053)	0,014 (0,067)	0,217* (0,088)	0,017 (0,192)	0,276*** (0,071)	0,119 (0,224)	0,335*** (0,089)	0,176 (0,191)	0,111 (0,064)	0,364 (0,301)
EDAD4	0,150 (0,103)	-0,015 0,034	0,161** (0,053)	-0,015 (0,068)	0,196* (0,088)	-0,014 (0,192)	0,239*** (0,072)	0,082 (0,226)	0,293** (0,089)	0,148 (0,193)	0,081 (0,065)	0,309 (0,287)
EDAD5	0,124 (0,103)	-0,068 0,040	0,138* (0,054)	-0,020 (0,066)	0,179* (0,088)	-0,079 (0,195)	0,217** (0,072)	0,050 (0,228)	0,266** (0,090)	0,093 (0,201)	0,044 (0,066)	0,263 (0,289)
EDAD6	0,055 (0,105)	-0,071 0,109	0,076 (0,060)	-	0,093 (0,090)	-	0,168* (0,073)	-	0,227* (0,092)	-	0,019 (0,074)	-
NACION1	0,100*** (0,026)	0,038 0,048	0,110** (0,037)	-0,046 (0,066)	0,071** (0,022)	0,044 (0,097)	0,074*** (0,019)	0,074 (0,115)	0,093*** (0,028)	0,104 (0,106)	0,059 (0,043)	-0,013 (0,321)
CNAE1	0,455*** (0,106)	-1,080*** 0,324	0,268 (0,141)	-0,860*** (0,131)	0,158* (0,081)	-0,958*** (0,241)	0,681*** (0,075)	-0,863* (0,350)	0,747*** (0,118)	-1,075*** (0,249)	0,762*** (0,185)	-1,336* (0,595)
CNAE2	-0,037 (0,114)	-0,740* 0,342	-0,042 (0,135)	-0,775*** (0,153)	-0,059 (0,088)	-0,362 (0,302)	0,239** (0,080)	-0,306 (0,434)	0,008 (0,126)	-0,827* (0,333)	-0,064 (0,190)	-1,487 (0,802)
CNAE3	-0,084 (0,129)	-	0,061 (0,176)	-	-0,099 (0,097)	-	0,176* (0,088)	-	-0,098 (0,140)	-	-0,183 (0,171)	-
CNAE4	0,382 (0,222)	-	0,608*** (0,144)	-	0,400*** (0,100)	-	0,571*** (0,125)	-	0,320* (0,135)	-	0,219 (0,174)	-
CNAE5	0,176 (0,116)	-	0,015 (0,146)	-	0,240** (0,091)	-	0,315*** (0,081)	-	0,400*** (0,121)	-	0,309 (0,190)	-
CNAE6	0,227 (0,146)	-	-0,166 (0,127)	-	-0,180 (0,110)	-	0,484*** (0,101)	-	0,909*** (0,146)	-	0,986*** (0,163)	-
CNAE7	0,096 (0,175)	-	0,494*** (0,149)	-	0,324* (0,140)	-	0,329** (0,116)	-	-0,112 (0,187)	-	-0,386* (0,190)	-
CNAE8	-0,068 (0,192)	-	0,140 (0,135)	-	-0,078 (0,087)	-	-0,065 (0,122)	-	0,010 (0,139)	-	-0,580** (0,190)	-
CNAE9	0,148 (0,119)	-0,647* 0,268	0,173 (0,149)	-0,448** (0,161)	0,040 (0,090)	-0,451 (0,304)	0,209* (0,085)	-0,351 (0,368)	0,227 (0,127)	-0,686* (0,310)	0,410* (0,194)	-0,990 (0,752)
CNAE10	0,595*** (0,139)	-	0,373** (0,128)	-	0,418*** (0,111)	-	0,466*** (0,097)	-	0,390* (0,153)	-	1,455*** (0,178)	-
CNAE11	0,034 (0,097)	-0,763*** 0,206	0,146 (0,119)	-0,894*** (0,122)	0,025 (0,070)	-0,858** (0,263)	0,162* (0,069)	-0,637 (0,400)	0,113 (0,109)	-0,689* (0,319)	0,026 (0,176)	-0,488 (0,585)
CNAE12	0,087 (0,100)	-0,569* 0,267	0,205 (0,125)	-0,412** (0,153)	0,075 (0,075)	-0,388 (0,242)	0,182* (0,071)	-0,427 (0,357)	0,099 (0,111)	-0,690* (0,298)	0,061 (0,180)	-0,981 (0,573)
CNAE13	-0,089 (0,117)	-	0,054 (0,147)	-	-0,129 (0,088)	-	-0,071 (0,083)	-	-0,175 (0,125)	-	0,025 (0,196)	-
CNAE14	-0,178 (0,302)	-	0,119 (0,129)	-	-0,079 (0,073)	-	-0,066 (0,069)	-	-0,286** (0,108)	-	-0,420* (0,168)	-
CNAE15	0,178 (0,127)	-0,467 0,324	0,241* (0,121)	-0,224 (0,121)	0,164 (0,094)	-0,267 (0,230)	0,417*** (0,090)	-0,249 (0,344)	0,140 (0,134)	-0,546* (0,245)	0,048 (0,223)	-0,815 (0,547)
CNAE16	0,203* (0,098)	-0,518** 0,199	0,371** (0,129)	-0,631*** (0,106)	0,268*** (0,073)	-0,579* (0,261)	0,322*** (0,069)	-0,294 (0,378)	0,097 (0,108)	-0,308 (0,274)	0,037 (0,169)	-0,465 (0,511)
CNAE17	0,124 (0,111)	-0,510* 0,229	0,122 (0,141)	-0,545*** (0,134)	0,128 (0,084)	-0,425 (0,344)	0,323*** (0,078)	-0,436 (0,442)	0,135 (0,120)	-0,386 (0,365)	0,091 (0,192)	-0,795 (0,639)
CNAE18	-0,167 (0,102)	-0,785*** 0,202	-0,093 (0,127)	-0,751*** (0,109)	-0,195* (0,076)	-0,698** (0,249)	-0,057 (0,073)	-0,497 (0,385)	-0,262* (0,114)	-0,629* (0,288)	-0,290 (0,182)	-0,940 (0,574)
CNAE19	0,407 (0,305)	-	0,717*** (0,146)	-	0,619*** (0,084)	-	0,636*** (0,076)	-	0,294* (0,117)	-	0,096 (0,182)	-
CNAE21	-0,227* (0,102)	-0,765*** 0,205	-0,174 (0,129)	-0,708*** (0,121)	-0,353*** (0,075)	-0,625* (0,253)	-0,172* (0,072)	-0,608 (0,395)	-0,030 (0,113)	-0,765*** (0,288)	-0,189 (0,180)	-0,669 (0,585)
CNAE22	-0,132 (0,094)	-0,725*** 0,186	0,028 (0,116)	-0,720*** (0,110)	-0,100 (0,068)	-0,615** (0,222)	0,012 (0,066)	-0,497 (0,337)	-0,204 (0,105)	-0,659** (0,237)	-0,259 (0,171)	-0,899 (0,588)
CNAE23	0,526*** (0,095)	-0,179 0,192	0,700*** (0,116)	-0,399*** (0,136)	0,656*** (0,068)	-0,209 (0,250)	0,683*** (0,067)	0,065 (0,362)	0,480*** (0,106)	-0,013 (0,253)	0,428** (0,165)	-0,157 (0,569)
CNAE24	0,191 (0,130)	-0,759*** 0,208	0,241 (0,177)	-0,852*** (0,128)	0,062 (0,099)	-0,723* (0,291)	0,352*** (0,091)	-0,581 (0,406)	0,173 (0,138)	-0,681* (0,294)	0,235 (0,229)	-0,788 (0,867)
CNAE25	0,064 (0,114)	-0,586* 0,228	0,212 (0,132)	-0,465*** (0,124)	0,034 (0,085)	-0,606* (0,263)	0,123 (0,081)	-0,550 (0,384)	0,149 (0,123)	-0,753* (0,370)	0,015 (0,188)	-0,696 (0,598)
CNAE26	0,019 (0,094)	-0,611*** 0,182	0,056 (0,114)	-0,706*** 0,105	-0,048 (0,068)	-0,552** (0,209)	0,130 (0,067)	-0,418 (0,333)	0,109 (0,105)	-0,522* (0,222)	0,050 (0,167)	-0,669 (0,507)
CNAE27	-0,224* (0,098)	-0,612** 0,186	-0,097 (0,124)	-0,658*** (0,116)	-0,256*** (0,072)	-0,499* (0,235)	-0,174* (0,069)	-0,363 (0,342)	-0,268* (0,108)	-0,503* (0,241)	-0,200 (0,173)	-0,756 (0,510)
TJOR2	-0,049** (0,018)	-0,071** 0,026	0,091*** (0,026)	0,051 (0,040)	0,077*** (0,015)	-0,006 (0,055)	-0,016 (0,013)	-0,032 (0,065)	-0,107*** (0,019)	-0,092 (0,054)	-0,252*** (0,030)	-0,135 (0,164)
TCON2	-0,047*** (0,013)	0,058* 0,025	0,019 (0,019)	0,088* (0,036)	0,015 (0,011)	0,082 (0,048)	0,002 (0,010)	0,084 (0,062)	-0,036* (0,014)	0,049 (0,054)	-0,084*** (0,022)	0,001 (0,166)
CONVEN1	0,098** (0,034)	0,207** 0,075	0,174*** (0,049)	0,161* (0,065)	0,141*** (0,030)	0,108 (0,132)	0,120*** (0,025)	0,225 (0,183)	0,109** (0,037)	0,284 (0,160)	0,084 (0,061)	0,241 (0,287)

Tabla 5.4 Regresiones Cuantílicas y MCO: Ocupaciones Manuales y Poco Cualificadas(II)

	Media (MCO)		$\theta = 10$		$\theta = 25$		$\theta = 50$		$\theta = 75$		$\theta = 90$	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CONVEN2	-0,020 (0,036)	0,092 0,077	0,059 (0,052)	0,074 (0,074)	0,036 (0,031)	0,026 (0,135)	0,016 (0,026)	0,107 (0,189)	-0,042 (0,039)	0,195 (0,168)	-0,115 (0,063)	0,087 (0,278)
CONVEN3	-0,021 (0,033)	0,073 0,074	0,000 (0,046)	-0,012 (0,056)	-0,029 (0,028)	-0,106 (0,127)	-0,037 (0,024)	0,070 (0,181)	-0,036 (0,036)	0,151 (0,162)	-0,076 (0,060)	0,169 (0,291)
CONVEN5	-0,038 (0,033)	0,078 0,078	-0,010 (0,047)	-0,037 (0,057)	-0,047 (0,029)	-0,056 (0,138)	-0,048* (0,024)	0,054 (0,192)	-0,050 (0,037)	0,092 (0,170)	-0,083 (0,062)	0,099 (0,302)
TERRIT1	-0,018 (0,023)	-0,013 0,054	-0,012 (0,032)	0,034 (0,076)	-0,027 (0,020)	0,043 (0,103)	-0,023 (0,017)	-0,036 (0,131)	-0,039 (0,024)	-0,038 (0,114)	-0,053 (0,039)	-0,089 (0,349)
TERRIT2	0,246*** (0,022)	0,143** 0,050	0,081* (0,032)	0,114 (0,072)	0,108*** (0,019)	0,095 (0,102)	0,144*** (0,016)	0,046 (0,123)	0,326*** (0,024)	0,151 (0,109)	0,637*** (0,037)	0,186 (0,318)
TERRIT3	0,128*** (0,022)	0,043 0,049	0,038 (0,031)	0,024 (0,072)	0,085*** (0,019)	0,054 (0,098)	0,119*** (0,016)	0,051 (0,120)	0,156*** (0,023)	0,047 (0,108)	0,243*** (0,038)	0,014 (0,304)
TERRIT4	-0,003 (0,024)	0,075 0,059	0,024 (0,034)	0,120 (0,078)	-0,012 (0,021)	0,051 (0,116)	-0,015 (0,018)	-0,017 (0,145)	-0,042 (0,026)	0,062 (0,124)	-0,009 (0,041)	0,033 (0,377)
TERRIT5	0,065** (0,021)	0,057 0,048	0,039 (0,030)	0,006 (0,072)	0,044* (0,018)	0,041 (0,093)	0,064*** (0,015)	0,012 (0,115)	0,067** (0,022)	0,068 (0,102)	0,075* (0,035)	0,021 (0,294)
TERRIT6	0,085*** (0,021)	0,078 0,052	0,065* (0,031)	0,081 (0,075)	0,045* (0,018)	0,050 (0,103)	0,075*** (0,016)	0,014 (0,126)	0,107*** (0,023)	0,036 (0,111)	0,115** (0,036)	0,051 (0,334)
RESPONSA	0,127*** (0,017)	0,053 0,049	0,084*** (0,025)	0,008 (0,066)	0,061*** (0,015)	0,095 (0,100)	0,101*** (0,013)	0,075 (0,120)	0,132*** (0,019)	0,042 (0,100)	0,180*** (0,030)	0,010 (0,223)
EDUC2	0,041 (0,046)	0,169 0,128	0,042 (0,057)	0,037 (0,095)	0,098** (0,036)	0,159 (0,240)	0,030 (0,033)	0,243 (0,294)	0,020 (0,050)	0,392 (0,257)	0,026 (0,075)	-0,086 (0,392)
EDUC3	0,045 (0,046)	0,220 0,127	-0,007 (0,056)	0,036 (0,097)	0,079* (0,036)	0,129 (0,241)	0,036 (0,033)	0,244 (0,293)	0,043 (0,049)	0,424 (0,255)	0,038 (0,074)	0,053 (0,398)
EDUC4	0,131** (0,046)	0,290* 0,130	0,112 (0,058)	0,143 (0,114)	0,162*** (0,037)	0,261 (0,246)	0,091** (0,033)	0,304 (0,299)	0,113* (0,050)	0,494 (0,261)	0,132 (0,076)	0,111 (0,419)
EDUC5	0,125* (0,050)	0,236 0,138	0,083 (0,064)	-0,029 (0,120)	0,163*** (0,040)	0,234 (0,260)	0,129*** (0,036)	0,291 (0,320)	0,109* (0,054)	0,442 (0,273)	0,085 (0,082)	-0,039 (0,425)
EDUC6	0,041 (0,051)	0,124 0,136	0,036 (0,065)	0,011 (0,118)	0,108** (0,041)	0,105 (0,258)	0,042 (0,037)	0,190 (0,313)	0,043 (0,055)	0,340 (0,271)	0,126 (0,082)	-0,113 (0,458)
EDUC7	0,158** (0,058)	0,205 0,143	0,090 (0,074)	-0,105 (0,138)	0,227*** (0,048)	0,133 (0,273)	0,130** (0,042)	0,198 (0,329)	0,090 (0,062)	0,473 (0,288)	0,126 (0,091)	-0,001 (0,510)
EDUC8	0,185** (0,058)	0,329* 0,143	0,110 (0,076)	0,357** (0,111)	0,243*** (0,048)	0,364 (0,262)	0,149*** (0,042)	0,345 (0,328)	0,132* (0,063)	0,460 (0,285)	0,230* (0,097)	-0,051 (0,548)
EXPERIEN	0,001*** (0,000)	0,001* 0,000	0,001*** (0,000)	0,001 (0,001)	0,001*** (0,000)	0,001 (0,001)	0,001*** (0,000)	0,001 (0,001)	0,001*** (0,000)	0,000 (0,001)	0,001*** (0,000)	0,000 (0,003)
EXPERIE2	0,000** (0,000)	0,000 0,000	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)
MERCAD1	-0,163*** (0,048)	-0,352 0,284	-0,125 (0,070)	-0,799*** (0,090)	-0,173*** (0,044)	-0,678** (0,209)	-0,228*** (0,035)	-0,409 (0,253)	-0,210*** (0,048)	-0,198 (0,215)	-0,165* (0,065)	0,024 (0,402)
MERCAD2	-0,131** (0,048)	-0,401 0,285	-0,110 (0,068)	-0,873*** (0,100)	-0,149*** (0,044)	-0,759*** (0,209)	-0,232*** (0,035)	-0,446 (0,257)	-0,179*** (0,048)	-0,241 (0,223)	-0,132* (0,064)	0,052 (0,405)
MERCAD4	0,009 (0,047)	-0,283 0,289	0,035 (0,053)	-0,759*** (0,117)	0,006 (0,040)	-0,711** (0,224)	-0,075* (0,034)	-0,424 (0,286)	-0,015 (0,048)	-0,122 (0,244)	0,006 (0,071)	0,074 (0,491)
PROPIEDAD2	-0,045 (0,029)	-0,073 0,059	-0,019 (0,055)	-0,095 (0,071)	-0,037 (0,028)	-0,179 (0,125)	-0,097*** (0,021)	-0,187 (0,138)	-0,078** (0,030)	-0,122 (0,121)	-0,035 (0,043)	-0,045 (0,318)
TAMAÑO2	-0,519* (0,212)	0,139 0,328	-0,527*** (0,111)	-0,079 (0,141)	-0,263** (0,090)	-0,084 (0,243)	-0,240* (0,117)	-0,071 (0,365)	-0,546*** (0,114)	0,242 (0,269)	-0,452** (0,140)	0,685 (0,629)
TAMAÑO3	-0,463* (0,213)	0,123 0,329	-0,481*** (0,113)	-0,049 (0,146)	-0,231* (0,090)	-0,112 (0,252)	-0,201 (0,117)	-0,068 (0,373)	-0,498*** (0,114)	0,264 (0,276)	-0,386** (0,139)	0,676 (0,652)
TAMAÑO4	-0,481* (0,213)	0,184 0,330	-0,462*** (0,113)	-0,035 (0,150)	-0,227* (0,090)	-0,029 (0,255)	-0,218 (0,117)	-0,040 (0,376)	-0,532*** (0,114)	0,303 (0,278)	-0,466*** (0,139)	0,693 (0,667)
TAMAÑO5	-0,321 (0,215)	0,108 0,317	-0,332** (0,123)	-0,183 (0,133)	-0,032 (0,095)	-0,006 (0,212)	0,030 (0,117)	0,017 (0,394)	-0,392*** (0,117)	0,454* (0,229)	-0,380** (0,131)	0,664 (0,513)
Nº Obsrv.	4.149	746	4.149	746	4.149	746	4.149	746	4.149	746	4.149	746
R ²	0,599	0,563	0,361	0,322	0,399	0,331	0,459	0,381	0,451	0,473	0,377	0,479

Variable dependiente: Ln Salario mensual por hora

Tres asteriscos, dos asteriscos y un solo asterisco representan el nivel de significación al 99%, 95% y al 90%, respectivamente.