



# La brecha salarial de género en la Región de Murcia: una revisión con los datos de 2018-2020

número 18

2023  
cesrm  
cuadernos

*Cuadernos del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia*



# La brecha salarial de género en la Región de Murcia: una revisión con los datos de 2018-2020

Autor

**Pedro Jesús Hernández Martínez**

Universidad de Murcia

Departamento de Fundamentos del Análisis Económico

Abril de 2023

*cesrm*  
**cuadernos**



La responsabilidad de las opiniones expresadas en las publicaciones editadas por el C.E.S. incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que el Consejo se identifique con las mismas.

Se autoriza la reproducción total o parcial de obra, citando su procedencia.

© Copyright. 2023. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.  
Edita y distribuye: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.  
C/. Alcalde Gaspar de La Peña, 1 - 30004 Murcia.  
[www.cesmurcia.es](http://www.cesmurcia.es)

I.S.B.N.: 978-84-09-50691-0

Diseño y maquetación: Compobell, S.L. Murcia

## Índice

<b>INFORME</b> .....	5
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN .....	7
CAPÍTULO 2. LAS DIFERENCIAS SALARIALES EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL .....	11
CAPÍTULO 3. LAS DIFERENCIAS SALARIALES Y LA EVOLUCIÓN DE LAS JORNADAS LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA REGIÓN DE MURCIA Y EN ESPAÑA .....	15
3.1. Las diferencias salariales horarias entre la Región de Murcia y España .....	15
3.2. Las diferencias salariales horarias por Comunidades Autónomas	18
3.3. Las diferencias salariales anuales entre la Región de Murcia y España .....	21
3.4. Las diferencias salariales anuales por Comunidades Autónomas	25
3.5. La evolución de las horas trabajadas por hombres y mujeres en la Región de Murcia y en España.....	29
3.6. La evolución de las jornadas laborales por Comunidades Autónomas .....	29
3.7. La evolución de la jornada a tiempo parcial en hombres y mujeres	30
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS ECONOMETRICO DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE MURCIA Y EN ESPAÑA .....	35
4.1. Descripción de las variables utilizadas .....	35

4.2. La estimación de las ecuaciones salariales horarias y la descomposición de la brecha salarial de género .....	38
4.3. El análisis de la descomposición salarial a lo largo de la distribución de salarios en la Región de Murcia y en España.....	41
CONCLUSIONES .....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
Anexo 1.....	49
Anexo 2.....	53
Anexo 3.....	59

**Informe**



## Capítulo 1

### Introducción

En 2019 el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia publicó el cuaderno ‘La brecha salarial de género en la Región de Murcia’ (Hernández, 2019). Según la definición de Eurostat, la brecha salarial de género es la diferencia entre el salario horario bruto masculino y el femenino, expresado como porcentaje del salario horario bruto masculino.

Entre los diversos resultados obtenidos en el cuaderno citado anteriormente, una de las conclusiones principales es que la convergencia entre las pautas laborales de hombres y mujeres está detrás de la reducción de las brechas salariales observadas. No obstante, todavía subsiste un componente no explicado que muestra una mayor rigidez a la baja, siendo este efecto superior en la Región de Murcia que en la totalidad del país.

El período analizado en dicho estudio para diferentes series de datos internacionales, nacionales y regionales abarcaba hasta 2017. En el presente estudio actualizaremos los datos disponibles hasta 2020 o 2021 en algunos casos. Por otro lado, los últimos microdatos utilizados para las estimaciones econométricas que descomponen la brecha salarial observada en un componente explicado y en otro no explicado se correspondían con la ola de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2014. Ahora utilizaremos la ola de 2018 para efectuar dicho análisis. El objetivo del presente estudio es analizar si se mantienen o no las conclusiones alcanzadas en el anterior haciendo uso de la información más reciente posible.

La brecha salarial de género es un tema que, además de estar en el ámbito de la academia desde hace mucho tiempo, se encuentra en la agenda política actual y desde hace algunos años. Esta mayor visibilidad del fenómeno origina, tanto una mayor concienciación del problema por parte de todos los agentes implicados, como una actuación política encaminada a su visibilización y resolución. De ésta ha surgido el registro retributivo de género que todas las empresas de han de llevar a

cabos, así como una auditoría en el caso de las empresas de más de 50 trabajadores (que también están obligadas a desarrollar planes de igualdad), teniendo que justificar la razón si detectan brechas salariales de género superiores al 25%. A nivel regional, la Estrategia 2019-2021 para la eliminación de la brecha salarial en la Región de Murcia también aporta varias propuestas en este sentido para solventar el problema. En consecuencia, parece necesario rastrear cómo ha ido evolucionando esta brecha salarial de género en los últimos años para comprobar si se mantiene la reducción observada anteriormente y qué ha sucedido con el componente no explicado de dicha brecha.

Los datos presentados en los cuadros del presente trabajo solamente incluyen los correspondientes a los últimos tres o cuatro años que no aparecían en el informe anterior (Hernández, 2019). Sin embargo, en el caso de los gráficos se ha optado por incorporar un período más largo porque la evolución de las variables analizadas en estos últimos tres años podría reflejar una imagen equívoca de lo sucedido y, por tanto, se necesita ampliar la perspectiva para comprender mejor la evolución temporal de la información analizada.

Al igual que en el estudio anterior, las estadísticas utilizadas en el presente estudio provienen de organismos oficiales como la OCDE, la Comisión Europea o el propio Instituto Nacional de Estadística de España, donde en este caso se utilizarán aquellas fuentes que permitan una correcta comparación entre lo registrado a nivel nacional y en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Asimismo, las técnicas econométricas empleadas han sido ampliamente verificadas y publicadas en las mejores revistas de investigación económica y, por tanto, son totalmente aceptadas por la comunidad científica. No obstante, la situación particular de una empresa concreta u organización no tiene por qué coincidir con el resultado medio obtenido para la totalidad de la economía. En tal caso, solamente el estudio de sus propios datos podría aportar un análisis adecuado.<sup>1</sup>

La estructura de este estudio es la siguiente: en el segundo capítulo se analiza la evolución de las brechas salariales horarias en el contexto internacional y en el tercer capítulo se estudian estas diferencias en la Región de Murcia y en España. También se estudiarán los principales rasgos de estas brechas para las distintas Comunidades Autónomas. Ahí se verá que las discrepancias en salarios mensuales o anuales son superiores a las observadas en salarios horarios y cómo las disparidades de género en la evolución de las jornadas a tiempo parcial y las horas trabajadas son el origen de estas divergencias. También se analiza cómo las

---

<sup>1</sup> Por ejemplo, en Hernández (2022) se analiza la brecha salarial de género en el caso concreto de la Universidad de Murcia, aunque en este caso las conclusiones obtenidas son muy parecidas a las que se extraen del análisis de la totalidad de la economía.

disparidades salariales entre hombres y mujeres no son las mismas en la media de la distribución salarial que en los distintos percentiles de la misma.

En el cuarto capítulo se realiza el análisis econométrico para cuantificar el porcentaje de la brecha salarial explicado por distintas características productivas entre hombres y mujeres y el no explicado o atribuido a la discriminación laboral con la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018, que es la base de datos más completa y reciente que permite este tipo de estudios por la gran cantidad de información que aporta, tanto individual del trabajador como de la empresa donde trabaja. Este análisis se efectuará tanto en la media de las distribuciones salariales aplicando la descomposición de Oaxaca (1973), como en diferentes percentiles de la distribución salarial haciendo uso de la metodología de Fortin *et al.* (2011 y 2018). En ambos casos se cuantifica la aportación de cada característica productiva a los porcentajes de diferencia salarial explicada y a la atribuida a la discriminación.

En el último capítulo se resumirán las principales conclusiones y se repasarán las medidas propuestas por diversos autores para solucionar el problema de la discriminación salarial de la mujer.



## Capítulo 2

### Las diferencias salariales en el contexto internacional

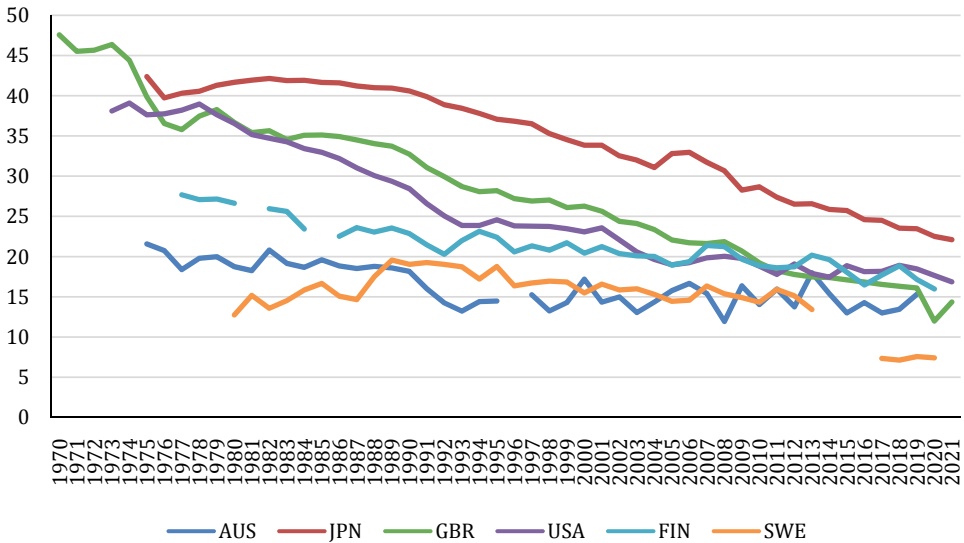
Como se apuntaba en Hernández (2019), la brecha salarial de género se observa en todos los países estudiados desde hace años. Estas brechas a nivel internacional se calculan a partir de los salarios brutos horarios contabilizando el porcentaje que la diferencia salarial entre hombres y mujeres supone sobre los salarios masculinos. La OCDE (2022) publica estos datos desde hace tiempo y suele ser habitual que se vayan incorporando países a esta estadística, por lo que cada vez tenemos una información más completa sobre lo que sucede con esta brecha en la mayoría de los países. En el Cuadro A1.1 del Anexo 1 aparecen estos datos para el período 2017-2021, que completa la serie que partía de 1970 presentada en Hernández (2019), donde además ahora se incluyen dos países más (Argentina y Brasil). No obstante, la mayoría de estos países no presentan series estadísticas largas. Para aquellos que sí disponen de estas series largas, el Gráfico 2.1 completa con los últimos cuatro años el gráfico similar contenido en Hernández (2019).

En dicho gráfico se han mantenido todos los años para visualizar mejor la trayectoria de largo plazo que las series de estos países permite, ya que el valor añadido en este caso es precisamente ese: la perspectiva de este fenómeno desde hace más de 50 años.

Se observa el carácter decreciente de esta brecha, no solo durante el largo período estudiado, sino también en los últimos años añadidos. Incluso Suecia, cuya brecha era más estable, presenta unos menores valores en los últimos años. En definitiva, se constata la continua reducción de esta brecha a nivel internacional.

En el contexto europeo, los datos de Eurostat (2022) del Cuadro 2.1 muestran un patrón similar. Las cifras de Eurostat no suelen coincidir con las de la OCDE porque la primera utiliza los salarios medios para calcular las brechas y la segunda los salarios medianos. Para la media de los 27 países de la Unión

GRÁFICO 2.1. EL PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN AUSTRALIA, JAPÓN, GRAN BRETAÑA, ESTADOS UNIDOS, FINLANDIA Y SUECIA 1970-2021.



Fuente: OCDE (2022).

Europea (UE) la brecha salarial se ha reducido casi un 11% desde 2017 a 2020. Luxemburgo, Eslovenia, Polonia y España son los países que mayores reducciones presentan en estos últimos años. En el caso concreto de España, se aprecia que en los últimos años presenta brechas inferiores al 10%, cifras que no había alcanzado anteriormente y que se encuentran en la parte baja de la distribución por países. No obstante, hay países que presentan brechas inferiores al 5% como Bélgica, Noruega, Dinamarca, Costa Rica y Rumanía.

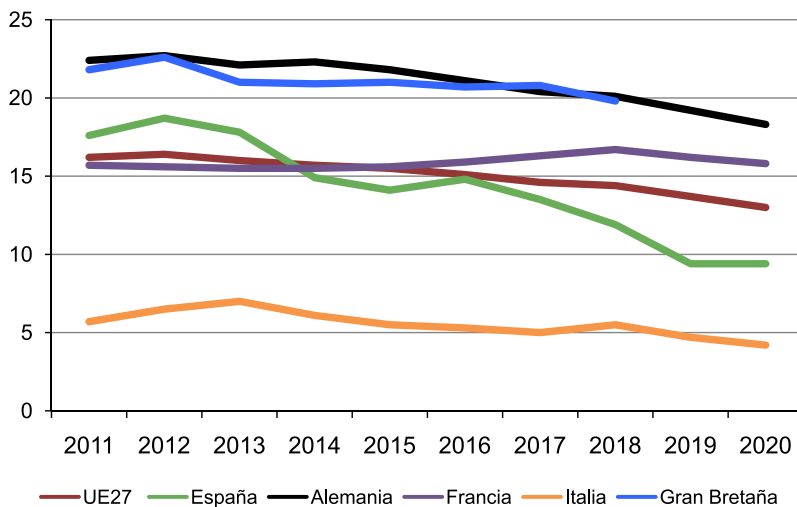
El Gráfico 2.2 presenta la evolución de las brechas para los grandes países de la UE desde 2011 a 2020 que también dibujan un perfil decreciente. Respecto a lo estudiado desde 2002 a 2016 en Hernández (2019), se mantiene que la menor brecha se registra en Italia y las mayores en Gran Bretaña y Alemania, pero en los últimos años se ha producido una mayor reducción de la brecha española que la sitúa claramente por debajo, tanto de la media de la UE, como de la francesa, mientras que en el período anterior eran muy similares. Además, en esos últimos años la brecha francesa es superior a la media de la UE, cuando anteriormente ocurría lo contrario.

CUADRO 2.1. LOS PORCENTAJES DE BRECHA SALARIAL EN EUROPA

	2017	2018	2019	2020	Variación
UE (27 países)	14,6	14,4	13,7	13,0	-10,96
UE (28 países)	15,7	15,3	:	:	-2,55
<b>Área Euro (19 países)</b>	15,7	15,3	14,6	14,1	-10,19
Bélgica	5,8	5,8	5,8	5,3	-8,62
Bulgaria	14,3	13,9	14,1	12,7	-11,19
Chequia	21,1	20,1	19,2	16,4	-22,27
Dinamarca	14,8	14,6	14,0	13,9	-6,08
Alemania	20,4	20,1	19,2	18,3	-10,29
Estonia	24,9	21,8	21,7	21,1	-15,26
Irlanda	14,4	11,3	:	:	-21,53
Grecia	:	10,4	:	:	
España	13,5	11,9	9,4	9,4	-30,37
Francia	16,3	16,7	16,2	15,8	-3,07
Croacia	12,3	11,4	11,5	11,2	-8,94
Italia	5	5,5	4,7	4,2	-16,00
Chipre	11,2	10,4	10,1	9,0	-19,64
Letonia	19,8	19,6	21,2	22,3	12,63
Lituania	15,2	14,0	13,3	13,0	-14,47
Luxemburgo	2,6	1,4	1,3	0,7	-73,08
Hungría	15,9	14,2	18,2	17,2	8,18
Malta	13,2	13,0	11,6	10,0	-24,24
Países Bajos	15,1	14,7	14,6	14,2	-5,96
Austria	20,7	20,4	19,9	18,9	-8,70
Polonia	7,0	8,5	6,5	4,5	-35,71
Portugal	10,8	8,9	10,9	11,4	5,56
Rumanía	2,9	2,2	3,3	2,4	-17,24
Eslovenia	8,4	9,3	7,9	3,1	-63,10
Eslovaquia	20,1	19,8	18,4	15,8	-21,39
Finlandia	17,1	16,9	16,6	16,7	-2,34
Suecia	12,5	12,1	11,8	11,2	-10,40
Islandia	15,3	13,8	14,2	13,0	-15,03
Noruega	13,7	13,2	13,2	13,4	-2,19
Suiza	17,6	18,6	18,6	18,4	4,55
Reino Unido	20,8	19,8	:	:	-4,81
Albania	:	6,8	:	:	
Serbia	:	9,6	:	:	

Fuente: Eurostat (2022).

GRÁFICO 2.2. LOS PORCENTAJES DE BRECHA SALARIAL EN EUROPA



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2022).

La tasa de reducción de la brecha salarial en la media de los países de la OCDE se ha acelerado en los últimos cuatro años. Desde el 19,2% obtenido en 1995 se ha pasado al 12% en 2020. Esto es, ha disminuido 7,2 puntos porcentuales en 25 años. La brecha media en los países de la UE se ha acortado a un ritmo algo superior, pues ha pasado del 17,7% en 2006 al 13% en 2020, una reducción de 4,7 puntos porcentuales en 14 años.

## Capítulo 3

# Las diferencias salariales y la evolución de las jornadas laborales entre hombres y mujeres en la Región de Murcia y en España

### 3.1. LAS DIFERENCIAS SALARIALES HORARIAS ENTRE LA REGIÓN DE MURCIA Y ESPAÑA

La Encuesta Anual de Estructura Salarial que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE) nos permite analizar la evolución del salario horario de hombres y mujeres a nivel autonómico. El Cuadro 3.1.1 presenta estos salarios desde 2018 a 2020 para la Región de Murcia y España, completando la serie iniciada en 2004 (Hernández, 2019). En estos tres años los salarios femeninos han crecido más que los masculinos a nivel nacional y menos a nivel regional.

**CUADRO 3.1.1. LOS SALARIOS HORARIOS EN ESPAÑA Y EN LA REGIÓN DE MURCIA**

	España		R. Murcia	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2018	14,36	16,52	13,05	14,36
2019	14,92	16,63	13,58	14,67
2020	15,22	16,92	13,72	15,28
Variación total (%)	5.99	2.42	5.13	6.41

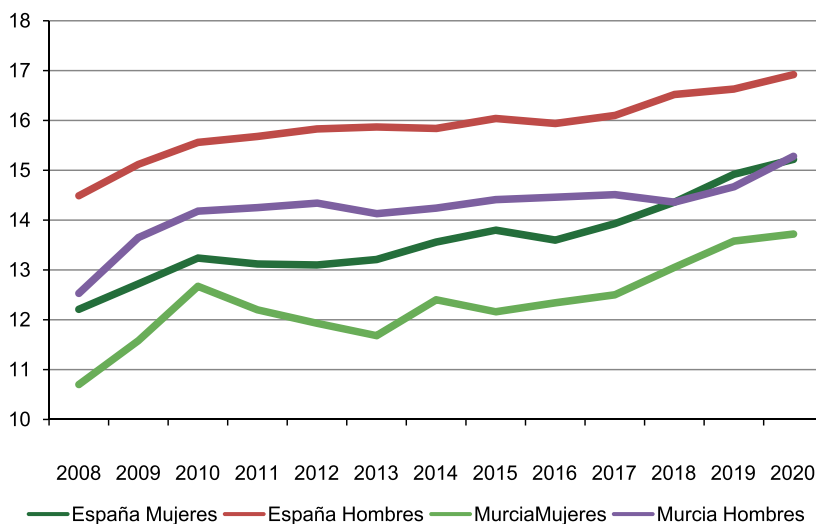
Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

Para ofrecer algo más de perspectiva temporal, en los gráficos se incluye una serie temporal más amplia. Se utiliza la serie 2008-2020 por su homogeneidad, ya que desde 2004 a 2007 la Encuesta Anual de Estructura Salarial no incluye los salarios de la Administración Pública, que sí lo están a partir de 2008. El Gráfico 3.1.1 muestra que los salarios regionales son casi siempre inferiores a los nacionales y, en cada territorio, los masculinos siempre son superiores a los femeninos.

Solamente en 2018 y 2020 los salarios masculinos regionales se igualan a los femeninos nacionales.

Durante la totalidad de este período 2008-2020 los salarios masculinos han crecido un 39,7% y un 49,9% en España y en la Región de Murcia respectivamente. Mientras que las variaciones de los femeninos han sido del 56,7% y 65,5%, respectivamente. Esto es, tomando un período más amplio que solamente los tres últimos años se aprecia que los salarios femeninos han crecido en ambos territorios más que los masculinos. En todos los casos estos salarios horarios han ganado poder adquisitivo, ya que los precios, según el IPC medio anual, ha aumentado durante este período un 12,3% en España y un 10,5% en la Región de Murcia.

**GRÁFICO 3.1.1. LOS SALARIOS HORARIOS DE MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA Y EN LA REGIÓN DE MURCIA (€/HORA)**



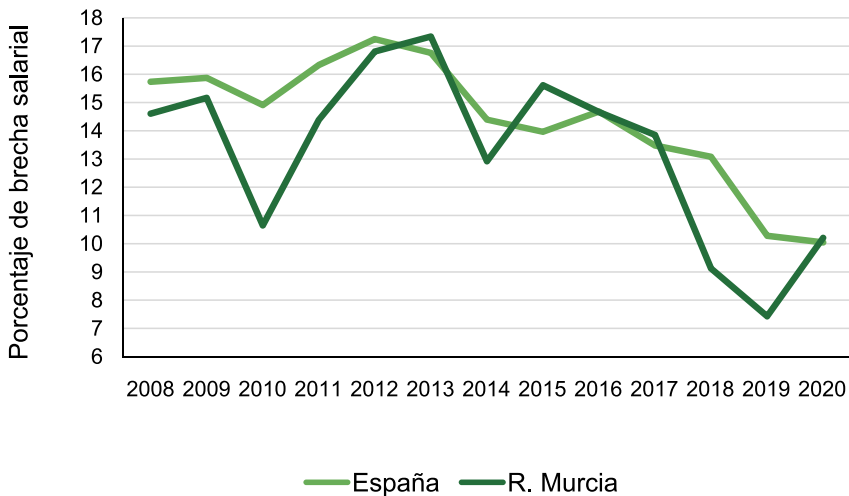
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

El comportamiento observado en los salarios por géneros genera que las brechas salariales horarias se hayan reducido como muestra el Gráfico 3.1.2. La brecha regional se sitúa por debajo de la nacional en la mayoría de los años, alcanzando un mínimo del 7,4% en 2019. En 2020 ambas son muy similares: 10% en España y 10,2% en la Región de Murcia.

A pesar de la tendencia decreciente de estas brechas, igual que sucede en el contexto internacional, las crisis económicas suelen frenar dicha tendencia, como ocurrió con la Gran Recesión, donde a partir de 2010 se observó un aumento de las brechas tanto a nivel nacional y regional. Este aumento fue mayor a nivel

regional, de forma que en 2013 la brecha regional superó a la nacional cuando venía siendo inferior en años anteriores. A partir de 2013, con la salida de la crisis, se observa una importante reducción que vuelve a frenarse en 2020 coincidiendo con la crisis que la Covid-19 ha generado. De nuevo, esta quiebra de la tendencia decreciente ha sido más acusada en la Región de Murcia.

**GRÁFICO 3.1.2. LA BRECHA SALARIAL HORARIA EN ESPAÑA Y EN LA REGIÓN DE MURCIA**



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

Los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018 nos permite analizar cómo evoluciona la brecha salarial horaria a lo largo de la distribución de salarios (el INE no ofrece esta información en su web). El Cuadro 3.1.2 muestra que esta brecha crece con el nivel de salarios, siendo este crecimiento superior en España.

**CUADRO 3.1.2. LOS PORCENTAJES DE LAS BRECHAS SALARIALES HORARIAS A LO LARGO DE LA DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS**

	España	Murcia
Percentil 10	11,35	10,10
Mediana	12,02	10,18
Percentil 90	14,49	11,34

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018.

## 3.2. LAS DIFERENCIAS SALARIALES HORARIAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Las brechas salariales horarias medias por Comunidades Autónomas (CCAA) reflejan la misma fotografía que la expuesta en Hernández (2019). Para el promedio de 2018-2020 la menor brecha se obtiene en Extremadura seguida de Canarias, Castilla-La Mancha y Baleares; mientras que la mayor brecha promedio corresponde a Asturias seguida de Navarra, Aragón y Cantabria. La Región de Murcia se encuentra en un nivel intermedio con una brecha promedio algo inferior a la obtenida en la totalidad del país.

**CUADRO 3.2.1. LOS PORCENTAJES DE LAS BRECHAS SALARIALES HORARIAS MEDIAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

	2018	2019	2020	Promedio
España	13,08	10,28	10,05	15,48
Andalucía	13,98	9,46	10,14	13,80
Aragón	15,24	12,50	11,30	18,77
Asturias	20,96	15,89	14,05	21,67
Baleares	5,76	4,48	4,85	10,81
Canarias	7,97	3,49	1,97	7,45
Cantabria	15,09	11,02	8,19	18,25
Castilla y León	13,70	10,19	8,96	14,61
Castilla-La Mancha	8,02	2,30	1,65	8,63
Cataluña	15,97	13,12	12,54	18,48
C. Valencia	13,25	11,05	12,01	15,98
Extremadura	2,40	3,59	0,97	5,36
Galicia	12,76	10,13	9,28	14,61
Madrid	13,22	11,88	11,72	17,32
R. Murcia	9,12	7,43	10,21	14,03
Navarra	14,85	12,10	13,34	19,54
País Vasco	11,93	9,51	8,35	16,23
La Rioja	15,04	10,31	7,06	14,29

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

El análisis de la evolución de estas brechas desde 2008 revela que no existe beta-convergencia, ya que por ejemplo, las CCAA anteriormente citadas con menores brechas son a su vez las que más las han reducido durante el período 2008-2020, como puede observarse en el Cuadro 3.2.2.

**CUADRO 3.2.2. LAS BRECHAS SALARIALES HORARIAS EN 2008 Y SU VARIACIÓN DE 2008 A 2020 POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

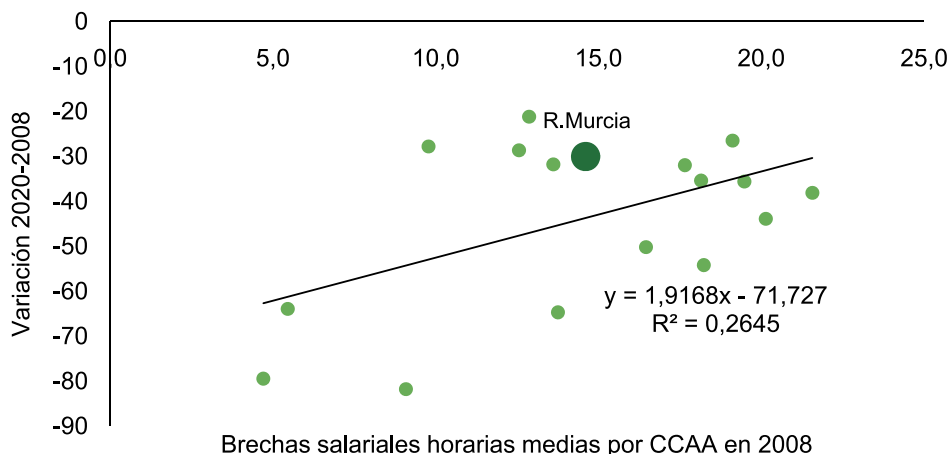
	Brecha en 2008 (%)	Variación 2008-2020 (%)
Andalucía	12,9	-21,21
Aragón	20,1	-43,91
Asturias	19,1	-26,53
Baleares	13,8	-64,71
Canarias	5,5	-63,94
Cantabria	16,5	-50,20
Castilla y León	12,6	-28,67
Castilla – La Mancha	9,1	-81,79
Cataluña	19,5	-35,62
C. Valencia	17,7	-31,99
Extremadura	4,7	-79,47
Galicia	13,6	-31,80
Madrid	18,1	-35,42
R. Murcia	14,6	-30,10
Navarra	21,6	-38,13
País Vasco	18,2	-54,21
La Rioja	9,8	-27,83

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

El análisis de beta-convergencia comparando las brechas salariales en 2008 y su variación hasta 2020 se presenta en el Gráfico 3.2.1, donde se observa la divergencia anteriormente comentada. Como muestra la línea de tendencia, las CCAA con mayores brechas iniciales en 2008 son las que muestran menores reducciones durante el período 2008-2020, mientras que las que tenían las mayores brechas son las que han experimentado menores reducciones. En el caso concreto de la Región de Murcia se puede apreciar que, dada su brecha en 2008 (14,6%), la reducción experimentada durante este período (30,1%) ha sido inferior a la reducción que le correspondería según el comportamiento medio de todas las CCAA representado por la línea de tendencia.

El Cuadro 3.2.2 muestra que las brechas salariales varían a lo largo de la distribución de salarios de forma distinta para unas CCAA u otras. En Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, País Vasco y La Rioja descienden conforme aumentan los salarios, mientras que en el resto de CCAA aumentan. En este último grupo se encuentran las más pobladas (Madrid, Cataluña y Andalucía), y también la Región de Murcia. No obstante, todas estas variaciones positivas o negativas son muy reducidas, excepto el incremento registrado en la Comunidad de Madrid.

GRÁFICO 3.2.1. DIVERGENCIA DE LAS BRECHAS SALARIALES HORARIAS MEDIAS



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

CUADRO 3.2.2. LOS PORCENTAJES DE LAS BRECHAS SALARIALES HORARIAS POR PERCENTILES EN 2018

	Percentil 10	Mediana	Percentil 90
España	11,35	12,02	14,49
Andalucía	13,01	17,34	14,75
Aragón	18,11	14,78	19,55
Asturias	17,52	19,85	17,01
Baleares	9,36	5,87	9,01
Canarias	6,51	4,05	6,11
Cantabria	12,89	14,02	12,13
Castilla y León	9,05	5,88	9,86
Castilla – La Mancha	12,45	10,02	12,03
Cataluña	12,09	16,55	12,97
C. Valencia	15,55	15,78	15,98
Extremadura	3,98	3,55	2,80
Galicia	16,89	11,88	16,01
Madrid	10,03	18,05	16,45
R. Murcia	10,10	10,18	11,34
Navarra	15,04	13,88	15,98
País Vasco	14,66	12,98	10,08
La Rioja	17,87	19,04	16,04

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018.

### 3.3. LAS DIFERENCIAS SALARIALES ANUALES ENTRE LA REGIÓN DE MURCIA Y ESPAÑA

El Cuadro 3.3.1 muestra los salarios anuales medios para España y la Región de Murcia desde 2018 a 2020 y las brechas salariales de género obtenidas, que son muy superiores a las brechas horarias analizadas anteriormente y además, ahora las regionales son superiores a las nacionales, al igual que sucedía en períodos anteriores (Hernández, 2019). La evolución de estos salarios desde 2008 se presenta en el Gráfico 3.3.1. Los incrementos experimentados durante dicho período son sensiblemente inferiores a los analizados para los salarios horarios. Por tanto, las ganancias de poder adquisitivo son también más reducidas. Las diferencias entre los salarios horarios y anuales vienen determinadas por la evolución de las jornadas laborales, como se analiza más tarde.

**CUADRO 3.3.1. LOS SALARIOS ANUALES MEDIOS EN ESPAÑA Y EN LA REGIÓN DE MURCIA**

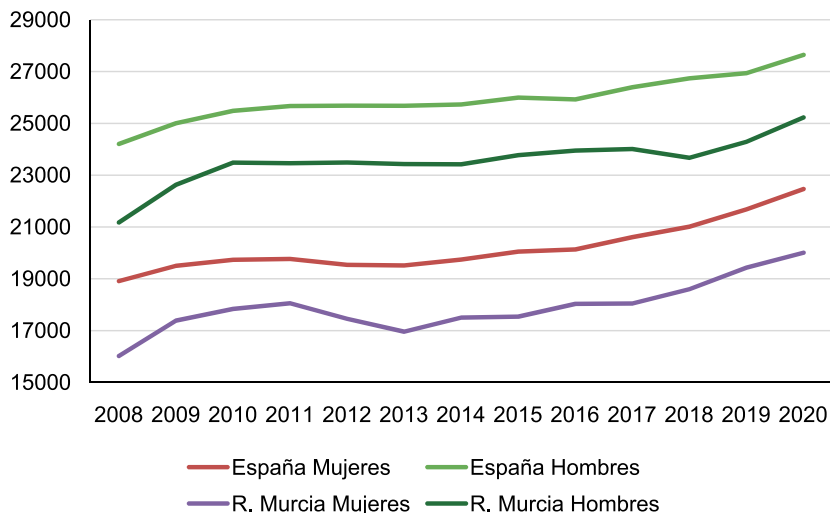
	Salarios anuales (€)				Brechas	
	España		R. Murcia		Salariales (%)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	España	R. Murcia
2018	21.011,89	26.738,19	18.598,64	23.670,24	21,42	21,43
2019	21.682,02	26.934,38	19.431,25	24.289,41	19,50	20,00
2020	22.467,48	27.642,52	20.007,14	25.227,26	18,72	20,69
Variación total (%)	6,93	3,38	7,57	6,58	-12,60	-3,45

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

Los salarios anuales masculinos han aumentado un 3,4% en España y un 6,6% en la Región de Murcia desde 2018 a 2020 (14,2% y 19,1% desde 2008 a 2020). Los salarios femeninos han crecido más: 6,9% y 7,6% respectivamente (18,8% y 24,9% desde 2008 a 2020). Este comportamiento genera que las brechas salariales anuales también hayan descendido, como muestra el Gráfico 3.3.2, aunque crecieron durante el período de la Gran Recesión 2008-2013.

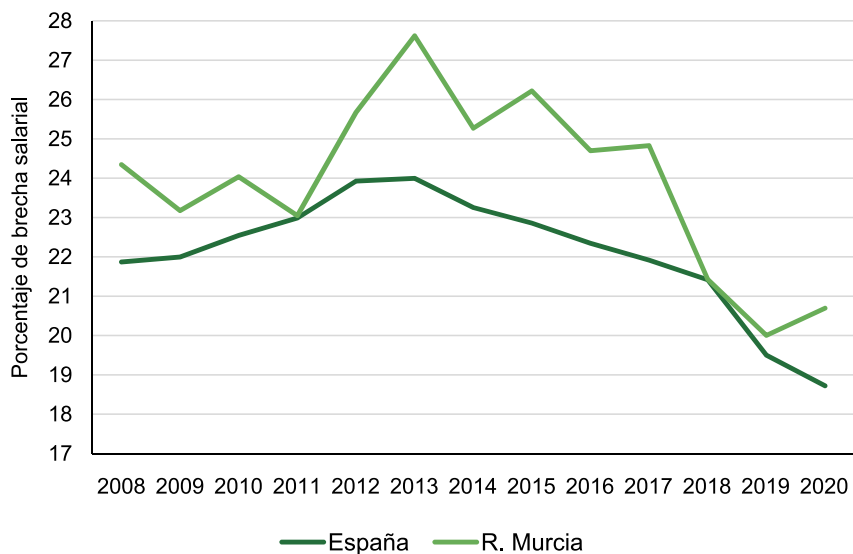
Las brechas salariales anuales son superiores a las horarias debido a que las jornadas laborales femeninas son inferiores a las masculinas. Comparando las brechas salariales anuales y horarias que aparecen en el Cuadro 3.3.2 podemos comprobar el impacto de las horas trabajadas en las primeras durante el período 2018-2020. Este impacto es superior en la Región de Murcia, y además es superior en estos tres años al impacto que las brechas horarias ejercen sobre las anuales.

**GRÁFICO 3.3.1. LOS SALARIOS ANUALES MEDIOS EN ESPAÑA Y EN LA REGIÓN DE MURCIA (€/AÑO)**



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

**GRÁFICO 3.3.2. LAS BRECHAS SALARIALES ANUALES MEDIAS EN ESPAÑA Y EN LA REGIÓN DE MURCIA**



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

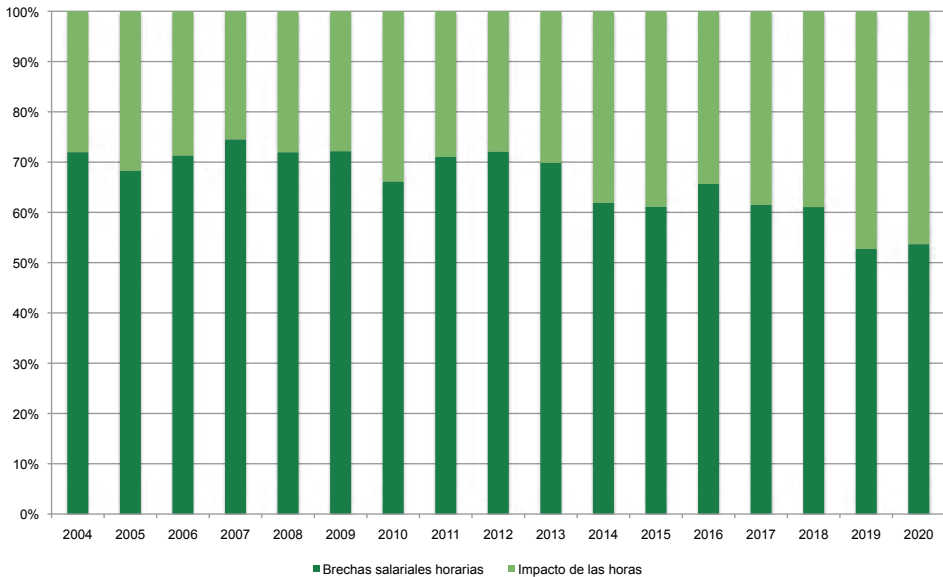
**CUADRO 3.3.2. LOS PORCENTAJES DE LAS BRECHAS SALARIALES ANUALES Y HORARIAS EN ESPAÑA Y EN LA REGIÓN DE MURCIA**

	Anuales		Horarias		Impacto de las horas	
	España	Murcia	España	Murcia	España	Murcia
2018	21,42	21,43	13,08	9,12	8,34	12,30
2019	19,50	20,00	10,28	7,43	9,22	12,57
2020	18,72	20,69	10,05	10,21	8,67	10,48

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial

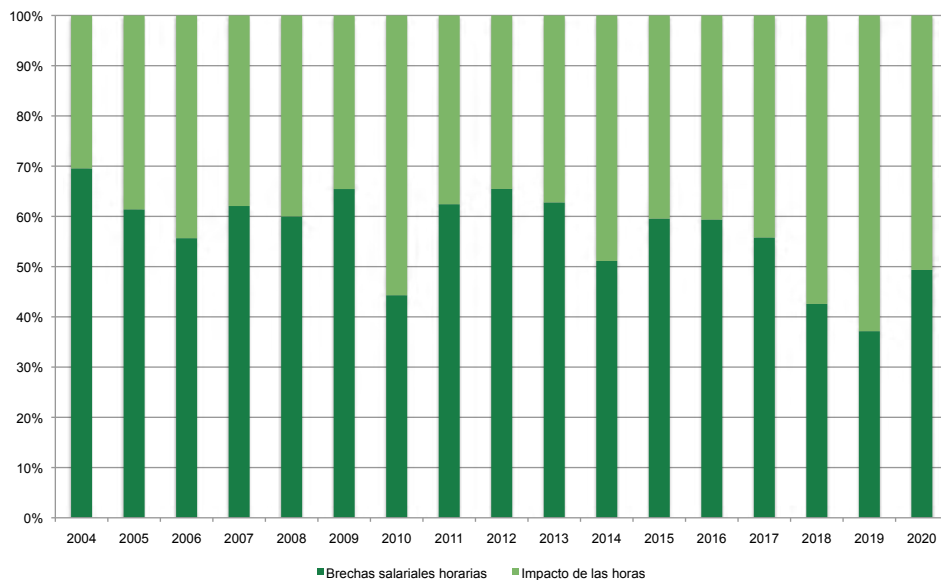
En los gráficos 3.3.3 y 3.3.4 se presentan estos impactos en términos porcentuales desde 2008 a 2020. En el caso de España, el impacto de las horas nunca supera al impacto de las brechas salariales horarias. Sin embargo, en la Región de Murcia, donde el impacto de las horas es superior al registrado en el total del país, dicho impacto es mayor que el que ejercen las brechas horarias en 2010, 2018, 2019 y 2020.

**GRÁFICO 3.3.3 LA DESCOMPOSICIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES ANUALES EN ESPAÑA**



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

**GRÁFICO 3.3.4 LA DESCOMPOSICIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES ANUALES EN LA REGIÓN DE MURCIA**



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

De las diferentes partidas que componen el salario mensual, a partir de los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018 observamos en el Cuadro 3.3.3 que las mayores brechas se producen en los complementos salariales en el caso de España y en las pagas extraordinarias en la Región de Murcia, aunque también presentan un elevado porcentaje en el caso de los complementos salariales. Excepto en el caso de las horas extraordinarias, donde la muestra de trabajadoras es muy reducida en el caso regional, las brechas en el resto de partidas son siempre superiores en la Región de Murcia.

**CUADRO 3.3.3. LOS PORCENTAJES DE LAS BRECHAS SALARIALES MEDIAS POR PARTIDAS SALARIALES INCLUIDAS EN EL SALARIO MENSUAL DE OCTUBRE DE 2018**

	España	R. Murcia
Salario base	19,81	20,82
Complementos salariales	35,70	54,29
Paga extraordinaria	21,04	71,42
Pagos por horas extraordinarias	23,15	7,19

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018.

El análisis de las brechas salariales anuales a lo largo de la distribución de salarios que figura en el Cuadro 3.3.4 revela que dichas brechas se reducen conforme aumentan los salarios, al contrario de lo que sucedía con las brechas salariales horarias. En consecuencia, esto significa que las diferencias entre las jornadas laborales masculinas y femeninas son superiores en la parte baja de la distribución salarial, donde se encuentran las jornadas a tiempo parcial.

**CUADRO 3.3.4 LOS PORCENTAJES DE LAS BRECHAS SALARIALES ANUALES A LO LARGO DE LA DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS**

	Percentil 10		Mediana		Percentil 90	
	España	R. Murcia	España	R. Murcia	España	R. Murcia
2020	37,85	39,40	18,52	23,88	14,80	12,70
2019	38,46	45,13	19,70	22,72	15,54	11,17
2018	38,77	49,46	21,47	22,69	17,19	12,38
2017	37,14	45,70	21,65	26,04	17,28	17,55
2016	36,72	44,81	22,17	26,22	18,39	17,89
2015	40,27	53,82	22,61	26,64	17,83	15,93
2014	39,41	43,03	22,10	26,47	19,07	18,54
2013	35,55	47,69	23,02	27,66	20,76	22,27
2012	36,03	44,67	22,87	23,24	21,96	23,53
2011	36,25	42,60	21,83	20,15	20,02	23,23
2010	38,54	48,68	22,03	24,72	18,95	20,50
2009	39,17	39,84	20,73	23,89	17,04	16,15
2008	38,86	47,76	20,80	22,59	17,70	16,86
<b>Promedio</b>	<b>37,93</b>	<b>45,58</b>	<b>21,50</b>	<b>24,38</b>	<b>18,19</b>	<b>17,59</b>

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

La diferencia entre las brechas regionales y nacionales se reducen conforme aumentan los salarios, lo que infiere que el mayor impacto que las diferencias entre las jornadas laborales masculinas y femeninas tienen en la Región de Murcia a la hora de explicar esas mayores brechas anuales se agudiza en el caso de los salarios más reducidos.

### 3.4. LAS DIFERENCIAS SALARIALES ANUALES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

El Cuadro 3.4.1 pone de manifiesto la coincidencia entre las CCAA que tienen las mayores o las menores brechas salariales anuales con aquellas que también tienen las mayores o las menores brechas salariales horarias. Según el promedio

de 2018-2020, entre las primeras destaca Aragón, Asturias y Navarra; y entre las segundas Canarias y Baleares. Sin embargo, hay pequeñas discrepancias, como por ejemplo sucede con la Región de Murcia, que ahora se encuentra muy cerca de esas CCAA con mayores brechas salariales anuales, alcanzando una brecha salarial anual promedio en los años 2018-2020 del 20,7%.

Excepto Baleares y Navarra, todas las CCAA han reducido las brechas en estos tres años. No obstante, entre ellas, la Región de Murcia es donde menos se ha reducido.

El Cuadro 3.4.2 presenta la evolución de estas brechas a lo largo de la distribución de salarios durante el período 2015-2022. Las brechas anuales se reducen con los salarios, al contrario de lo que sucede con las brechas horarias. Por tanto, eso indica que las diferencias de género en las jornadas laborales (superiores en el caso masculino) son menores en la parte alta de la distribución de salarios. O dicho de otro modo, que el mayor porcentaje femenino de trabajo a tiempo parcial está detrás de las esas mayores brechas salariales anuales en la parte baja de la distribución de salarios.

**CUADRO 3.4.1. LOS PORCENTAJES DE LAS BRECHAS SALARIALES ANUALES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

	2018	2019	2020	Promedio	Variación
España	21,42	19,50	18,72	19,88	-12,58
Andalucía	24,44	20,94	21,26	22,21	-13,04
Aragón	24,65	22,89	19,39	22,31	-21,31
Asturias	29,26	25,22	23,76	26,08	-18,81
Baleares	13,72	13,18	14,40	13,77	5,00
Canarias	14,70	11,51	9,85	12,02	-32,98
Cantabria	22,56	20,14	18,63	20,44	-17,42
Castilla y León	22,89	21,29	20,49	21,56	-10,50
Castilla-La Mancha	20,33	15,13	13,60	16,35	-33,11
Cataluña	22,17	20,64	19,69	20,83	-11,21
C. Valenciana	21,61	21,16	20,10	20,96	-6,96
Extremadura	17,54	17,46	14,86	16,62	-15,24
Galicia	21,28	19,25	19,11	19,88	-10,22
Madrid	19,76	18,53	17,76	18,68	-10,08
R. Murcia	21,43	20,00	20,69	20,71	-3,42
Navarra	23,18	22,37	23,22	22,92	0,16
País Vasco	22,56	19,46	17,90	19,98	-20,66
La Rioja	22,75	19,59	18,33	20,23	-19,41

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

Las mayores diferencias entre las brechas obtenidas en el percentil 10 y en el 90 se producen en Extremadura, Castilla-La Mancha y la Región de Murcia. Eso significa que en estas CCAA las diferencias entre las jornadas laborales masculinas y femeninas a lo largo de la distribución de salarios adquiere una mayor importancia a la hora de explicar estas brechas salariales anuales.

Dado que el bienestar económico o la capacidad de compra está más asociado a los ingresos anuales (o mensuales) que a los salarios horarios, las mayores brechas obtenidas entre los salarios anuales más reducidos plantea una doble penalización en el colectivo femenino, ya que su bienestar económico no solamente es menor debido a sus reducidos ingresos, sino que también está más lejos del que disfrutaban sus homólogos masculinos que el que se produce entre los salarios anuales más elevados para ambos colectivos. La Región de Murcia presenta, tras Extremadura, la mayor brecha salarial anual en el percentil 10 de la distribución de salarios.

**CUADRO 3.4.2. LOS PORCENTAJES DE LAS BRECHAS SALARIALES A LO LARGO DE LA DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS ANUALES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	
	<b>Percentil 10</b>						<b>Promedio</b>
España	37,85	38,46	38,77	37,14	36,72	40,27	38,20
Andalucía	44,31	43,10	39,93	35,05	34,54	39,01	39,32
Aragón	35,53	42,26	45,07	42,40	47,98	48,33	43,60
Asturias	46,80	45,35	46,48	43,87	44,32	42,82	44,94
Baleares	35,18	26,54	31,43	22,75	23,85	33,27	28,84
Canarias	36,09	35,02	34,07	23,32	21,49	24,95	29,15
Cantabria	39,70	42,00	33,88	41,11	41,70	45,02	40,57
Castilla y León	49,45	45,67	46,55	38,61	43,00	41,74	44,17
Castilla - La Mancha	42,14	49,39	46,02	38,04	44,80	45,38	44,30
Cataluña	31,56	33,04	34,66	34,35	33,88	39,76	34,54
C. Valenciana	37,65	42,80	41,50	39,39	40,55	51,26	42,19
Extremadura	51,59	51,56	49,90	55,90	46,46	47,79	50,53
Galicia	45,77	41,14	39,67	47,87	45,54	48,04	44,67
Madrid	27,17	29,39	31,74	30,89	26,25	28,14	28,93
R. Murcia	39,40	45,13	49,46	45,70	44,81	53,82	46,39
Navarra	43,54	41,94	39,31	36,63	40,80	48,06	41,71
País Vasco	36,22	39,67	46,91	44,54	41,88	46,31	42,59
La Rioja	39,49	44,49	39,88	42,75	44,53	53,22	44,06
	<b>Mediana</b>						<b>Promedio</b>

España	18,52	19,70	21,47	21,65	22,17	22,61	21,02
Andalucía	23,18	21,81	24,89	24,70	24,61	23,94	23,86
Aragón	18,48	24,07	25,56	26,23	26,67	27,29	24,72
Asturias	29,52	29,69	31,22	34,27	32,11	32,93	31,62
Baleares	14,06	9,56	12,10	10,56	12,56	13,12	11,99
Canarias	5,98	10,45	12,06	8,06	11,03	14,71	10,38
Cantabria	20,36	20,04	24,63	24,97	25,51	28,00	23,92
Castilla y León	20,77	22,29	20,36	24,46	22,72	23,08	22,28
Castilla - La Mancha	15,02	16,21	21,41	21,58	19,14	19,37	18,79
Cataluña	20,10	20,28	23,77	22,91	23,61	23,80	22,41
C. Valenciana	21,00	22,75	20,88	21,98	21,44	23,51	21,93
Extremadura	16,12	19,74	18,65	18,34	18,14	19,55	18,42
Galicia	20,34	21,28	20,69	22,91	23,07	21,46	21,62
Madrid	16,98	17,31	19,58	18,29	19,45	18,46	18,35
R. Murcia	23,88	22,72	22,69	26,04	26,22	26,64	24,70
Navarra	21,25	19,50	23,52	26,33	27,78	28,85	24,54
País Vasco	21,07	23,32	27,62	26,82	27,99	28,13	25,83
La Rioja	23,17	23,23	24,80	23,87	21,97	23,43	23,41
	<b>Percentil 90</b>						<b>Promedio</b>
España	14,80	15,54	17,19	17,28	18,39	17,83	16,84
Andalucía	15,82	15,98	21,79	18,71	19,88	20,09	18,71
Aragón	15,10	19,53	17,06	17,91	19,17	19,17	17,99
Asturias	16,62	18,59	23,97	19,29	20,19	20,59	19,88
Baleares	7,77	9,49	9,91	13,00	14,01	13,58	11,29
Canarias	4,42	5,35	9,91	9,46	12,14	10,76	8,67
Cantabria	11,35	11,76	16,46	18,81	20,66	20,95	16,67
Castilla y León	15,84	16,43	15,94	20,20	18,83	17,68	17,49
Castilla - La Mancha	6,15	4,21	13,17	16,15	15,53	13,27	11,41
Cataluña	15,69	17,70	19,62	19,39	19,68	19,25	18,55
C. Valenciana	17,37	17,16	19,41	18,15	17,07	19,76	18,15
Extremadura	4,85	5,19	3,13	2,74	6,73	11,26	5,65
Galicia	12,49	14,54	13,28	17,75	18,14	18,44	15,77
Madrid	16,48	15,21	16,91	17,52	18,76	17,71	17,10
R. Murcia	12,70	11,17	12,38	17,55	17,89	15,93	14,60
Navarra	19,48	16,59	18,40	19,32	20,45	18,92	18,86
País Vasco	9,35	10,95	11,31	14,69	15,23	14,72	12,71
La Rioja	6,75	12,74	19,49	16,05	18,43	15,12	14,77

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (INE).

### 3.5. LA EVOLUCIÓN DE LAS HORAS TRABAJADAS POR HOMBRES Y MUJERES EN LA REGIÓN DE MURCIA Y EN ESPAÑA

Como se ha señalado en las páginas precedentes, las diferencias entre las jornadas laborales masculinas y femeninas son las determinantes de que las brechas salariales anuales superen a las horarias. Por tanto, su análisis cobra una especial importancia para entender aquellas. Los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018 permiten analizar en el Cuadro 3.5.1 las diferencias por género de las jornadas laborales mensuales. En este cuadro la brecha es el porcentaje que la diferencia de la jornada laboral entre hombres y mujeres supone sobre la jornada laboral masculina.

**CUADRO 3.5.1. LAS JORNADAS LABORALES MENSUALES (OCTUBRE DE 2018) EN ESPAÑA Y EN LA REGIÓN DE MURCIA**

	España			R. Murcia		
	Hombres (horas)	Mujeres (horas)	Brecha (%)	Hombres (horas)	Mujeres (horas)	Brecha (%)
Jornada mensual	162,95	148,21	9,04	164,61	143,39	12,89
Jornada mensual a tiempo completo	171,98	168,30	2,14	172,59	169,46	1,81
Horas extraordinarias	17,20	15,00	12,79	15,29	10,92	28,58
Porcentaje de trabajadores que realizan horas extraordinarias	6,15	2,22	63,90	5,20	1,25	75,96

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018.

Como podemos observar, la brecha regional de la jornada mensual total es superior a la nacional, mientras que las brechas en las jornadas a tiempo completo son muy similares. Las jornadas laborales mensuales totales masculinas son superiores en la Región de Murcia, mientras que en las femeninas sucede lo contrario. El porcentaje de trabajadores que realizan horas extraordinarias es más bajo en la Región de Murcia, pero las brechas laborales son también superiores. La diferencia entre las jornadas mensuales totales y las jornadas a tiempo completo se debe a lo que sucede con las jornadas a tiempo parcial, que serán estudiadas más adelante.

### 3.6. LA EVOLUCIÓN DE LAS JORNADAS LABORALES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En 2018 las mayores brechas laborales en las jornadas totales se obtienen en Cantabria y Extremadura. Estas CCAA junto a las dos Castillas y, sobre todo, el País Vasco, son las que presentan las mayores brechas en las jornadas a tiempo

completo. La Comunidad de Madrid es la que presenta las menores brechas. La Región de Murcia es la cuarta comunidad con mayor brecha en las jornadas mensuales totales y, sin embargo, es la sexta con menor brecha en las jornadas a tiempo completo. Eso indica que las diferencias de género en las jornadas a tiempo parcial adquieren una gran importancia en nuestra región.

**CUADRO 3.6.1. LOS PORCENTAJES DE BRECHAS LABORALES POR GÉNERO EN LAS JORNADAS LABORALES MENSUALES TOTALES Y A TIEMPO COMPLETO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

	Totales	Tiempo completo
Andalucía	11,88	2,37
Aragón	9,76	2,33
Asturias	12,96	1,74
Baleares	7,88	1,74
Canarias	7,93	1,74
Cantabria	14,55	2,89
Castilla y León	9,94	2,92
Castilla-La Mancha	11,66	2,92
Cataluña	7,41	2,31
C. Valenciana	9,82	1,74
Extremadura	14,11	2,92
Galicia	9,09	1,74
Madrid	6,75	1,75
R. Murcia	12,89	1,81
Navarra	11,04	2,31
País Vasco	10,69	3,57
La Rioja	11,59	1,73

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018.

### **3.7. LA EVOLUCIÓN DE LA JORNADA A TIEMPO PARCIAL EN HOMBRES Y MUJERES**

Con los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018 observamos en el Cuadro 3.7.1 que los porcentajes de asalariadas con jornada parcial superan con creces al de asalariados masculinos. Y dicha diferencia es bastante mayor en la Región de Murcia.

**CUADRO 3.7.1. PORCENTAJES DE TRABAJADORES ASALARIADOS CON JORNADA PARCIAL**

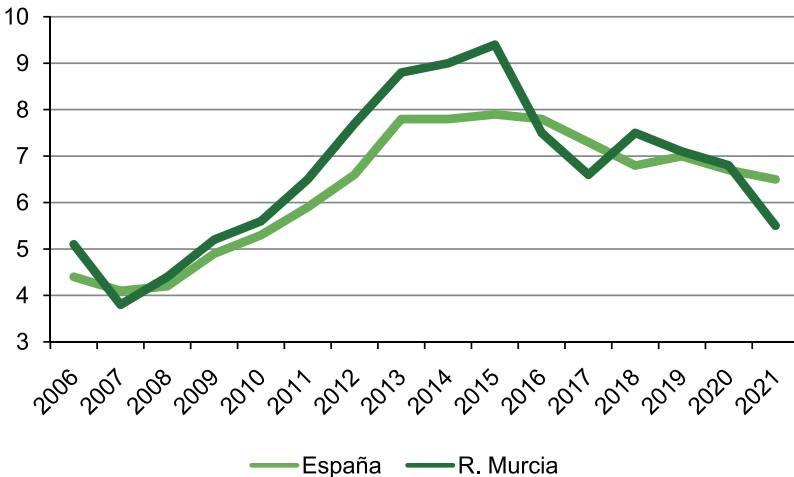
	Mujeres	Hombres	Diferencia
España	28,39	11,57	16,82
R. Murcia	36,31	10,37	25,94

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018.

La Encuesta de Población Activa (EPA) constituye una estadística de referencia para analizar estas diferencias entre géneros en las jornadas a tiempo parcial. Los porcentajes que aparecen en los Gráficos 3.7.1 y 3.7.2 son inferiores a los obtenidos con la Encuesta de Estructura Salarial porque la EPA solamente aporta esta información a nivel autonómico para la totalidad de ocupados (asalariados y trabajadores por cuenta propia), siendo los porcentajes de asalariados a tiempo parcial superiores a los registrados entre trabajadores por cuenta propia.

Como se observa en los gráficos siguientes, al margen que los porcentajes de ocupados a tiempo parcial presenten un perfil anticíclico desde 2006 a 2021, estos son muy superiores en el colectivo femenino. A nivel regional, el porcentaje de ocupados masculinos con jornada parcial decrecen en mayor medida que el obtenido a nivel nacional a partir de 2015, de manera que en 2021 se sitúa por debajo de este, cuando en la mayoría de los años estudiados había sido superior.

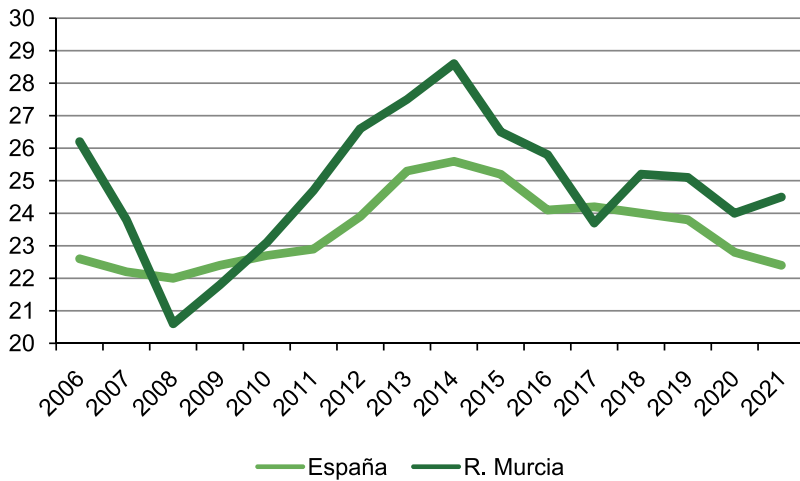
**GRÁFICO 3.7.1. EL PORCENTAJE DE OCUPADOS MASCULINOS CON JORNADA PARCIAL**



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).

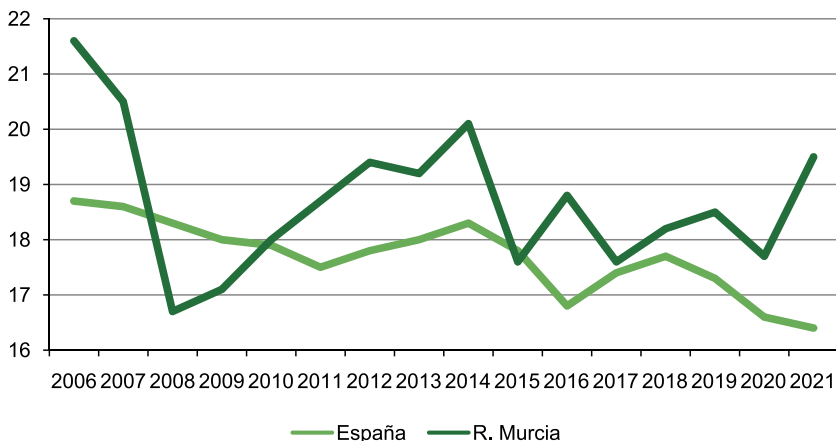
En el colectivo femenino los porcentajes regionales también son casi siempre superiores a los nacionales y la diferencia se amplía en 2021, donde el porcentaje nacional continúa descendiendo desde 2014, mientras que el regional registra un aumento en 2021 respecto de 2020.

**GRÁFICO 3.7.2. EL PORCENTAJE DE OCUPADAS CON JORNADA PARCIAL**



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).

**GRÁFICO 3.7.3. LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS PORCENTAJES DE OCUPADAS Y OCUPADOS CON JORNADA PARCIAL (PUNTOS PORCENTUALES)**



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).

Como consecuencia de estas discrepancias, observamos en el Gráfico 3.7.3 que las diferencias entre los porcentajes de ocupadas y ocupados son habitualmente superiores en la Región de Murcia (excepto en 2008, 2009 y 2015) y experimentan un crecimiento en los últimos años, a diferencia de lo que sucede en la totalidad del país, donde muestran un perfil decreciente.

A nivel autonómico, según observamos en el Cuadro 3.7.2, todas las CCAA presentan una reducción de tales diferencias (que reduciría sus brechas salariales anuales acercándolas a sus brechas salariales horarias), excepto Aragón, que aumenta la diferencia en 0,3 puntos porcentuales, y la Región de Murcia, que la incrementa en 1,3 puntos porcentuales. En consecuencia, en estos dos casos, y en particular en mayor medida en nuestra región, las brechas salariales anuales continuarán siendo superiores a las brechas salariales horarias sin experimentar un acercamiento.

**CUADRO 3.7.2. LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS PORCENTAJES DE OCUPADAS Y OCUPADOS CON JORNADA PARCIAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

	2018	2019	2020	2021	Promedio	Variación
España	17,2	16,8	16,1	15,9	16,5	-1.3
Andalucía	20,1	20,2	18,4	18,2	19,2	-1.9
Aragón	20,7	17,3	17,5	21,0	19,1	0.3
Asturias	18,0	16,1	16,3	17,6	17,0	-0.4
Baleares	13,9	12,5	13,1	13,4	13,2	-0.5
Canarias	13,7	12,2	13,1	11,1	12,5	-2.6
Cantabria	19,4	20,6	16,1	15,4	17,9	-4.0
Castilla y León	20,2	19,6	20,7	18,2	19,7	-2.0
Castilla-La Mancha	21,2	21,6	20,1	17,7	20,2	-3.5
Cataluña	14,9	15,0	13,2	13,3	14,1	-1.6
C. Valenciana	18,0	18,0	17,7	17,8	17,9	-0.2
Extremadura	25,1	22,6	20,0	20,7	22,1	-4.4
Galicia	16,0	15,7	15,9	15,8	15,9	-0.2
Madrid	13,4	13,0	12,5	13,0	13,0	-0.4
R. Murcia	17,7	18,0	17,2	19,0	18,0	1.3
Navarra	22,9	20,2	18,6	21,3	20,8	-1.6
País Vasco	18,9	20,2	19,9	17,8	19,2	-1.1
La Rioja	21,8	20,9	21,5	17,5	20,4	-4.3

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).



## Capítulo 4

# Análisis econométrico de la brecha salarial de género en la Región de Murcia y en España

El análisis econométrico tiene la finalidad de descomponer la brecha salarial de género en dos componentes: el que viene explicado por las diferencias de características productivas (personales y de las empresas donde los trabajadores se encuentran) entre hombres y mujeres y el no explicado, que se atribuye a la discriminación laboral. Dicho análisis se realiza con los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018.

### 4.1. DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES UTILIZADAS

Las variables utilizadas, así como su definición coincide con las utilizadas en el estudio previo (Hernández, 2019) y su descripción estadística figura en el Cuadro A2.1 del Anexo 2 para España y la Región de Murcia. El colectivo femenino presenta en ambos territorios un mayor nivel educativo, medido por el número de años teóricos necesarios para alcanzar el título educativo que posee el trabajador. Sin embargo, las edades y antigüedades en la empresa son similares en ambos colectivos, alcanzado una igualdad que ya apuntaba el proceso de convergencia obtenido en el análisis de las olas anteriores de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. No obstante, aunque las edades medias son similares en ambos territorios, no sucede lo mismo con la antigüedad en la empresa, donde los valores nacionales superan a los regionales.

El porcentaje de hombres que trabaja en empresas orientadas a los mercados internacionales supera al de mujeres y ambos son inferiores a nivel regional. Este mismo comportamiento se observa con el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido. Los porcentajes de trabajadores en grandes establecimientos son superiores en el colectivo femenino y bastante superiores a nivel nacional. En ambos territorios, los hombres se concentran en el sector de Manufacturas y las mujeres en Administración Pública, Educación, Sanidad y Servicios Sociales. Finalmente, a nivel ocupacional se observa que los porcentajes masculinos de Directores y Gerentes superan a los femeninos. En España la ocupación mayoritaria es Técnicos y Profesionales en ambos

colectivos, así como en el caso de las mujeres en la Región de Murcia, mientras que la ocupación masculina regional mayoritaria son Trabajadores manuales cualificados.

El Cuadro 4.1.1 presenta las brechas salariales horarias obtenidas para cada una de las variables analizadas anteriormente. Las brechas crecen con la educación en ambos territorios, aunque los menores valores se obtienen en la educación secundaria. También crecen con la edad y con la antigüedad en la empresa, y en mayor medida en España. El efecto de estas tres variables estaría relacionado con el aumento de las brechas a lo largo de la distribución de salarios, ya que dichas variables se relacionan positivamente con el nivel salarial.

**CUADRO 4.1.1. LAS BRECHAS SALARIALES HORARIAS PARA DISTINTAS SUBMUESTRAS SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS EMPRESAS<sup>(1)</sup>**

	España	R. Murcia
<b>Educación</b>		
Primaria	0,192	0,182
Secundaria	0,138	0,137
Universitaria	0,221	0,207
<b>Edad</b>		
Hasta 30 años	0,034	0,065
De 30 a 50	0,117	0,111
Más 50 años	0,197	0,164
<b>Antigüedad</b>		
Hasta 1 año	0,105	0,100
De 1 a 5 años	0,105	0,093
De 5 a 10 años	0,141	0,150
Más de 10	0,190	0,179
<b>Orientación de mercado</b>		
Mercado 1	0,056	0,065
Mercado 2	0,159	0,162
Mercado 3	0,195	0,191
Contrato indefinido	0,167	0,150
Contrato temporal	0,004	0,011
Jornada parcial	0,168	0,125
Jornada completa	0,071	0,045
<b>Tamaño de la empresa</b>		
Tamaño 1	0,123	0,114
Tamaño 2	0,162	0,213
Tamaño 3	0,196	0,215

(1) Diferencias en puntos logarítmicos, que aproximadamente coinciden con diferencias en tantos por uno. Mercado 1: orientación de mercado local o regional; Mercado 2: orientación de mercado nacional; Mercado 3: orientación de mercado internacional; Tamaño 1: menos de 50 trabajadores; Tamaño 2: entre 50 y 199 trabajadores; Tamaño 3: más de 199 trabajadores.

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

**CUADRO 4.1.1 CONTINUACIÓN. LAS BRECHAS SALARIALES HORARIAS PARA DISTINTAS SUBMUESTRAS SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS EMPRESAS<sup>(1)</sup>**

	España	Murcia
Actividades económicas		
Actividad 1	0,032	0,192
Actividad 2	0,149	0,196
Actividad 3	-0,048	0,004
Actividad 4	0,167	0,128
Actividad 5	0,079	0,039
Actividad 6	0,310	0,451
Actividad 7	0,182	0,153
Actividad 8	0,132	0,124
Ocupaciones		
Ocupación 1	0,252	0,426
Ocupación 2	0,108	0,075
Ocupación 3	0,141	0,166
Ocupación 4	0,218	0,205
Ocupación 5	0,163	0,210
Ocupación 6	0,164	0,210
Ocupación 7	0,132	0,115
Total	0,131	0,117

(1) Diferencias en puntos logarítmicos, que aproximadamente coinciden con diferencias en tantos por uno.

Actividad 1: industrias extractivas y energía; Actividad 2: manufacturas; Actividad 3: construcción; Actividad 4: comercio y hostelería; Actividad 5: transporte; Actividad 6: finanzas.

Actividad 7: inmobiliarias y servicios empresariales; Actividad 8: Administración pública, educación, sanidad y servicios sociales; Ocupación 1: directores y gerentes; Ocupación 2: técnicos y profesionales; Ocupación 3: administrativos; Ocupación 4: trabajadores manuales cualificados; Ocupación 5: operadores de máquinas; Ocupación 6: comerciales; Ocupación 7: trabajadores no cualificados.

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

Algo parecido sucede con la orientación de mercado. Las empresas orientadas a los mercados internacionales son las que mayores salarios pagan (Alcalá y Hernández, 2010), y en este caso es donde se obtienen las mayores brechas, donde apenas hay diferencias entre ambos territorios. Sin embargo, por tipos de contrato, las mayores brechas se obtienen en el caso de los indefinidos, mientras que por tipo de jornada, las mayores se registran en la jornada parcial. Las empresas de mayor tamaño, que son las que también pagan mayores salarios, son las que presentan mayores brechas salariales, y en este caso dichas brechas son algo superiores a nivel regional.

Tal y como ya se apuntaba en el estudio anterior (Hernández, 2019) y ponen de manifiesto los datos de Eurostat (2022), las mayores brechas salariales se obtienen en el sector de las finanzas, además con unos valores muy superiores al resto y aún mayores a nivel regional. Las menores brechas se registran en la

Construcción, donde el empleo femenino presenta escasos porcentajes y suele encontrarse en ocupaciones de mayor responsabilidad y salario. Finalmente, por ocupaciones, las mayores brechas se sitúan entre los Directores y Gerentes, algo que no se observaba en las olas anteriores de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial.<sup>2</sup> Además, esta brecha es especialmente elevada en la Región de Murcia. En el caso de los Técnicos y profesionales es donde estas brechas presentan menores valores, y en este caso las brechas regionales son inferiores a las nacionales.

#### 4.2. LA ESTIMACIÓN DE LAS ECUACIONES SALARIALES HORARIAS Y LA DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Las primeras ecuaciones salariales estimadas adoptan la siguiente forma:

$$w_i = x_i' \beta + \delta \text{mujer}_i + u_i \quad (1)$$

El subíndice  $i$  indica el trabajador y la variable a explicar ( $w$ ) es el salario horario (en logaritmos). Dentro del vector  $x$  se incluyen todas las variables explicativas analizadas en los cuadros anteriores y  $u$  es la perturbación aleatoria. Por tanto, el coeficiente  $\delta$  expresa la variación salarial que supone la condición femenina una vez que se ha controlado por el resto de variables productivas.

Las estimaciones de las ecuaciones salariales se presentan en los Cuadros A2.2 del Anexo 2, donde se puede observar que las trabajadoras reciben un salario horario que es inferior al de los hombres en un 14,3% en España y en un 15,2% en la Región de Murcia. No obstante, no se puede rechazar la hipótesis de que estos coeficientes sean estadísticamente iguales. El hecho de que estas brechas sean superiores a las obtenidas en el análisis univariante, donde solo se comparan los salarios por sexos sin incluir la influencia de todas las variables productivas, refleja que si no existiese discriminación laboral las mujeres no solamente deberían cobrar salarios superiores, sino que incluso estos deberían ser aún mayores a los que obtienen los hombres, desapareciendo por tanto la brecha salarial de género.

El resto de coeficientes estimados indican que un año más de educación aumenta los salarios un 3,6% en España y un 2,9% en la Región de Murcia. La edad a la que se obtiene el mayor salario es a los 55 años en ambos territorios. Un año más de antigüedad aumenta los salarios algo más de un 1% tanto a nivel nacional como regional. Las primas salariales de las empresas orientadas a los mercados internacionales respecto a las que venden la mayor parte de su

<sup>2</sup> En esas olas anteriores las mayores brechas se obtenían en Trabajadores manuales cualificados y Operadores de máquinas.

producción en el mercado local o regional se sitúa en el 13,2% en España y en el 21,3% en la Región de Murcia. La prima salarial por contrato indefinido solo es estadísticamente significativa en España y la jornada parcial reduce los salarios horarios un 5,6% en España y un 7% en la Región de Murcia. La prima salarial de los establecimientos de más de 199 trabajadores respecto de aquellos con menos de 50 se sitúa en el 15,4% a nivel nacional y en el 16,4% en la región. Finanzas es la actividad con mayor salario en ambos territorios y donde se obtienen los menores es en Inmobiliarias y servicios empresariales en España y Comercio y hostelería en la Región de Murcia. En ambos territorios la ocupación mejor remunerada es la de Director y gerente y la peor la de Trabajadores no cualificados.

La estimación de la ecuación anterior presupone que todos estos coeficientes son idénticos para hombres y mujeres y, además, que la varianza de los salarios también es la misma para ambos sexos. Una estimación más flexible consiste en estimar esta ecuación de manera separada para hombres y mujeres y computar la denominada *descomposición salarial de Oaxaca* (Oaxaca, 1973) para cuantificar la parte de la brecha salarial de género explicada por todas estas características productivas y aquella que no queda explicada y, por tanto, se atribuye a la discriminación laboral.<sup>3</sup> Formalmente, la expresión a cuantificar es la siguiente:

$$\overline{w}_m - \overline{w}_f = (\overline{x}_m - \overline{x}_f) \hat{\beta} + \left[ \overline{x}'_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}) - \overline{x}'_f (\hat{\beta}_f - \hat{\beta}) \right] \quad (2)$$

Donde el subíndice *m* se refiere a los hombres y *f* a las mujeres, la barra superior indica la media muestral y el acento circunflejo el valor estimado para los coeficientes. Esta ecuación indica que la brecha salarial de género viene explicada por diferentes características productivas en el primer sumando, mientras que el segundo sumando es la brecha no explicada que representa la discriminación laboral, pues indica que unas mismas características productivas son retribuidas de forma distinta si los coeficientes estimados para hombres y mujeres son diferentes.

Los resultados de esta descomposición salarial se presentan en el Cuadro 4.2.1, donde se aprecia que, aunque la brecha salarial total es menor en la Región de Murcia, el porcentaje de brecha no explicado alcanza en 96,6% de la brecha total, mientras que a nivel nacional dicho porcentaje se sitúa en el 89,3%.

<sup>3</sup> En el Anexo 2 del estudio original (Hernández, 2019) se detalla la formulación de esta descomposición salarial.

**CUADRO 4.2.1. LA DESCOMPOSICIÓN SALARIAL DE OAXACA**

	España	Murcia
Brecha salarial <sup>(1)</sup>	0,131** (0,003)	0,117** (0,014)
Explicada	0,014** (0,002)	0,004 (0,010)
No explicada	0,117** (0,002)	0,113** (0,009)

(1) Diferencias en puntos logarítmicos, que aproximadamente coinciden con diferencias en tantos por uno. Desviación estándar entre paréntesis. \*\* indica significatividad estadística al 1%.

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018.

Las brechas totales presentadas en el Cuadro 4.2.1 no coinciden totalmente con las expuestas en el Cuadro 3.2.1 para 2018 porque estas últimas se obtienen con los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial que el INE proporciona en su web, mientras que las primeras son calculadas a partir de los microdatos comprados al INE de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018<sup>4</sup>.

En cualquier caso, lo más relevante del Cuadro 4.2.1 es la constatación de que la mayor parte de la brecha salarial de género, prácticamente la totalidad, no queda explicada por las diferentes características productivas de hombres y mujeres, sino que se atribuye a la discriminación laboral. La brecha explicada es casi nula (de hecho, no es estadísticamente significativa en la Región de Murcia) porque la convergencia en las pautas laborales de hombres y mujeres que se registra desde hace tiempo está eliminando esta brecha al mismo tiempo que reduce la brecha total. En definitiva, la brecha no explicada acapara toda la brecha salarial y muestra una mayor rigidez a la baja, ya que no depende de la evolución de esas características productivas entre hombres y mujeres.

Respecto al efecto que las distintas variables ejercen en la brecha explicada, los resultados presentados en el Cuadro A3.1 del Anexo 3 reflejan que, en ambos territorios, la educación reduce esta brecha, mientras que la segregación ocupacional y sectorial de la mujer la incrementa. También contribuye al aumento de la brecha explicada la mayor jornada a tiempo parcial femenina y el menor porcentaje de mujeres en empresas orientadas a mercados internacionales, mientras que los mayores porcentajes relativos de mujeres en empresas grandes contribuye a la reducción de la brecha explicada.

La mayor parte de la brecha no explicada se debe a la distinta retribución salarial que reciben hombres y mujeres con la misma edad en España y al término constante en la Región de Murcia, que se identifica con los distintos salarios de entrada al mercado laboral que obtienen ambos colectivos.

<sup>4</sup> Los criterios de anonimización del INE a la hora de suministrar los microdatos de esta encuesta puede ocasionar la pérdida de algunas observaciones con la finalidad de mantener la confidencialidad de algunas empresas que podrían verse identificadas en caso contrario.

### 4.3. EL ANÁLISIS DE LA DESCOMPOSICIÓN SALARIAL A LO LARGO DE LA DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS EN LA REGIÓN DE MURCIA Y EN ESPAÑA

Las estimaciones de las ecuaciones salariales a lo largo de la distribución de salarios se presentan en los Cuadros A2.3 y A2.4 del Anexo 2, y la descomposición salarial según la metodología propuesta por Fortin *et al.* (2011, 2018) en el Cuadro A3.2 del Anexo 3.<sup>5</sup> Lo más relevante a destacar queda reflejado en el Cuadro 4.3.1, donde se observa que la brecha salarial no explicada aumenta con el nivel de salarios, llegando a superar la totalidad de la brecha salarial en el percentil 90, siendo estos porcentajes superiores en la Región de Murcia.

**CUADRO 4.3.1. LA BRECHA SALARIAL NO EXPLICADA A LO LARGO DE LA DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS Y EL PORCENTAJE QUE REPRESENTA SOBRE LA BRECHA SALARIAL TOTAL**

	España		R. Murcia	
	Brecha salarial no explicada	Porcentaje de la brecha total	Brecha salarial no explicada	Porcentaje de la brecha total
Perc. 10	0,070** (0,002)	61,95	0,051** (0,011)	50,49
Mediana	0,109** (0,002)	90,83	0,087** (0,011)	85,29
Perc. 90	0,146** (0,005)	131,29	0,166** (0,022)	146,38

Desviación estándar entre paréntesis. \*\* indica significatividad estadística al 1%.

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018.

El aumento de la discriminación salarial conforme aumentan los salarios (García *et al.*, 2001) viene explicado por la teoría de la discriminación estadística (Kuhn, 1987), que señala que los indicadores de la productividad que utilizan las empresas para asignar los salarios a sus trabajadores son menos precisos para las mujeres debido a las mayores intermitencias laborales medias que presentan respecto a los hombres. La aversión al riesgo por esta falta de precisión no solo genera menores salarios femeninos, sino que conforme aumenta el indicador y la productividad mayor es la brecha salarial de género (Aigner y Cain, 1977).

<sup>5</sup> La metodología de Fortin *et al.* (2011, 2018) se explica detalladamente en el Anexo 2 del estudio original (Hernández, 2019).



## Conclusiones

Las principales conclusiones de este estudio de actualización coinciden con las obtenidas en el primer informe (Hernández, 2019). Esto se debe a que el análisis de largo plazo de las distintas variables estudiadas en aquel informe, así como las estimaciones econométricas realizadas con más de cien mil observaciones, permiten captar comportamientos estructurales del mercado laboral que difícilmente cambian en tres o cuatro años. De esta forma, en el presente estudio se confirma que las brechas salariales horarias de género continúan su trayecto descendente en todos los territorios analizados, tanto a nivel internacional como en España y la Región de Murcia. Las brechas horarias regionales son normalmente inferiores a las nacionales, y ambas muestran un crecimiento a lo largo de la distribución de salarios, esto es, crecen al aumentar los salarios.

Las brechas salariales anuales o mensuales, que están más asociadas a la capacidad de compra y, por tanto, al bienestar económico, también decrecen en el tiempo y son superiores a las horarias. Sin embargo, en este caso las brechas regionales superan a las nacionales. La diferencia entre las brechas anuales y horarias está originada por las mayores jornadas laborales masculinas. Estas diferencias, muy influidas por los distintos porcentajes masculinos y femeninos con jornadas a tiempo parcial, son superiores en la Región de Murcia, y son la razón de esas mayores brechas anuales regionales a pesar de que las brechas horarias regionales sean inferiores a las registradas en la totalidad del país.

A diferencia de las brechas salariales horarias, estas brechas anuales decrecen con los salarios. La Región de Murcia es una de las CCAA que muestra mayores brechas salariales anuales en la parte baja de la distribución de salarios.

El análisis econométrico realizado con los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018 incorpora las variables explicativas de los salarios (la educación del trabajador, su edad, su antigüedad en la empresa, su tipo de contrato y de jornada, el tamaño de la empresa donde trabaja, la orientación de mercado de la misma, la actividad económica donde se encuadra y la ocupación

desempeñada por el trabajador) y muestra que la mayor parte de la brecha salarial no viene explicada por las diferencias entre hombres y mujeres de estas variables. En consecuencia, esa mayor parte no explicada se atribuye a la discriminación laboral, cuyo porcentaje sobre la brecha total asciende al 89% en España y casi al 97% en la Región de Murcia. Además, estos porcentajes crecen con los salarios y son superiores a nivel regional.

En definitiva, se constata que esa parte no explicada de la brecha salarial de género muestra una mayor rigidez y no experimenta la misma reducción temporal que se observa en la brecha salarial total. Las teorías económicas tradicionales que explican esta discriminación laboral de la mujer pasan por la preferencia por la discriminación de Becker (1957) y la teoría de la discriminación estadística. La primera de ellas supone que algunos agentes (consumidores, trabajadores masculinos o empresarios) tienen prejuicios (coste psicológico) acerca del empleo femenino que termina afectando a sus salarios. La segunda basa su resultado en la existencia de una diferencia estadística media entre hombres y mujeres en cuanto a su participación laboral, con una mayor intermitencia femenina que hace más difícil predecir su comportamiento futuro, lo que unido a la aversión al riesgo por esta falta de precisión redundaría en unos menores salarios femeninos.

La segregación ocupacional y sectorial de la mujer también explica la brecha salarial de género, así como las diferencias psicológicas medias entre hombres y mujeres. En este sentido, diversos autores destacan un comportamiento femenino menos competitivo, más cooperativo y con menor autoconfianza (Walters *et al.*, 1998; Reuben y Wiswall, 2015; Azmat *et al.*, 2016 e Irioberri y Rey-Biel, 2018), más arriesgado (Croson y Gneezy, 2009 y Eckel y Grossman, 2018) y más altruista (Andreoni y Vestelund, 2001 y Brañas-Garza *et al.*, 2018). Estas diferencias podrían explicar los menores salarios femeninos en el contexto del proceso de negociación salarial.

De entre todas estas teorías, la penalización salarial de la maternidad es la que mayor soporte empírico está aportando últimamente. Kleven *et al.* (2019) muestran que en Dinamarca la parte de brecha salarial explicada por este motivo no ha variado en los últimos 30 años, por lo que, unido al descenso de la brecha salarial total, estaría explicando que en la actualidad la práctica totalidad de esta brecha viene explicada por esa penalización salarial de la maternidad. Este es un resultado muy parecido al obtenido en este trabajo con la parte de brecha salarial que no viene explicado por diferencias en las características productivas de hombres y mujeres.

La penalización salarial de la maternidad se ha corroborado en otros países, como por ejemplo en Noruega, donde Andresen y Nix (2019) muestran que esta penalización es inferior en el caso de parejas lesbianas y prácticamente desaparece

al cabo de los cinco años de tener el primer hijo. En España, De Quinto *et al.* (2021) obtienen una penalización salarial superior a las anteriores, y muestran que vendría explicada porque, tras tener el primer hijo, las madres tienen trayectorias laborales con menos días trabajados, mayores jornadas a tiempo parcial y mayor frecuencia de contratos temporales que sus parejas masculinas.

En un reciente libro Goldin (2021) denomina a muchos puestos de trabajo como “codiciosos”, en el sentido de que son retribuidos desproporcionadamente más que otros más flexibles debido a la mayor disponibilidad laboral que suponen, incluyendo trabajar el fin de semana. Esto perpetúa las disparidades entre mujeres y hombres porque son estas últimas las que no optarían a estos trabajos debido al cuidado de los niños. Sin embargo, Sevilla-Sanz *et al.*, (2011) muestran que la parte relativa de las tareas domésticas que corresponde a las mujeres no disminuye en las parejas en las que la mujer gana un salario superior al del hombre, a pesar de que las madres con mayor nivel educativo reportan niveles de felicidad más bajos cuando se dedican a actividades relacionadas con los hijos que las madres con menor nivel educativo (Giménez-Nadal y Sevilla, 2016).

Teniendo en cuenta todas estas aportaciones, entre las medidas de política económica encaminadas a la solución de la brecha salarial de género, cabe recordar las descritas en Hernández (2019), como por ejemplo una mayor inspección laboral y la utilización de la negociación colectiva (Alcalá y Hernández, 2005). También las cinco medidas propuestas por De la Rica (2018), como la igualdad en los permisos de maternidad y paternidad, que la escuela acoga a los niños a partir del primer año de vida, el cambio en los horarios laborales que facilite la conciliación laboral y familiar, la imposición de cuotas en determinadas ocupaciones y la potenciación de los procesos de selección laboral donde no se conoce el género del candidato.

Andresen y Nix (2019) analizan la efectividad de dos medidas concretas: la ampliación del permiso de paternidad y la mayor disponibilidad de guarderías, encontrando que solo esta última tiene éxito a la hora de mitigar la penalización salarial de la maternidad. Finalmente, Goldin (2021) propone la adopción y desarrollo de las tecnologías de la información para que todos los trabajadores sean sustitutivos pudiendo realizar las mismas tareas sin necesidad de que unos tengan que afrontar una mayor disponibilidad laboral que otros.



## Referencias bibliográficas

- Aigner, D. J. y Cain, G. G. (1977): Statistical theories of discrimination in the labor market, *Industrial and Labor Relations Review*, 30: 175-187.
- Alcalá, F. y Hernández, P.J. (2005): Costes laborales y productividad en la Economía de la Región de Murcia, Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
- Andreoni, J. y Vesterlund, L. (2001): "Which is the Fair Sex? Gender Differences in Altruism", *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1): 293-312.
- Andresen, M. E. y Nix, E. (2019): What Causes the Child Penalty? Evidence from Same Sex Couples and Policy Reforms, Discussion Papers No. 902, March 2019 Statistics Norway, Research Department.
- Azmat, G., Calsamiglia, C. e Iriberry, N. (2016): "Gender Differences in Response to Big Stakes", *Journal of the European Economic Association*, 14(6): 1372-1400.
- Becker, G. S. (1957): *The Economics of Discrimination*, University Chicago Press.
- Brañas-Garza, P., Capraro, V. y Rascón, E. (2018): "Gender Differences in Altruism on Mechanical Turk: Expectations and Actual Behaviour", *Economics Letters*, 170: 19-23.
- Croson, R. y Gneezy, V. (2009): "Gender Differences in Preferences", *Journal of Economics Literature*, 47(2): 448-474.
- De la Rica, S. (2018): Tras el 8M: Cinco propuestas para la igualdad de oportunidades de género en el ámbito laboral. Blog *Nada es Gratis* (<http://nadaesgratis.es>).
- De Quinto, A., Hospido, L. y Sanz, C. (2021): The child penalty: evidence from Spain. *SERIEs*, 12: 585-606.
- Eckel, C.C. y Grossman, P.J. (2008): "Men, Women and Risk Aversion: Experimental Evidence", en C.R. Plozz y V.L. Smith (eds.), *Handbook of Experimental Economics Results*, 1: 1061-1073. Elsevier
- Eurostat (2022): Gender Pay Statistics. Recuperado de [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics) (Acceso el 22 de diciembre de 2022).

- Fortin, N., Lemieux, T. y Firpo, S. (2011): "Decomposition methods in economics", en O. Ashenfelter y D. Card editores, *Handbook of Labor Economics*, vol. 4A, cap. 1: 1-102. Elsevier.
- Fortin, N., Lemieux, T. y Firpo, S. (2018): "Decomposing wage distributions using recentered influence function regressions", *Econometrics*, 6, 28: 1-40.
- García, J. Hernández, P.J. y López-Nicolás, A. (2001): "How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression", *Empirical Economics*, 26: 149-167.
- Giménez-Nadal, J.I. y Sevilla, A. (2016): Intensive Mothering and Well-being: The Role of Education and Child Care Activity. IZA DP No 10023. Institute for the Study of Labor.
- Goldin, C. (2021): *Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*. Princeton University Press.
- Hernández, P. J. (2019): La brecha salarial de género en la Región de Murcia, Cuaderno nº 13. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
- Hernández, P. J. (2022): Gender pay gap and glass ceiling at Spanish universities. Mimeo.
- Iriberry, N. y Rey-Biel, P. (2018): "Competitive Pressure Widens the Gender Gap in Performance: Evidence from a Two-Stage Competition in Mathematics", *The Economic Journal*, <https://doi.org/10.1111/eoj.12617>.
- Kleven, H., Landais, C. y Sogaard, J. E. (2019): Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4): 181-209.
- Kuhn, P. (1987): "Sex discrimination in labor markets: the role of statistical evidence", *American Economic Review*, 77: 567-583.
- Oaxaca, R. (1973): Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, 14: 693-709.
- OECD (2022): Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (Acceso el 21 de diciembre de 2022).
- Reuben, E. y Wiswall, M. (2015): "Preference and Biases in Educational Choices and Labour Market Expectations: Shrinking the Black Box of Gender", *The Economic Journal*, 127(604): 2153-2186.
- Sevilla-Sanz, A., Giménez-Nada, J. I. y Fernández, C. (2010): Gender Roles and the Division of Unpaid Work in Spanish Households, *Feminist Economics*, 16(4), 137-184, <https://doi.org/10.1080/13545701.2010.531197>.
- Walters, A.E., Stuhlmacher, A.F. y Meyer, L.L. (1998): "Gender and Negotiator Competitiveness: A Meta-analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 76(1): 1-29.

## Anexo 1

### LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LOS PAÍSES DE LA OCDE Y LOS SALARIOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

CUADRO A1.1. LAS BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO EN LOS PAÍSES DE LA OCDE

	2017	2018	2019	2020	2021
Australia	13,0	13,4	15,3		
Austria	15,4	14,9	14,0	12,4	
Bélgica	4,2	3,4	3,8		
Canadá	18,2	18,5	17,6	16,1	16,7
Chequia	15,6	15,1	14,7	12,4	11,5
Dinamarca	5,3	4,9	5,1	5,0	
Finlandia	17,7	18,9	17,2	16,0	
Francia		11,8			
Alemania	14,4	15,4	14,0	14,2	
Grecia		5,9	5,9		
Hungría	5,3	5,1	12,8	12,4	
Islandia		12,9			
Irlanda		8,3			
Italia		5,7	7,6		
Japón	24,5	23,5	23,5	22,5	22,1
Corea del Sur	34,6	34,1	32,5	31,5	31,1
México		14,0	12,5		
Países Bajos		12,7	13,4	13,3	
Nueva Zelanda	7,2	7,9	6,5	4,6	6,7
Noruega	5,5	5,1	4,4	4,8	4,6
Polonia		11,5	8,7		
Portugal		11,7	11,4	11,7	
Eslovaquia	15,0	15,7	13,9	11,0	11,7
España		8,6	8,1		
Suecia	7,3	7,1	7,6	7,4	
Suiza		15,1	13,8		
Turquía		10,0			
Reino Unido	16,5	16,3	16,1	12,0	14,3
Estados Unidos	18,2	18,9	18,5	17,7	16,9
Bulgaria		3,0	3,4	2,6	

	2017	2018	2019	2020	2021
Chile	12,5	8,6			
Colombia	7,7	5,8	4,0		
Costa Rica	3,0	4,7			
Croacia		7,9	7,6		
Chipre		15,9	16,8	16,6	
Estonia		22,7		19,6	
Israel	21,8	22,7	24,3		
Letonia		20,3	19,8		
Lituania		11,7		9,3	
Malta		11,1			
Rumanía		3,5	5,9	3,3	
Eslovenia		8,2			
Argentina	7,9	11,1	12,0	6,3	6,3
Brasil	13,3	10,7	6,7	6,3	9,1
OECD	12,8	12,8	12,6	12,0	
UE (27 países)	11,5	10,8	10,9	10,3	

**CUADRO A1.2. LOS SALARIOS HORARIOS MEDIOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

		2018	2019	2020
España	Mujeres	14,36	14,92	15,22
	Hombres	16,52	16,63	16,92
Andalucía	Mujeres	13,29	13,79	13,65
	Hombres	15,45	15,23	15,19
Aragón	Mujeres	13,90	14,28	14,45
	Hombres	16,40	16,32	16,29
Asturias	Mujeres	13,69	14,82	14,87
	Hombres	17,32	17,62	17,30
Balears	Mujeres	14,40	14,50	14,90
	Hombres	15,28	15,18	15,66
Canarias	Mujeres	12,36	12,98	13,46
	Hombres	13,43	13,45	13,73
Cantabria	Mujeres	13,17	14,05	14,34
	Hombres	15,51	15,79	15,62
Castilla y León	Mujeres	13,17	13,66	14,23
	Hombres	15,26	15,21	15,63
Castilla – La Mancha	Mujeres	13,41	14,03	14,27
	Hombres	14,58	14,36	14,51
Cataluña	Mujeres	15,00	15,63	16,11
	Hombres	17,85	17,99	18,42
C. Valencia	Mujeres	13,23	13,60	13,78
	Hombres	15,25	15,29	15,66

		2018	2019	2020
Extremadura	Mujeres	13,03	12,89	13,33
	Hombres	13,35	13,37	13,46
Galicia	Mujeres	13,19	13,40	13,78
	Hombres	15,12	14,91	15,19
Madrid	Mujeres	15,82	16,54	16,87
	Hombres	18,23	18,77	19,11
R. Murcia	Mujeres	13,05	13,58	13,72
	Hombres	14,36	14,67	15,28
Navarra	Mujeres	15,83	16,93	16,95
	Hombres	18,59	19,26	19,56
País Vasco	Mujeres	17,57	18,46	18,99
	Hombres	19,95	20,40	20,72
La Rioja	Mujeres	13,39	14,10	14,62
	Hombres	15,76	15,72	15,73

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

### CUADRO A1.3. LOS SALARIOS ANUALES MEDIOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

	2018		2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	21.011,89	26.738,19	21.682,02	26.934,38	22.467,48	27.642,52
Andalucía	18.672,11	24.712,69	19.391,52	24.527,67	19.517,52	24.785,82
Aragón	20.074,25	26.640,59	20.360,25	26.404,73	21.365,11	26.505,70
Asturias	19.744,94	27.912,91	21.298,58	28.481,75	21.308,01	27.948,09
Baleares	21.085,74	24.437,58	21.631,07	24.914,51	21.998,23	25.699,53
Canarias	19.051,01	22.333,63	19.540,82	22.082,69	20.461,63	22.697,51
Cantabria	19.630,01	25.349,01	20.600,16	25.795,43	20.996,83	25.804,13
Castilla y León	19.056,53	24.714,04	19.414,11	24.665,79	20.314,96	25.549,98
Castilla - La Mancha	19.088,87	23.960,10	19.939,58	23.494,17	20.761,55	24.029,31
Cataluña	22.289,90	28.640,23	22.988,22	28.965,38	24.096,69	30.003,62
C, Valenciana	19.235,72	24.537,07	19.314,58	24.499,53	20.165,73	25.239,04
Extremadura	17.972,63	21.794,57	18.012,58	21.823,73	18.791,05	22.071,78
Galicia	19.543,17	24.826,91	19.818,26	24.542,83	20.446,53	25.276,16
Madrid	23.925,99	29.816,34	24.873,79	30.530,89	25.900,29	31.495,31
R, Murcia	18.598,64	23.670,24	19.431,25	24.289,41	20.007,14	25.227,26
Navarra	22.697,59	29.546,12	23.728,82	30.564,90	24.047,13	31.317,91
País Vasco	24.757,18	31.970,30	26.197,62	32.529,17	27.125,90	33.040,10
Rioja: La	19.770,93	25.593,27	20.377,23	25.342,99	20.959,44	25.664,88



## Anexo 2

### **DESCRIPCIÓN ESTADÍSTICA Y ESTIMACIONES DE LAS ECUACIONES SALARIALES CON LOS MICRODATOS DE LA ENCUESTA CUATRIENAL DE ESTRUCTURA SALARIAL 2018**

Descripción de algunas variables:

Mercado 1: orientación de mercado local o regional.

Mercado 2: orientación de mercado nacional.

Mercado 3: orientación de mercado internacional.

Tamaño 1: menos de 50 trabajadores.

Tamaño 2: entre 50 y 199 trabajadores.

Tamaño 3: más de 199 trabajadores.

Actividad 1: industrias extractivas y energía.

Actividad 2: manufacturas.

Actividad 3: construcción.

Actividad 4: comercio y hostelería.

Actividad 5: transporte.

Actividad 6: finanzas.

Actividad 7: inmobiliarias y servicios empresariales.

Actividad 8: administración pública, educación, sanidad y servicios sociales.

Ocupación 1: directores y gerentes.

Ocupación 2: técnicos y profesionales.

Ocupación 3: administrativos.

Ocupación 4: trabajadores manuales cualificados.

Ocupación 5: operadores de máquinas.

Ocupación 6: comerciales.

Ocupación 7: trabajadores no cualificados

CUADRO A2.1. DESCRIPCIÓN ESTADÍSTICA. MEDIA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

	España				R. Murcia			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.
Educación	11,326	3,797	12,187	3,766	10,393	3,538	11,535	3,781
Edad	43,799	10,613	43,841	10,521	42,837	10,520	43,165	10,496
Antigüedad	10,315	10,223	10,602	9,580	8,694	9,279	9,113	9,062
Mercado 1	0,400	0,490	0,468	0,499	0,464	0,499	0,524	0,500
Mercado 2	0,464	0,499	0,438	0,496	0,513	0,500	0,464	0,499
Mercado 3	0,136	0,342	0,093	0,291	0,023	0,149	0,012	0,107
Contrato indefinido	0,774	0,418	0,778	0,416	0,762	0,426	0,756	0,429
Jornada parcial	0,116	0,320	0,284	0,451	0,104	0,305	0,363	0,481
Tamaño 1	0,380	0,485	0,284	0,451	0,602	0,490	0,498	0,500
Tamaño 2	0,234	0,423	0,192	0,394	0,245	0,430	0,219	0,413
Tamaño 3	0,386	0,487	0,524	0,499	0,153	0,360	0,283	0,451
Actividad 1	0,041	0,199	0,012	0,110	0,041	0,197	0,020	0,141
Actividad 2	0,310	0,463	0,168	0,374	0,361	0,480	0,205	0,404
Actividad 3	0,117	0,321	0,016	0,127	0,154	0,361	0,018	0,132
Actividad 4	0,100	0,299	0,133	0,340	0,091	0,287	0,102	0,302
Actividad 5	0,041	0,199	0,021	0,144	0,017	0,131	0,002	0,049
Actividad 6	0,033	0,179	0,047	0,212	0,037	0,188	0,057	0,232
Actividad 7	0,187	0,390	0,251	0,433	0,138	0,345	0,255	0,436
Actividad 8	0,172	0,377	0,350	0,477	0,161	0,367	0,340	0,474
Ocupación 1	0,039	0,193	0,022	0,146	0,031	0,173	0,018	0,134
Ocupación 2	0,312	0,463	0,369	0,483	0,248	0,432	0,316	0,465
Ocupación 3	0,086	0,281	0,204	0,403	0,079	0,270	0,238	0,426
Ocupación 4	0,211	0,408	0,039	0,193	0,274	0,446	0,054	0,226
Ocupación 5	0,107	0,309	0,021	0,145	0,139	0,346	0,031	0,174
Ocupación 6	0,122	0,328	0,208	0,406	0,113	0,317	0,202	0,402
Ocupación 7	0,123	0,328	0,137	0,344	0,116	0,320	0,141	0,348
Observaciones	77.989		68.208		2.468		1.633	

CUADRO A2.2. ESTIMACIÓN DE LAS ECUACIONES SALARIALES.

	España						R. Murcia									
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres			Conjunta			
	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t
Educación	0,0349	72,97	0,0364	73,14	0,0358	103,90	0,0244	10,52	0,0353	12,39	0,0293	16,32	0,0293	16,32	0,0293	16,32
Edad	0,0183	19,28	0,0148	15,46	0,0110	25,32	0,0187	4,07	0,0252	4,32	0,0219	6,07	0,0219	6,07	0,0219	6,07
(Edad) <sup>2</sup>	-0,0002	-14,21	-0,0001	-11,91	-0,0001	-19,20	-0,0002	-3,27	-0,0003	-3,86	-0,0002	-5,19	-0,0002	-5,19	-0,0002	-5,19
Antigüedad	0,0109	63,21	0,0106	58,75	0,0109	86,73	0,0118	12,92	0,0131	11,49	0,0125	17,46	0,0125	17,46	0,0125	17,46
Mercado 2	0,0206	6,17	-0,0065	-1,95	0,0061	2,57	0,0356	2,17	0,0364	1,63	0,0362	2,75	0,0362	2,75	0,0362	2,75
Mercado 3	0,1471	29,00	0,1148	20,92	0,1325	35,67	0,2061	4,14	0,2322	2,78	0,2139	5,01	0,2139	5,01	0,2139	5,01
Contrato indefinido	0,0366	10,20	-0,0080	-2,30	0,0141	5,65	0,0261	1,49	-0,0379	-1,82	0,0018	-0,14	-0,0018	-0,14	-0,0018	-0,14
Jornada parcial	-0,0612	-14,01	-0,0512	-16,21	-0,0558	-21,79	-0,0558	-2,50	-0,0739	-4,09	-0,0697	-5,04	-0,0697	-5,04	-0,0697	-5,04
Tamaño 2	0,0788	21,61	0,0767	19,06	0,0783	28,97	0,0703	4,06	-0,0068	-0,29	0,0414	3,00	0,0414	3,00	0,0414	3,00
Tamaño 3	0,1639	45,62	0,1464	41,69	0,1545	61,56	0,1914	8,64	0,1446	6,36	0,1644	10,41	0,1644	10,41	0,1644	10,41
Actividad 1	0,1020	13,47	0,1024	8,38	0,0957	15,54	0,2192	5,58	0,1184	1,99	0,1799	5,61	0,1799	5,61	0,1799	5,61
Actividad 2	0,0050	0,99	-0,0017	-0,33	-0,0045	-1,28	-0,0049	-0,19	-0,0763	-2,49	-0,0446	-2,32	-0,0446	-2,32	-0,0446	-2,32
Actividad 3	0,0816	13,91	0,0381	3,54	0,0670	14,43	0,0622	2,17	-0,0032	-0,05	0,0252	1,07	0,0252	1,07	0,0252	1,07
Actividad 4	-0,0258	-4,56	-0,0223	-4,62	-0,0288	-7,81	-0,0938	-3,20	-0,0143	-0,43	-0,0739	-3,40	-0,0739	-3,40	-0,0739	-3,40
Actividad 5	0,0916	11,77	0,0905	9,36	0,0862	14,50	0,0226	0,40	0,1151	0,71	-0,0060	-0,12	-0,0060	-0,12	-0,0060	-0,12
Actividad 6	0,1765	20,80	0,1565	22,22	0,1621	29,67	0,3720	8,92	0,1720	4,11	0,2626	8,93	0,2626	8,93	0,2626	8,93
Actividad 7	-0,0662	-13,40	-0,0969	-23,14	-0,0839	-26,53	-0,0470	-1,76	-0,0720	-2,75	-0,0631	-3,40	-0,0631	-3,40	-0,0631	-3,40
Ocupación 1	0,7414	86,90	0,6388	60,82	0,7109	108,53	0,5015	10,93	0,2370	3,56	0,4282	11,46	0,4282	11,46	0,4282	11,46
Ocupación 2	0,2785	52,46	0,2746	48,85	0,2813	73,29	0,2154	8,09	0,1731	5,29	0,2005	9,78	0,2005	9,78	0,2005	9,78
Ocupación 3	0,0188	3,02	0,0355	6,70	0,0364	9,21	0,0043	0,13	0,0081	0,26	0,0217	1,01	0,0217	1,01	0,0217	1,01
Ocupación 4	0,0891	18,02	-0,0240	-2,96	0,0696	17,49	0,0596	2,53	-0,0214	-0,50	0,0384	1,94	0,0384	1,94	0,0384	1,94
Ocupación 5	0,0872	15,29	0,0199	1,98	0,0754	16,11	0,0666	2,41	-0,0073	-0,13	0,0503	2,13	0,0503	2,13	0,0503	2,13
Ocupación 6	0,0193	3,42	-0,0195	-3,88	0,0051	1,38	0,0844	2,84	-0,0515	-1,68	0,0219	1,04	0,0219	1,04	0,0219	1,04
Mujer																
Constante	1,1732	56,52	1,2070	57,03	1,2478	84,36	1,2652	12,77	1,0334	8,00	1,2315	15,68	1,2315	15,68	1,2315	15,68
Observaciones	77.989		68.208		146.197		2.468		1.633		4.101		1.633		4.101	
R <sup>2</sup>	0,477		0,487		0,487		0,448		0,461		0,453		0,461		0,453	

Variables ficticias omitidas: Mercado 1; Tamaño 1; Actividad 8 y Ocupación 7.

CUADRO A2.3. ECUACIONES SALARIALES EN LOS PERCENTILES 10, 50 Y 90. REGIÓN DE MURCIA

	10%						50%						90%					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t	Coefic.	Est. t
Educación	0,0106	3,68	0,0114	4,04	0,0152	5,71	0,0297	7,33	0,0435	8,34	0,0297	7,33	0,0435	8,34	0,0768	10,91	0,0768	10,91
Edad	0,0202	3,55	0,0175	3,03	0,0209	3,95	0,0306	3,69	0,0243	2,35	0,0306	3,69	0,0243	2,35	0,0402	2,79	0,0402	2,79
(Edad) <sup>2</sup>	-0,0002	-3,20	-0,0002	-3,05	-0,0002	-3,49	-0,0003	-3,60	-0,0002	-1,82	-0,0003	-3,60	-0,0002	-1,82	-0,0004	-2,42	-0,0004	-2,42
Antigüedad	0,0042	3,69	0,0037	3,30	0,0114	10,83	0,0154	9,45	0,0212	10,33	0,0154	9,45	0,0212	10,33	0,0037	8,37	0,0037	8,37
Mercado 2	0,0384	1,89	0,0273	1,24	0,0274	1,45	0,0442	1,39	0,0461	1,25	0,0442	1,39	0,0461	1,25	-0,0104	-0,19	-0,0104	-0,19
Mercado 3	0,0371	0,60	0,0670	0,81	0,1570	2,75	0,3493	2,93	0,4238	3,80	0,3493	2,93	0,4238	3,80	0,3580	1,73	0,3580	1,73
Contrato indefinido	0,0572	2,64	0,0428	2,08	0,0496	2,47	-0,0428	-1,44	-0,0121	-0,31	-0,0428	-1,44	-0,0121	-0,31	-0,1687	-3,27	-0,1687	-3,27
Jornada parcial	-0,1034	-3,75	-0,0256	-1,43	-0,0661	-2,59	-0,1218	-4,73	-0,0653	-1,31	-0,1218	-4,73	-0,0653	-1,31	-0,0645	-1,44	-0,0645	-1,44
Tamaño 2	0,0465	2,17	0,0180	0,79	0,1076	5,41	0,0271	0,83	0,0742	1,91	0,0271	0,83	0,0742	1,91	-0,0873	-1,53	-0,0873	-1,53
Tamaño 3	0,0351	1,28	0,0646	2,88	0,1325	5,21	0,1215	3,75	0,2757	5,55	0,1215	3,75	0,2757	5,55	0,2895	5,15	0,2895	5,15
Actividad 1	0,1428	2,94	-0,0024	-0,04	0,1681	3,73	0,2901	3,42	0,3617	4,10	0,2901	3,42	0,3617	4,10	0,1366	0,93	0,1366	0,93
Actividad 2	0,0633	2,01	-0,0388	-1,28	-0,0177	-0,61	-0,1178	-2,70	-0,0214	-0,37	-0,1178	-2,70	-0,0214	-0,37	-0,0071	-0,09	-0,0071	-0,09
Actividad 3	0,1415	3,98	0,0038	0,06	0,0094	0,28	0,0109	0,12	-0,0219	-0,34	0,0109	0,12	-0,0219	-0,34	-0,0369	-0,24	-0,0369	-0,24
Actividad 4	-0,1104	-3,04	-0,0635	-1,95	-0,1251	-3,71	-0,0913	-1,94	-0,0744	-1,13	-0,0913	-1,94	-0,0744	-1,13	0,0845	1,03	0,0845	1,03
Actividad 5	0,2198	3,18	0,1406	0,88	0,1075	1,67	0,7500	3,25	-0,0809	-0,64	0,7500	3,25	-0,0809	-0,64	-0,1758	-0,44	-0,1758	-0,44
Actividad 6	0,0100	0,19	-0,1563	-3,78	0,0478	1,00	-0,0356	-0,60	0,7663	8,19	-0,0356	-0,60	0,7663	8,19	0,9371	9,05	0,9371	9,05
Actividad 7	-0,0068	-0,21	-0,0270	-1,04	-0,0308	-1,00	-0,0532	-1,43	-0,1128	-1,88	-0,0532	-1,43	-0,1128	-1,88	-0,1512	-2,33	-0,1512	-2,33
Occupación 1	0,0105	0,19	-0,0294	-0,45	0,2138	4,06	0,1794	1,89	0,8466	8,23	0,1794	1,89	0,8466	8,23	0,3657	2,22	0,3657	2,22
Occupación 2	0,0327	0,99	-0,0198	-0,61	0,1967	6,44	0,2509	5,38	0,3878	6,49	0,2509	5,38	0,3878	6,49	0,2465	3,04	0,2465	3,04
Occupación 3	0,0317	0,79	0,0289	0,94	0,0718	1,94	0,1143	2,59	-0,0165	-0,23	0,1143	2,59	-0,0165	-0,23	-0,1830	-2,38	-0,1830	-2,38
Occupación 4	0,0344	1,18	-0,0162	-0,38	0,0673	2,49	0,0165	0,27	0,0332	0,63	0,0165	0,27	0,0332	0,63	-0,0690	-0,65	-0,0690	-0,65
Occupación 5	0,0245	0,72	0,0159	0,30	0,0766	2,42	0,0338	0,43	0,0497	0,80	0,0338	0,43	0,0497	0,80	-0,1903	-1,41	-0,1903	-1,41
Occupación 6	-0,0823	-2,24	-0,0370	-1,22	0,0251	0,74	-0,0015	-0,04	0,2855	4,29	-0,0015	-0,04	0,2855	4,29	-0,1056	-1,39	-0,1056	-1,39
Mujer	1,0855	8,85	1,1669	9,15	1,2762	11,22	0,8952	4,86	1,0946	4,92	0,8952	4,86	1,0946	4,92	0,4916	1,54	0,4916	1,54
Constante	0,0106	3,68	0,0114	4,04	0,0152	5,71	0,0297	7,33	0,0435	8,34	0,0297	7,33	0,0435	8,34	0,0768	10,91	0,0768	10,91
Observaciones	2.468		1.633		2.468		1.633		2.468		1.633		2.468		1.633		2.468	
R <sup>2</sup>	0,101		0,071		0,261		0,308		0,341		0,308		0,341		0,373		0,373	

Variables ficticias omitidas: Mercado 1; Tamaño 1; Actividad 8 y Ocupación 7.

CUADRO A2.4. ECUACIONES SALARIALES EN LOS PERCENTILES 10, 50 Y 90. ESPAÑA

	10%						50%						90%												
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres									
	Coefic.	Est. t	Est. t	Coefic.	Est. t	Est. t	Coefic.	Est. t	Est. t	Coefic.	Est. t	Est. t	Coefic.	Est. t	Est. t	Coefic.	Est. t	Est. t							
Educación	0,0125	21,09	0,0118	19,16	0,0268	45,32	0,0310	45,75	0,0617	50,18	0,0631	47,73	0,0231	19,69	0,0105	8,82	0,0266	22,63	0,0199	15,24	-0,0014	-0,55	0,0054	2,10	
Edad	-0,0002	-18,23	-0,0001	-7,83	-0,0003	-20,18	-0,0002	-13,87	-0,0001	-4,71	0,0000	1,03	0,0050	23,37	0,0042	18,86	0,0119	55,78	0,0124	50,41	0,0139	31,25	0,0141	29,25	
(Edad) <sup>2</sup>	0,0334	8,07	0,0269	6,52	0,0267	6,47	-0,0098	-2,15	0,0026	0,31	-0,0191	-2,15	0,0708	11,28	0,0663	9,78	0,1731	27,62	0,1552	20,74	0,1444	11,08	0,0873	5,98	
Contrato indefinido	0,0472	10,62	0,0368	8,55	0,0546	12,30	-0,0197	-4,14	0,0119	1,28	-0,0004	-0,04	-0,1182	-21,90	-0,0401	-10,29	-0,0763	-14,14	-0,0921	-21,39	-0,0024	-0,22	-0,0096	-1,15	
Jornada parcial	0,0388	8,61	0,0497	10,00	0,1116	24,77	0,0964	17,58	0,0481	5,13	0,0721	6,74	0,0698	15,71	0,0711	16,40	0,1787	40,24	0,1586	33,14	0,2155	23,34	0,1794	19,23	
Tamaño 3	0,0802	8,57	0,0056	0,37	0,0760	8,12	0,1001	6,01	0,2003	10,30	0,1893	5,83	0,0211	3,39	-0,0152	-2,45	-0,0394	-6,35	-0,0407	-5,94	0,0871	6,75	0,0778	5,82	
Actividad 1	0,1530	21,09	0,0501	3,77	0,0048	0,67	0,0508	3,47	0,1688	11,19	-0,0076	-0,27	0,0160	2,29	0,0252	4,22	-0,0779	-11,12	-0,0448	-6,79	0,0779	5,34	-0,0130	-1,01	
Actividad 2	-0,0023	-0,23	-0,0043	-0,36	0,0192	1,99	0,1095	8,31	0,1851	9,25	0,1467	5,71	0,0069	0,66	-0,0323	-3,72	0,0453	4,32	0,0813	8,47	0,5682	26,05	0,4394	23,48	
Actividad 3	-0,0378	-6,18	-0,0607	-11,74	-0,0998	-16,34	-0,1287	-22,55	0,0008	0,06	-0,0702	-6,31	0,1249	11,84	0,1153	8,89	0,3806	36,10	0,4574	31,95	1,5581	71,06	1,2159	43,56	
Actividad 4	0,1249	19,03	0,1056	15,21	0,2993	45,63	0,3514	45,86	0,3518	25,78	0,2814	18,84	0,1249	19,03	0,1056	15,21	0,2993	45,63	0,3514	45,86	0,3518	25,78	0,2814	18,84	
Actividad 5	0,0727	9,44	0,0876	13,40	0,0717	9,31	0,1318	18,27	-0,1291	-8,06	-0,1487	-10,57	0,1342	21,96	-0,0076	-0,75	0,1149	18,82	-0,0051	-0,46	0,0000	0,00	-0,0694	-3,21	
Actividad 6	0,1294	18,35	0,0490	3,96	0,1424	20,23	0,0805	5,89	-0,0209	-1,43	-0,0694	-2,60	0,0252	3,61	0,0080	1,29	0,0176	2,52	0,0186	2,72	-0,0213	-1,47	-0,0658	-4,93	
Actividad 7	0,9886	38,51	1,2233	46,81	1,0406	40,58	1,0781	37,37	1,7142	32,13	1,5688	27,89	0,0125	2,109	0,0118	19,16	0,0268	45,32	0,0310	45,75	0,0617	50,18	0,0631	47,73	
Ocupación 1	77,989	68,208	68,208	77,989	77,989	68,208	68,208	77,989	77,989	68,208	68,208	77,989	0,0125	2,109	0,0118	19,16	0,0268	45,32	0,0310	45,75	0,0617	50,18	0,0631	47,73	
Ocupación 2	0,094	0,079	0,079	0,324	0,324	0,354	0,284	0,284	0,284	0,284	0,284	0,284	0,094	0,079	0,079	0,324	0,324	0,354	0,284	0,284	0,284	0,284	0,284	0,284	
Ocupación 3																									
Ocupación 4																									
Ocupación 5																									
Ocupación 6																									
Mujer																									
Constante																									
Observaciones																									
R <sup>2</sup>																									

Variables ficticias omitidas: Mercado 1; Tamaño 1; Actividad 8 y Ocupación 7.



## Anexo 3

### RESULTADOS DE LAS DESCOMPOSICIONES SALARIALES

CUADRO A3.1. LA DESCOMPOSICIÓN SALARIAL DE OAXACA

	España		R. Murcia	
	Coficiente	Des. Est.	Coficiente	Des. Est.
<b>Brecha salarial</b>	0,1316**	0,0026	0,1172**	0,0138
<b>Explicada</b>				
Educación	-0,0302**	0,0008	-0,0321**	0,0040
Edad	-0,0004*	0,0002	-0,0011	0,0013
Antigüedad	-0,0032**	0,0006	-0,0053	0,0037
Mercado	0,0063**	0,0003	0,0043**	0,0014
Contrato indefinido	0,0000	0,0000	0,0000	0,0001
Jornada parcial	0,0142**	0,0005	0,0297**	0,0041
Tamaño de empresa	-0,0171**	0,0005	-0,0186**	0,0030
Actividades económicas	0,0233**	0,0009	0,0124*	0,0053
Ocupaciones	0,0217**	0,0011	0,0148**	0,0057
<b>Total explicada</b>	0,0146**	0,0020	0,0042	0,0105
<b>No explicada</b>				
Educación	-0,0180*	0,0086	-0,1209**	0,0429
Edad	0,1020**	0,0290	-0,1179	0,1492
Antigüedad	0,0033	0,0028	-0,0118	0,0147
Mercado	0,0035**	0,0009	-0,0004	0,0009
Contrato indefinido	0,0346**	0,0039	0,0486	0,0208
Jornada parcial	-0,0067**	0,0011	-0,0087	0,0065
Tamaño de empresa	0,0008	0,0006	-0,0156**	0,0055
Actividades económicas	-0,0092**	0,0026	-0,0099	0,0147
Ocupaciones	-0,0361**	0,0024	-0,0444**	0,0126
Constante	0,0428	0,0305	0,3939**	0,1623
<b>Total no explicada</b>	0,1170**	0,0018	0,1130**	0,0095

Des. Est.: desviación estándar. \*\* y \* indica significatividad estadística al 1% y 5% respectivamente.

**CUADRO A3.2. LA DESCOMPOSICIÓN DE LOS PERCENTILES SALARIALES.**

	España						R. Murcia					
	10%		50%		90%		10%		50%		90%	
	Coef.	D. Est.	Coef.	D. Est.	Coef.	D. Est.	Coef.	D. Est.	Coef.	D. Est.	Coef.	D. Est.
<b>Brecha</b>	0,1135**	0,0024	0,1202**	0,0030	0,1112**	0,0279	0,1010**	0,0116	0,1018**	0,0533	0,1134**	0,0303
<b>Explicada</b>												
Educación	-0,1000**	0,0004	-0,0246**	0,0007	-0,0529**	0,0015	-0,0123**	0,0029	-0,0242**	0,0036	-0,0625**	0,0081
Edad	-0,0004**	0,0001	-0,0005**	0,0002	-0,0002	0,0005	-0,0005	0,0010	-0,0006	0,0011	-0,0018	0,0021
Antigüedad	-0,0013**	0,0002	-0,0036**	0,0006	-0,0041**	0,0007	-0,0017	0,0012	-0,0054	0,0038	-0,0094	0,0066
Mercado	0,0045**	0,0003	0,0077**	0,0004	0,0054**	0,0006	0,0024*	0,0013	0,0039**	0,0015	0,0057*	0,0028
Cont. indef.	-0,0001	0,0001	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0003	0,0007	0,0001	0,0002	-0,0004	0,0010
Jorn. parcial	0,0144**	0,0007	0,0202**	0,0006	0,0066**	0,0009	0,0187**	0,0049	0,0379**	0,0052	0,0383**	0,0078
Tamaño	-0,0072**	0,0004	-0,0179**	0,0005	-0,0234**	0,0009	-0,0050*	0,0023	-0,0133**	0,0030	-0,0333**	0,0060
Actividades	0,0234**	0,0010	0,0149**	0,0010	0,0356**	0,0021	0,0334**	0,0063	0,0098	0,0064	0,0023	0,0125
Ocupaciones	0,0198**	0,0011	0,0147**	0,0013	0,0316**	0,0023	0,0151*	0,0063	0,0069	0,0069	0,0084	0,0122
<b>Total explicada</b>	0,0430**	0,0013	0,0109**	0,0021	-0,0013	0,0034	0,0505**	0,0068	0,0151	0,0107	-0,0528**	0,0205
<b>No explicada</b>												
Educación	0,0079	0,0105	-0,0501**	0,0109	-0,0175	0,0217	-0,0087	0,0482	-0,1605**	0,0532	-0,3719**	0,0949
Edad	0,2697**	0,0450	0,1572**	0,0382	-0,0862	0,0639	0,0942	0,2237	-0,1722	0,2039	-0,3325	0,3119
Antigüedad	0,0083**	0,0029	-0,0052	0,0034	-0,0016	0,0076	0,0040	0,0126	-0,0360*	0,0172	-0,0222	0,0366
Mercado	0,0004	0,0009	0,0021+	0,0011	0,0059**	0,0024	-0,0006	0,0007	-0,0024	0,0016	0,0005	0,0035
Cont. indef.	0,0080	0,0057	0,0576**	0,0051	0,0095	0,0089	0,0109	0,0269	0,0701*	0,0278	0,1188**	0,0453
Jorn. parcial	-0,0167**	0,0016	-0,0029*	0,0013	-0,0042*	0,0022	-0,0202**	0,0089	-0,0005	0,0082	-0,0217+	0,0135
Tamaño	0,0005	0,0007	-0,0005	0,0008	0,0059**	0,0017	-0,0001	0,0058	-0,0109	0,0070	-0,0184	0,0129
Actividades	-0,0195**	0,0026	0,0142**	0,0032	-0,0319**	0,0070	-0,0353**	0,0114	0,0955**	0,0203	-0,0215	0,0372
Ocupaciones	-0,0225**	0,0021	-0,0296**	0,0024	-0,0445**	0,0065	-0,0085	0,0102	-0,0336*	0,0139	-0,0665*	0,0299
Constante	-0,1657**	0,0468	-0,0335	0,0395	0,3110**	0,0682	0,0149	0,2337	0,3372	0,2122	0,9016**	0,3376
<b>Total no explicada</b>	0,0705**	0,0022	0,1092**	0,0022	0,1462**	0,0047	0,0506**	0,0110	0,0867**	0,0115	0,1662**	0,0216

Coef.: coeficiente; D. Est.: desviación estándar. \*\*, \* y + indica significatividad estadística al 1%, 5% y 10% respectivamente.



## PEDRO JESÚS HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Es profesor Titular de Universidad del Departamento de Fundamentos del Análisis Económico de la Universidad de Murcia y miembro del Centro de Estudios de las Mujeres y de Género de esta misma universidad. Desde el comienzo de su actividad académica ha estado investigando sobre cuestiones relacionadas con las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres publicando sus resultados en revistas nacionales e internacionales. También ha analizado los rendimientos de la educación en el ámbito de la empresa, las primas salariales de las empresas exportadoras, la relación positiva entre la calidad del producto y los salarios medios de la empresa y la influencia del tamaño empresarial en la propensión exportadora. Muchos de estos resultados han sido transferidos al ámbito regional, participando en la elaboración de varios estudios del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia sobre diferentes problemáticas del mercado laboral regional (productividad, salarios, temporalidad, desempleo y mercado laboral juvenil), y en la propia Universidad de Murcia, participando en la elaboración de los informes de diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



*Disponible en internet*