



CÁLCULO DE LA BRECHA SALARIAL AJUSTADA POR GÉNERO EN GALICIA A PARTIR DE LA MCVL

Noa Veiguela Fernández 1
Instituto Galego de Estatística (IGE)
noa.veiguela.fernandez@ige.eu

Esther López Vizcaíno 2
Instituto Galego de Estatística (IGE)
esther.lopez@ige.eu

1. INTRODUCCIÓN

La desigualdad salarial entre género es un tema que preocupa desde hace tiempo a las autoridades públicas. Para constatar la existencia de esta desigualdad, su sentido (a favor o en contra de la mujer) y medir su incidencia, se utiliza un indicador conocido como *brecha salarial ajustada*. Su valor surge de aplicar la fórmula siguiente:

$$\text{Brecha salarial ajustada} = \frac{\text{Media salarial bruta hombres} - \text{Media salarial bruta mujeres}}{\text{Media salarial bruta hombres}} \times 100$$

La media salarial de cada colectivo se mide en euros de salario por hora de trabajo.

Para calcular su valor, los organismos de estadística recurren al empleo de los microdatos de la *Structure of earnings survey* o *Encuesta de estructural salarial (EES)* en español, que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE)¹. Tiene por objetivo medir los niveles salariales, su distribución y recoger datos sobre las variables que determinan sus valores y la estructura salarial. Se trata de una fuente de información básica para poder analizar el mercado laboral, en particular en su vertiente retributiva, pero se ve afectada por dos inconvenientes que limitan su potencialidad:

- Su periodicidad es cuatrienal; para solucionar, en parte, esta desventaja, el INE realiza cada año una operación similar a esta, cuyo grado de cobertura es menor pero permite ofrecer estimaciones de la brecha salarial para los períodos intercalados entre la realización de la encuesta cuatrienal.
- Sólo estudia los niveles retributivos de la personas que trabajan por cuenta ajena en centros de cotización que estuvieran en alta en la Seguridad Social durante

¹ Se puede consultar información de esta encuesta en la web de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>, o en la web del INE, https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

todo el mes de octubre del año de referencia². Además, para el cálculo de la brecha salarial se emplea una sub-muestra de empresas cuya sección de actividad se enmarca en las letras B a S de la CNAE-2009³, excluida la sección O; es decir, deja fuera al sector primario y a la Administración Pública, defensa y Seguridad Social.

Para solucionar estas desventajas, en el Instituto Galego de Estatística (IGE) se ha estudiado la posibilidad de emplear la *Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)* como fuente de información complementaria para calcular la brecha salarial ajustada. Se trata de un conjunto de microdatos anonimizados procedentes de diversos registros administrativos: Seguridad Social, el Padrón municipal de habitantes del INE y el Modelo 190 de la Agencia Tributaria. Constituye una muestra representativa⁴ de todas las personas que han tenido relación con la Seguridad Social durante el año de referencia, entre ellas los afiliados y las afiliadas en alta laboral, con información relativa a las características de los empleos que ocuparon a lo largo del año y de las empresas que las contrataron. También suministra información sobre las percepciones satisfechas por la empresa a sus empleados y empleadas en concepto de rendimientos del trabajo, información que se puede emplear como *proxy* de la noción de salario manejada en la EES.

Para determinar si la MCVL puede complementar a la EES como fuente de información sobre los salarios, en este estudio se va a comparar la distribución salarial que ofrecen ambas fuentes en el año 2018 entre la masa trabajadora y sus características personales (apartado 2). A continuación, se realizará una prueba de cálculo de la brecha salarial por género en Galicia, empleando una sub-muestra de la MCVL que permita la comparación con los resultados de la EES cuatrienal. Además de su cálculo, se empleará la *descomposición de Blinder-Oaxaca* para determinar qué variables influyen en las diferencias salariales por género y qué parte de la conocida como *discriminación salarial* se puede achacar a las mismas. Los resultados se compararán con los obtenidos en un estudio de Eurostat⁵ a partir de los microdatos de la EES de 2014 (apartado 3). Finalmente, se ampliará el análisis a toda la muestra de la MCVL, salvando las limitaciones impuestas por el marco de la EES, lo que permitirá obtener una visión completa de la brecha salarial gallega y sus condicionantes (apartado 4).

² La encuesta a nivel europeo es más restrictiva, ya que sólo tiene en cuenta la información de las empresas que cuenten con, al menos, 10 trabajadores o trabajadoras.

³ Siglas de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Su estructura se puede consultar en este enlace:

[https://www.ige.gal/igebdt/esq.jsp?ruta=verPpalesResultados.jsp?OP=1&B=1&M=&COD=3480&R=0\[al\]l&C=1\[0\]&F=&S](https://www.ige.gal/igebdt/esq.jsp?ruta=verPpalesResultados.jsp?OP=1&B=1&M=&COD=3480&R=0[al]l&C=1[0]&F=&S)

⁴ En el IGE se ha analizado la representatividad transversal de la MCVL, habiendo detectado que esta fuente sobre-estima algunos grupos poblacionales para el caso gallego, en particular, la población de menor edad. No obstante, aunque esta circunstancia obliga a realizar ajustes en las estimaciones anuales procedentes de la MCVL, el estudio ha concluido que se trata de una fuente fiable y útil para estudiar las características del mercado laboral de Galicia (INSTITUTO GALEGO DE ESTATÍSTICA (2019)).

⁵ LEYTHIENNE, D.; RONKOWSKI, P. (2018).

2. MÉTODOS, TÉCNICAS Y DATOS EMPLEADOS

2.1. Comparativa descriptiva de la MCVL y la EES

En la tabla 1 se presenta la distribución de las principales características socio-laborales según el género en la EES y en la sub-muestra comparable de la MCVL para el caso gallego, procedentes ambas de los microdatos correspondientes a la edición 2018. Esta sub-muestra deja fuera las secciones A y O de la CNAE-2009 y los registros correspondientes a empresas con menos de 10 trabajadores/as, ya que estas desagregaciones no se tienen en cuenta para el cálculo de la brecha salarial.

En el caso de la EES, el 57% de los microdatos corresponden al sexo masculino y el 43% al femenino, mientras que en la MCVL estos porcentajes se sitúan en 54,6% para los hombres y 45,4% para las mujeres. La estructura por sexo de ambas fuentes está, por lo tanto, bastante equilibrada. En el caso de la edad, las distribuciones en ambas fuentes son bastante semejantes, como puede comprobarse en la tabla 1, en particular en los grupos medianos. En cuanto a la sección de actividad, también se observa similitud en la disposición por género de ambas fuentes: hay un mayor porcentaje de hombres ocupados en la industria y construcción; en contraposición, en el sector servicios hay mayor presencia femenina. La mayor parte de los asalariados y de las asalariadas gallegas trabaja en el sector privado y, de nuevo, hay concordancia en la imagen que ofrecen ambas fuentes del mercado laboral gallego. La distribución según el tipo de contrato por sexos está bastante equilibrada y también en este caso ambas fuentes muestran incidencias similares.

Por el contrario, las particiones establecidas por nivel educativo difieren sustancialmente entre las dos fuentes. En la EES la proporción de personas con nivel educativo que no supera la primera etapa de educación secundaria es mayor que en la MCVL. En contraposición, en esta fuente hay una mayor proporción de asalariados y asalariadas con titulación universitaria. Las diferencias pueden ocultar fallos en la clasificación realizada en la variable nivel de estudios de la MCVL para adecuarla a la CNED-2014⁶. En cuanto a la duración de la jornada, hay una mayor proporción de mujeres trabajando a tiempo parcial que de hombres y, al igual que con la variable nivel de estudios, se observan diferencias sustanciales entre ambas fuentes: en la EES el porcentaje de parcialidad entre el sexo femenino es muy inferior al que ofrece la MCVL. También se observan discrepancias en lo referido a la experiencia laboral de los dos colectivos: según la EES, el 41,7% de hombres y 36,8% de mujeres llevaba menos de 5 años en la empresa en la que trabajaba en 2018; en la MCVL, estas incidencias son mucho más elevadas (tabla 1).

Con la variable ocupación no es posible realizar la comparativa entre ambos conjuntos de datos, puesto que en la MCVL no se dispone de esta información. Para poder comparar los resultados de la descomposición de la brecha salarial que se presentan en el apartado 3 con el informe de Eurostat, se ha empleado la variable grupo de cotización como una aproximación al concepto de ocupación. Tampoco es acertado comparar las estructuras de las dos fuentes según la variable estrato de asalariados/as, ya que, en un caso, hace referencia al tamaño del establecimiento en el que trabaja la persona (EES) y, en el otro, al tamaño de la empresa (MCVL). No obstante, se observa una mayor

⁶ Por falta de espacio, no se ha podido incluir en el texto el detalle de las clasificaciones empleadas pero puede consultarse en INSTITUTO GALEGO DE ESTADÍSTICA (2021).

proporción de mujeres empleadas en establecimientos/empresas de gran tamaño que de hombres.

Tabla 1. Distribución de las principales características socio-laborales según el género en la EES y en la sub-muestra comparable de la MCVL, en Galicia en la edición 2018 de ambas fuentes

Unidad: porcentaje sobre el total del colectivo

Variable	EES		MCVL	
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Grupo de edad				
<25 años	2,8	2,1	2,7	1,8
25-34 años	17,9	15,7	18,7	19,6
35-44 años	31,9	34,5	33,8	35,8
45-54 años	28,3	29,7	28,9	28,5
>54 años	19,0	18,0	15,9	14,4
Nivel educativo (CNED-2014)				
Grupo 1	48,5	39,1	43,9	34,1
Grupo 2	19,1	21,0	28,5	30,3
Grupo 3	20,3	25,2	12,4	16,3
Grupo 4	12,1	14,6	15,2	19,4
Actividad económica (CNAE-2009)				
B	0,5	0,1	0,6	0,0
C	30,8	13,3	31,1	16,3
D	0,5	0,1	0,5	0,1
E	2,0	0,4	2,0	0,4
F	11,5	1,3	11,4	1,6
G	14,8	19,1	16,0	22,0
H	8,3	2,2	9,1	2,9
I	2,9	6,0	3,6	4,9
J	3,7	1,8	3,9	2,7
K	2,1	2,7	2,1	3,1
L	0,1	0,1	0,1	0,1
M	4,1	4,1	4,0	4,3
N	7,5	11,5	6,8	13,5
P	3,9	10,9	2,9	7,7
Q	5,1	22,6	3,4	17,2
R	1,1	1,8	1,3	1,0
S	1,0	2,0	1,0	2,0
Ocupación (CNO-11)				
A	2,7	1,4	-	-
B	5,5	16,7	-	-
C	6,3	5,3	-	-
D	14,4	10,0	-	-
E	4,2	6,3	-	-
F	2,9	6,3	-	-
G	6,8	17,9	-	-

H	3,1	12,4	-	-
I	1,6	0,2	-	-
J	0,1	0,0	-	-
K	6,6	0,5	-	-
L	17,7	6,4	-	-
M	5,9	2,2	-	-
N	10,2	0,3	-	-
O	3,8	11,0	-	-
P	8,2	3,2	-	-
Grupo de cotización				
01	-	-	9,6	9,4
02	-	-	5,4	9,2
03	-	-	6,5	4,4
04	-	-	5,1	3,6
05	-	-	11,0	19,6
06	-	-	3,2	4,5
07	-	-	3,8	15,3
08	-	-	34,2	8,6
09	-	-	11,8	10,4
10	-	-	9,3	14,9
Estrato de asalariados/as				
0-9	4,3	5,2	-	-
10-49	41,3	29,2	35,9	27,6
50-249	38,1	37,8	27,6	21,6
250-499			9,2	8,8
500-999	16,3	27,8	6,6	7,1
1000+			20,7	34,9
Control de la empresa				
Persona física	91,3	80,8	0,7	1,6
Privado			94,7	87,5
Público	8,7	19,2	4,6	10,9
Tipo de contrato				
Indefinido	77,7	76,5	78,3	77,3
Temporal	22,3	23,5	21,7	22,7
Tipo de jornada				
Completa	89,2	72,3	84,5	63,1
Parcial	10,8	27,7	15,5	36,9
Antigüedad en la empresa				
<1 año	18,7	16,3	10,8	13,7
1-4 años	23,0	20,5	48,0	45,3
5-9 años	12,1	15,7	20,5	23,2
10-14 años	16,7	19,9	12,9	12,6
15-19 años	12,0	11,6	5,3	3,8
20-24 años	7,0	5,4	1,3	0,8
25-29 años	4,5	4,6	0,5	0,4
30-34 años	3,0	3,2	0,5	0,2
35-39 años	1,8	1,4	0,2	0,1
>39 años	1,3	1,4	0,0	0,0

Fuente: microdatos de la EES. Edición 2018 del INE y de la MCVL. Edición 2018, facilitada por la Seguridad Social

Notas: para el cálculo de la distribución presentada en ambas fuentes se emplea una sub-muestra que no incluye el sector primario, la sección O (Administración Pública) de la CNAE-2009, ni las empresas que cuentan con menos de 10 empleados/as en su plantilla. En la MCVL no se ofrece la variable ocupación de la persona, por lo que se ha empleado el grupo de cotización como una aproximación de esta. La variable estrato de asalariados/as hace referencia, en la EES, al tamaño del establecimiento en el que trabaja la persona (de ahí que, en este caso, se incluya la categoría de 0 a 9 trabajadores/as), mientras que en la MCVL indica el tamaño de la empresa contratante.

CNED-2014: Clasificación Nacional de Educación

CNO-11: Clasificación Nacional de Ocupaciones

En relación a la estructura retributiva, se puede realizar un análisis similar al presentado en la tabla 1, calculando la media salarial de cada género, agrupando los colectivos de hombres y mujeres en base a sus características socio-laborales (tabla 2). El primer aspecto que llama la atención de esta tabla es que el salario por hora medio de cada grupo en la EES es siempre superior al de la MCVL. Esto puede deberse a la distinta forma de recoger la información y calcular la variable objetivo en ambas fuentes: en la EES es la propia empresa la que informa al INE sobre las retribuciones salariales que paga a su personal, mientras que en la MCVL proceden del Modelo 190 de la Agencia Tributaria⁷. Además, en la EES el salario por hora se estima de forma directa dividiendo la ganancia mensual bruta entre las horas trabajadas. En la MCVL no se dispone de esta información; para aproximar la variable objetivo se utilizan el importe íntegro anual de las percepciones satisfechas en concepto de rendimientos del trabajo, el cómputo de días trabajados (que se obtiene por diferencia entre las fechas de alta y de baja del contrato en la Seguridad Social) y la variable coeficiente de tiempo parcial, que indica qué porcentaje de una jornada normal ha trabajado la persona. Para obtener la ganancia por hora en la MCVL se aplica la fórmula siguiente, en la que se asume la hipótesis de que la duración media de una jornada laboral a tiempo completo es de 8 horas:

$$\text{Salario por hora en la MCVL} = \frac{\text{Importe anual por rendimientos del trabajo}}{\text{Número de días trabajados} \times \text{Coeficiente de tiempo parcial}} \times 8$$

El segundo factor reseñable de la tabla 2 es que las mujeres ganan sistemáticamente menos que los hombres, sea cual sea la variable empleada para agrupar ambos colectivos. Según la EES, el colectivo masculino ganó, de media, unos 12,3 € por hora, mientras que el femenino ganó 10,8 €/hora, 1,5 euros menos. Según la MCVL, el salario medio del primer colectivo fue de 9,8 €/hora y el del segundo, 7,6; en esta fuente, las mujeres ganan 2,1 euros menos de media por hora. Es decir, la MCVL informa de la existencia de una mayor desigualdad retributiva por género de lo que se percibe según la EES.

Como se observa en la tabla 2, la retribución salarial aumenta con la edad pero lo hace en mayor medida en el caso de los hombres que en el de las mujeres. El nivel educativo también influye, y mucho, en el nivel retributivo: las personas con titulación universitaria ganan unos 19,2 €/hora si son hombres y unos 17,2 si son mujeres; es decir, 6,9 y 6,4 euros más que las medias de cada colectivo según la EES. La MCVL apunta en esta misma dirección aunque, como sucede con el resto de variables, los niveles salariales son más bajos.

⁷ Que, en última instancia, también cubre el empleador. La diferencia entre una fuente y otra estriba en que, en un caso, la procedencia de la información es directa y, en el otro, indirecta.

Tabla 2. Distribución de la media salarial según las características socio-laborales y el género en la EES y en la sub-muestra comparable de la MCVL, en Galicia en la edición 2018 de ambas fuentes

Unidad: euros/hora

Variable	EES		MCVL	
	Hombres (€/hora)	Mujeres (€/hora)	Hombres (€/hora)	Mujeres (€/hora)
Grupo de edad				
<25 años	8,2	7,8	6,1	5,3
25-34 años	10,2	9,9	7,6	7,1
35-44 años	12,0	10,6	9,5	7,9
45-54 años	13,0	11,2	10,9	7,9
>54 años	14,1	11,5	11,4	7,6
Nivel educativo (CNED-2014)				
Grupo 1	9,9	7,8	8,1	6,2
Grupo 2	11,6	9,4	9,9	7,5
Grupo 3	14,3	12,8	10,4	7,5
Grupo 4	19,2	17,2	13,7	10,5
Actividad económica (CNAE-2009)				
B	10,3	10,0	9,9	10,4
C	13,0	10,0	10,8	8,2
D	19,0	11,7	19,6	11,8
E	11,5	11,1	9,8	9,9
F	10,4	9,8	8,4	8,6
G	10,1	8,6	8,9	6,9
H	10,5	10,6	8,8	8,7
I	7,2	7,2	6,0	6,0
J	13,9	12,6	11,1	9,1
K	22,8	19,5	19,1	14,3
L	11,2	11,7	12,1	8,1
M	12,3	10,3	10,1	8,1
N	9,0	7,8	7,1	6,2
P	15,4	16,1	10,7	9,2
Q	20,6	12,2	10,8	7,3
R	12,8	9,5	8,7	8,7
S	10,3	8,8	9,0	6,0
Ocupación (CNO-11)				
A	28,7	20,1	-	-
B	19,5	18,1	-	-
C	16,5	13,7	-	-
D	14,4	12,4	-	-
E	12,2	10,4	-	-
F	9,3	8,8	-	-
G	8,8	8,0	-	-
H	10,0	7,6	-	-
I	9,2	7,8	-	-
J	7,6	10,0	-	-

K	9,9	10,0	-	-
L	11,1	7,7	-	-
M	13,3	11,3	-	-
N	9,7	11,0	-	-
O	8,4	7,6	-	-
P	8,8	7,4	-	-
Grupo de cotización				
01	-	-	17,8	13,0
02	-	-	13,0	9,5
03	-	-	13,8	12,3
04	-	-	12,4	9,2
05	-	-	9,5	7,4
06	-	-	7,2	5,9
07	-	-	6,7	6,1
08	-	-	8,1	6,4
09	-	-	7,7	5,5
10	-	-	6,5	6,0
Estrato de asalariados/as				
0-9	14,3	10,1	-	-
10-49	10,2	9,7	8,0	6,7
50-249	12,3	10,0	9,4	7,6
250-499			11,3	7,8
500-999			11,5	7,6
1000+	16,7	13,0	12,1	8,4
Control de la empresa				
Persona física	11,8	9,7	5,6	6,2
Privado			9,7	7,4
Público	17,0	15,3	11,0	9,5
Tipo de contrato				
Indefinido	12,7	10,9	10,2	7,8
Temporal	10,8	10,2	8,0	7,2
Tipo de jornada				
Completa	12,2	11,2	9,9	8,0
Parcial	12,5	9,5	8,9	7,0
Antigüedad en la empresa				
<1 año	9,9	8,0	7,1	6,3
1-4 años	9,9	9,7	8,8	7,2
5-9 años	11,3	10,0	11,3	8,7
10-14 años	12,7	10,9	11,3	8,1
15-19 años	15,0	12,0	12,0	9,1
20-24 años	14,3	13,5	15,5	9,9
25-29 años	17,2	15,2	14,0	10,1
30-34 años	16,6	15,7	14,8	9,5
35-39 años	20,4	16,6	9,5	7,5
>39 años	15,7	12,8	10,4	9,2

Fuente: microdatos de la EES. Edición 2018 del INE y de la MCVL. Edición 2018, facilitada por la Seguridad Social

Notas: consultar notas de la tabla 1

Las empresas que mejor remuneran a su personal son las que se dedican a actividades financieras y de seguros (sección K); en este punto coinciden ambas fuentes. También se da esta concordancia por abajo, es decir, al analizar la sección donde las retribuciones son más bajas: se trata del código I, que engloba a las actividades relacionadas con la hostelería. En estas, además, no existe discriminación por género, ya que se remunera a ambos sexos por igual. La estructura salarial presentada en la tabla 2 también pone de manifiesto que las empresas de mayor tamaño pagan salarios más altos, tanto a hombres como a mujeres. Los salarios también son más elevados en el sector público que en el privado y, aunque resulte extraño porque el sistema de provisión de mano de obra en la empresa pública no discrimina por género, se observan diferencias entre los colectivos masculino y femenino, en favor del primero.

Las personas con contrato indefinido ganan más que las contratadas con carácter temporal, aunque la diferencia de salario es más acusada en el primer caso que en el segundo. Y resulta curioso que, según la EES, los hombres que trabajan a tiempo parcial están mejor retribuidos que los que trabajan a jornada completa; sin embargo, en el colectivo femenino no se observa esta singularidad y, según la MCVL, tampoco en el caso de los hombres. Finalmente, el salario tiende a aumentar a medida que se incrementa la antigüedad en la empresa, pero hasta un cierto número de años.

En conclusión, a la vista de los resultados presentados en las tablas 1 y 2, se puede afirmar que, si bien se observan ligeras discrepancias, las distribuciones de las características socio-laborales y retributivas por género en la EES y en la MCVL son similares. Ambas presentan una estructura con mayor incidencia del colectivo femenino en actividades relacionadas con el sector servicios, con nivel educativo superior al de los hombres, similar tasa de temporalidad pero mayor tasa de parcialidad que el colectivo masculino. No obstante, en la MCVL la retribución por hora es significativamente menor que la calculada a partir de los microdatos de la EES, hecho que, como veremos más adelante, influirá en el cálculo de la brecha salarial por género.

2.2. Metodología de Blinder-Oaxaca

El método de descomposición de la brecha salarial por género de Blinder-Oaxaca⁸ estima de forma separada la media salarial bruta por hora de los hombres y de las mujeres, empleando un modelo de regresión lineal donde se hace depender el salario de cada género de las variables socio-laborales del trabajador o de la trabajadora:

$$\ln y_i^H = \beta_0^H + \sum_{k=1}^K \beta_k^H x_{ki}^H + u_i^H$$

$$\ln y_i^M = \beta_0^M + \sum_{k=1}^K \beta_k^M x_{ki}^M + u_i^M$$

donde

y_i = salario por hora de la observación i

x_{ki} = valor de la variable explicativa k en la observación i

u_i = variable aleatoria que sigue una distribución $N(0,1)$

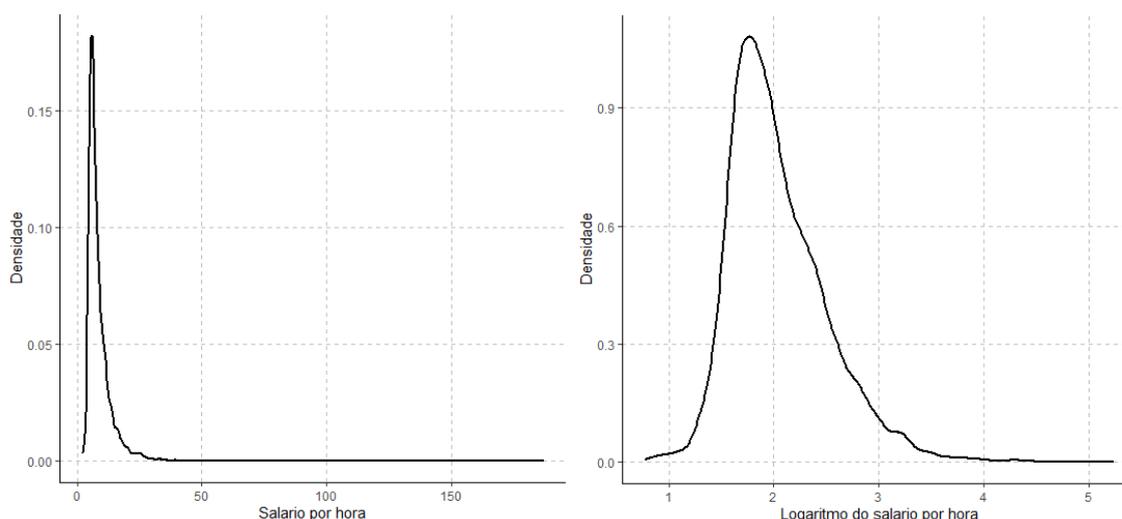
⁸ LEYTHIENNE, D.; RONKOWSKI, P. (2018); págs. 8-12.

β_0 = término independiente (pendiente de la ecuación)
 β_k = parámetro que indica el efecto de la variable explicativa k en la variable explicada

El super-índice H hace referencia al género masculino y M al femenino.

Como se observa en las ecuaciones anteriores, no se emplea el salario por hora como variable explicada, sino su logaritmo, ya que esta variable no sigue una distribución normal. Con la transformación logarítmica, la distribución es casi simétrica (gráfico 1), aproximándose a la normal, lo que permite aplicar la técnica de los mínimos cuadrados ordinarios a la estimación del modelo de regresión lineal.

Gráfico 1. Distribución de la variable salario por hora/logaritmo del salario por hora en la sub-muestra de la MCVL comparable con la EES



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la MCVL, edición 2018

Una vez estimadas las ecuaciones anteriores, el salario medio de cada grupo se obtiene multiplicando los coeficientes de la regresión por el valor medio de las variables explicativas de cada género:

$$\overline{\ln y^H} = \hat{\beta}_0^H + \sum_{k=1}^K \hat{\beta}_k^H \bar{x}^H$$

$$\overline{\ln y^M} = \hat{\beta}_0^M + \sum_{k=1}^K \hat{\beta}_k^M \bar{x}^M$$

obteniendo el diferencia salarial entre hombres y mujeres como...

$$\Delta = \overline{\ln y^H} - \overline{\ln y^M}$$

Si introducimos el siguiente término en el modelo

$$\overline{\ln y^{M^*}} = \hat{\beta}_0^H + \sum_{k=1}^K \hat{\beta}_k^H \bar{x}^M$$

que expresa el salario medio por hora que obtendrían las mujeres si se aplican los coeficientes estimados para los hombres a sus características laborales, se obtiene que la diferencia salarial se puede expresar como la suma de los factores:

$$\Delta = \underbrace{\overline{\ln y^H} - \overline{\ln y^{M^*}}}_{E \text{ (parte explicada)}} + \underbrace{\overline{\ln y^{M^*}} - \overline{\ln y^M}}_{U \text{ (parte no explicada)}}$$

El factor E indica la parte de la brecha entre géneros que se puede explicar en base a las diferencias socio-laborales de cada grupo:

$$E = \sum_{k=1}^K \hat{\beta}_k^H (\bar{x}_k^H - \bar{x}_k^M)$$

El segundo factor expresa la parte que no puede ser explicada por las diferencias socio-laborales entre hombres y mujeres. Este factor se emplea como medida de *discriminación pura* por razón de género; esto es, de la desigual retribución que obtiene un grupo frente al otro por prestar un trabajo de características idénticas:

$$U = (\hat{\beta}_0^H - \hat{\beta}_0^M) + \sum_{k=1}^K \bar{x}_k^M (\hat{\beta}_k^H - \hat{\beta}_k^M)$$

Si se divide cada parte por la media estimada en la regresión para el colectivo masculino, se obtiene el porcentaje de la desigualdad salarial que se debe a cada factor:

$$\% \text{ brecha salarial explicada} = \frac{E}{\overline{\ln y^H}} \times 100$$

$$\% \text{ brecha salarial no explicada} = \frac{U}{\overline{\ln y^H}} \times 100$$

Conocer el valor de estos dos indicadores es clave para determinar en qué nivel debe actuar la política socio-económica del país para tratar de minimizar la brecha salarial por género.

Una vez definida la metodología, hay que determinar las variables explicativas que se incluirán en el modelo de regresión. En el informe de Eurostat, el modelo incluye 11 regresores, los que figuran en la tabla 3. En este trabajo se ha tratado de emplear esas mismas variables; cuando no ha sido posible, se ha sustituido por una aproximación (por ejemplo, el grupo de cotización como *proxy* de la ocupación). En el cuarto apartado, en el que se aplica la descomposición de Blinder-Oaxaca a toda la muestra de la MCVL, se incluyen además cuatro variables no contempladas en el informe de Eurostat.

Tabla 3. Variables explicativas empleadas en la descomposición de Blinder-Oaxaca realizada por Eurostat y comparativa con las empleadas en el análisis realizado en este estudio

Variable	Descripción	En Eurostat?	En IGE?	Variable correspondiente de la MCVL	Nombre en el modelo
Edad	Edad de la persona en años	Sí	Sí	Edad, según el PMH	<i>idade</i>
Edad cuadrado	Edad de la persona en años, al cuadrado	Sí	Sí	Derivada de la variable edad	<i>idade2</i>
Educación	Nivel de estudios alcanzado por la persona, según la CINE-11, homologada con la CNED-2014	Sí	Sí	Nivel educativo, según el PMH	<i>cnes</i>
Ocupación	Ocupación de la persona en la empresa, según la CIUO-08, homologada con la CNO-11	Sí	Sí	Grupo de cotización, según los ficheros de la Seguridad Social	<i>grupo_cotiza</i>
Experiencia	Experiencia en años en la empresa actual	Sí	Sí	Calculada a partir de las variables fecha de alta y fecha de baja, que figuran en los ficheros de la Seg. Social; cuando la duración del vínculo laboral es inferior a 1 año, se distribuye el porcentaje del año trabajado	<i>experiencia_actual</i>
Experiencia al cuadrado	Experiencia en años en la empresa actual, al cuadrado	Sí	Sí	Derivada de la variable experiencia	<i>experiencia_actual2</i>
Contrato	Indica si la duración del contrato es indefinida, temporal o se trata de un contrato de aprendizaje	Sí	Sí	Tipo de contrato, según los ficheros de la Seguridad Social	<i>tipo_contrato</i>
Tiempo de trabajo	Indica si el contrato es a tiempo completo o a tiempo parcial	Sí	Sí	Calculada a partir de la variable coeficiente de tiempo parcial, que figura en los ficheros de la Seguridad Social e indica, en el caso de jornadas parciales, el porcentaje trabajado	<i>tempo_trabajo</i>
Actividad económica	Actividad económica principal	Sí	Sí	Actividad económica de la cuenta de cotización,	<i>actividade_economica</i>

	de la empresa, a nivel sección de la NACE Rev. 2, homologada con la CNAE-2009			que figura en los ficheros de la Seguridad Social, a nivel de sección de la CNAE-2009	
Tamaño de la empresa	Tamaño de la empresa según el número de trabajadores y trabajadoras de la misma	Sí	Sí	Número de trabajadores/as en la cuenta de cotización, que figura en los ficheros de la Seguridad Social	<i>codigo_tamano</i>
Control de la empresa	Indica si la empresa está bajo control público o privado	Sí	Sí	Calculada a partir de la variable letra NIF de la entidad pagadora, que figura en los ficheros de la Seguridad Social	<i>control_empresa</i>
Experiencia total	Experiencia total en años de la persona, desde que comenzó a trabajar, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena	No	Sí	Consultar el recuadro correspondiente a la variable experiencia	<i>experiencia_total</i>
Experiencia total al cuadrado	Experiencia total en años de la persona, al cuadrado	No	Sí	Derivada de la variable experiencia	<i>experiencia_total2</i>
Provincia de residencia	Indica la provincia en la que reside la persona	No	Sí	Provincia de residencia, según el PMH	<i>provincia</i>
Municipio grande	Indica si la persona reside en un municipio que cuente con más de 50.000 habitantes; esto es, en los municipios de A Coruña, Ferrol, Santiago de Compostela, Lugo, Ourense, Pontevedra o Vigo. Toma valor 1 de ser el caso y 0 si reside en cualquier otro municipio	No	Sí	Municipio de residencia, según el PMH	<i>concello_grande</i>

Fuente: elaboración propia a partir de LEYTHIENNE, D.; RONKOWSKI, P. (2018); pág. 9 y de MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES (2020)

Notas: CINE-11: Clasificación Internacional Normalizada de Educación

CIUO-08: Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones

NACE Rev. 2: Nomenclatura Estadística de Actividades Económicas

Por falta de espacio, no se ha podido incluir en el texto el detalle de las clasificaciones empleadas pero puede consultarse en INSTITUTO GALEGO DE ESTATÍSTICA (2021).

3. CÁLCULO Y DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL A PARTIR DE LA SUB-MUESTRA DE LA MCVL COMPARABLE CON LA EES

Según dos datos de la EES, en Galicia la brecha salarial es más baja que la media de España y de la Unión Europea en el año 2018 (tabla 4): se sitúa en el 12,8%. El valor de este indicador, calculado a partir de la MCVL, es más elevado, fruto del distinto método de cálculo del salario por hora; se sitúa en el 19,9%. Aun ofreciendo valores distintos en términos absolutos, la tendencia de las dos series es idéntica: en ambos casos, la brecha salarial entre hombres y mujeres está disminuyendo en Galicia.

Tabla 4. Brecha salarial en Galicia, España y la Unión Europea según distintas fuentes de información

Unidad: porcentaje (%)

Período	EES			MCVL	
	UE-28	España	Galicia	Galicia, comparativa EES	Galicia, muestra total
2012	17,4	18,7	17,5	24,0	16,7
2013	16,8	17,8	15,4	23,7	16,3
2014	16,6	14,9	11,9	22,4	15,2
2015	16,5	14,2	12,5	21,9	14,9
2016	16,3	15,1	13,5	21,6	14,3
2017	16,0	14,0	13,8*	20,9	14,3
2018	15,7	14,0	12,8*	19,9	14,0

Fuente: para los datos de la UE-28 y España, Eurostat. Structure of earnings survey; el dato de Galicia, fuente EES, ha sido elaborado por el IGE a partir de los microdatos de la EES para el período 2012-2016; estos tres datos se han extraído de la web del IGE:

https://www.ige.gal/igebdt/indige.jsp?idioma=gl&codigo=0602&foper=xml/minig_4

Los datos marcados con * se han calculado directamente para incluir en este informe, a partir de los resultados de la EES publicados por el INE en el siguiente enlace, ya que aún no se habían incorporado a la web del IGE en el momento de su redacción:

<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=4565&capsel=4606>

La brecha salarial según la MCVL se ha calculado a partir de los resultados de la descomposición de Blinder-Oaxaca, aplicando la transformación exponencial a las estimaciones de las medias del logaritmo del salario por hora según género.

Según el informe de Eurostat, el 27% de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en España (no ofrece datos para Galicia) procede de las distintas características socio-laborales de ambos grupos (datos del año 2014); el 73% restante no puede ser explicado por estos condicionantes y corresponde a la parte de la diferencia salarial que se asocia con el concepto de *discriminación pura* por razón de género. Según los microdatos de la MCVL, en el año 2018 en Galicia el 21,2% de la brecha salarial se debe a las distintas características socio-laborales y de acceso al mercado laboral entre hombres y mujeres, mientras que el 78,8% no puede explicarse en base a estas características (tabla 5).

Tabla 5. Resultados de la descomposición de Blinder-Oaxaca aplicada a los microdatos de la sub-muestra de la MCVL. Edición 2018 para calcular la brecha salarial en Galicia (comparable con la EES)

Tamaño de la muestra:

Género	Tamaño de muestra	Porcentaje
Total	14.995	100,0
Hombres	8.184	54,6
Mujeres	6.811	45,4

Media del logaritmo del salario por hora:

Género	Media del logaritmo del salario por hora
Hombres	2,14
Mujeres	1,92
Diferencia	0,22

Resumen de los resultados de la descomposición de Blinder-Oaxaca:

Variable	Parte explicada	% parte explicada	Parte no explicada	% parte no explicada
Total	0,047	100,000	0,175	100,000
β_0	-	-	-0,009	-2,095
<i>idade</i>	0,002	1,619	0,109	24,119
<i>experiencia_actual</i>	0,003	2,187	-0,011	-2,414
<i>cnes</i>	-0,009	-6,967	-0,002	-0,378
<i>grupo_cotiza</i>	0,012	9,940	-0,058	-12,860
<i>tipo_contrato</i>	0,001	0,604	-0,012	-2,623
<i>tempo_traballo</i>	-0,002	-1,740	0,006	1,361
<i>actividade_economica</i>	0,064	51,017	-0,046	-10,232
<i>codigo_tamano</i>	-0,028	-22,427	0,063	13,967
<i>control_empresa</i>	0,004	3,499	0,135	29,952

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la MCVL, edición 2018, mediante la utilización del software libre R

La variable que más contribuye a aumentar la parte explicada de la brecha salarial gallega es la actividad económica, y esto es debido a que la distribución por género en determinadas actividades es muy desigual. En las secciones Q, P, N y G el sexo femenino tiene mayor presencia que el masculino (ver apartado 2.1.); por ejemplo, en la sección Q (actividades sanitarias y de servicios sociales), el porcentaje de ocupación femenina supera en más de 13 puntos al masculino. Si a este factor se añade que las secciones enumeradas no se encuentran entre las que mejor remuneran a sus empleados/as, se obtiene una distribución por género donde las mujeres predominan en actividades con bajos niveles salariales.

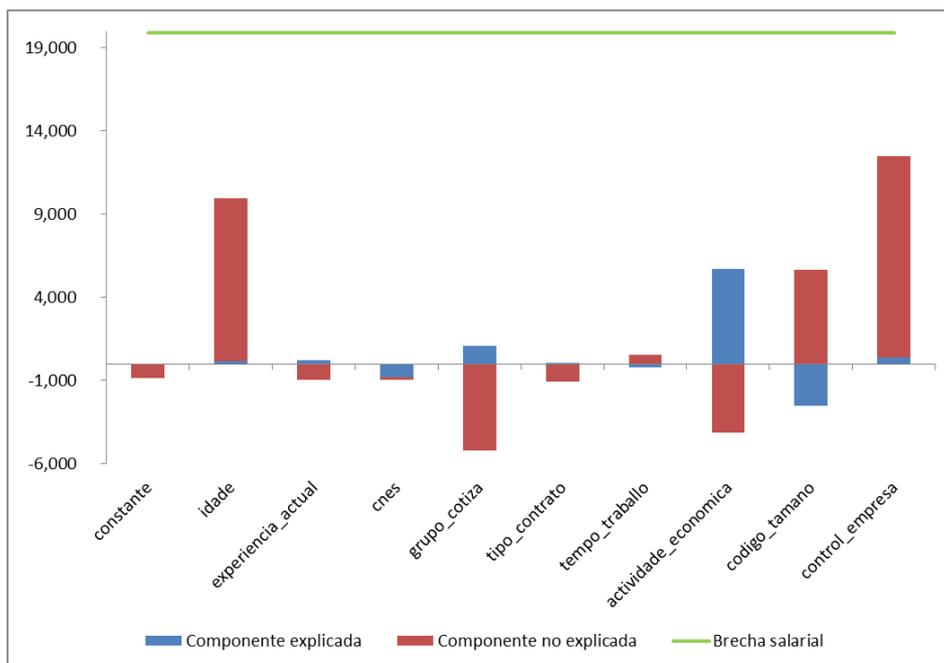
La segunda variable que más contribuye a la componente explicada pero, en este caso, en negativo, es el tamaño de la empresa; que su aportación sea negativa significa que contribuye a disminuir la diferencia salarial entre ambos grupos. Y es que la estructura del mercado laboral y los niveles retributivos según esta variable favorecen al sexo femenino: las empresas que mejor pagan a su plantilla son las de mayor tamaño, con más de 1.000 personas en nómina; en este tipo de empresas se registra el 34,9% de la ocupación femenina, frente al 20,7% de la masculina.

Las variables que más contribuyen a aumentar la componente no explicada por el modelo son, por su parte, el control de la empresa y la edad. Ambas contribuyen en positivo, es decir, hacen aumentar la discriminación por género. En el primer caso, su elevada contribución viene dada por la categoría “empresa privada”, donde se remunera de media con 9,7 €/hora a los hombres y con 7,4 a las mujeres, una diferencia del 31,1% favorable al primer grupo.

En el caso de la edad, la discriminación por razón de género también es difícil de explicar. En todos los grupos en los que se ha clasificado a la población en función de la edad (ver apartado 2.1.) se observa discriminación salarial entre hombres y mujeres y lo curioso es que esta desigualdad va en aumento con la edad; así, entre la población masculina el salario/hora aumenta un 86,9% entre el grupo de menor edad y el de mayor edad, mientras que entre la población femenina sólo aumenta un 43,4%.

Gráfico 2. Contribución de cada variable al valor de la brecha salarial por género en Galicia, calculada aplicando la descomposición de Blinder-Oaxaca a la sub-muestra comparable de la MCVL. Edición 2018 con la EES

Unidad: porcentaje (%)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la MCVL, edición 2018, mediante la utilización del software libre R

Nota: la contribución de cada variable se ha calculado multiplicando los pesos que figuran en la tabla 5, obtenidos al aplicar la descomposición de Blinder-Oaxaca al logaritmo del salario por hora, por el nivel de la brecha salarial que figura en la tabla 4.

Los resultados derivados de este estudio son similares, en parte, a los que se obtuvieron en el informe de Eurostat: en España la variable que más incidiría en el nivel de la brecha salarial sería la actividad económica, cuya aportación sería del 27%. En el caso gallego, esta variable supone el 29,1% de la brecha total por género; se sitúa ligeramente por encima del dato de España. La segunda variable en el ranking español

es el tamaño de la empresa, cuya aportación es negativa (se sitúa en el -9%). En este punto los resultados obtenidos para el caso gallego también coinciden con el informe de Eurostat, ya que el tamaño de la empresa contribuye a reducir la brecha salarial gallega en un 12,7%.

La siguiente variable en importancia en el caso español es la educación, mientras que en el caso gallego se ha comprobado que esta variable apenas incide en el nivel de la brecha salarial. Por otra parte, el informe europeo no desagrega la contribución de cada una de las variables a la componente no explicada; por tanto, no es posible aventurar más comparaciones entre ambos estudios. Se sabe, por ejemplo, que la incidencia de la edad en la componente explicada de la brecha salarial es baja, igual que sucede en el caso gallego; pero no es posible contrastar su contribución a la componente no explicada, que puede ser muy elevada, como sucede en Galicia, por falta de detalle en el informe europeo.

Hay que tener en cuenta que existe un lapso de 4 años entre ambos estudios: el europeo se aplicó a los datos del mercado laboral español en 2014 y este a los datos del mercado laboral gallego en 2018. Se trata, así mismo, de espacios geográficos distintos, con realidades socio-económicas distintas que pueden influir en su mercado laboral. Estos factores pueden explicar ciertas divergencias entre ambos estudios. En todo caso, los resultados obtenidos para el caso gallego son coherentes con los presentados por Eurostat.

4. CÁLCULO Y DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EMPLEANDO TODA LA INFORMACIÓN DE LA MCVL

La MCVL permite llevar el análisis de la discriminación salarial por género más lejos que la EES, puesto que no se ve afectada por las restricciones en el marco de estudio que sí afectan a esta.

En este apartado se aplica de nuevo la metodología de Blinder-Oaxaca a los microdatos de la MCVL, pero esta vez empleando todas las relaciones laborales en vigor en los meses de septiembre a noviembre de 2018⁹, sin restringir por actividad económica o tamaño de la empresa; es decir, en este apartado se incluye en el cómputo el sector primario y la sección O de la CNAE-2009, así como los salarios pagados por las empresas con menos de 10 personas en plantilla. Además, se han incluido cuatro variables explicativas más en el análisis: la experiencia laboral total de la persona (medida en años), el cuadrado de esta, el código que indica la provincia de residencia del trabajador o de la trabajadora y un regresor dicotómico que indica si la persona reside en un municipio con más de 50.000 habitantes.

⁹ En este estudio se podría emplear toda la muestra anual que ofrece la Seguridad Social, pero se ha optado por limitar el análisis a contratos en vigor durante al menos 3 meses para evitar el efecto distorsionante que producen las relaciones contractuales de muy corta duración sobre los datos agregados.

Tabla 6. Resultados de la descomposición de Blinder-Oaxaca aplicada a los microdatos totales de la MCVL. Edición 2018 para calcular la brecha salarial en Galicia

Tamaño da muestra:

Género	Tamaño de muestra	Porcentaje
Total	21.373	100,0
Hombres	11.328	53,0
Mujeres	10.045	47,0

Media del logaritmo del salario por hora:

Género	Media del logaritmo del salario por hora
Hombres	1,99
Mujeres	1,84
Diferencia	0,15

Resumen de los resultados de la descomposición de Blinder-Oaxaca:

Variable	Parte explicada	% parte explicada	Parte no explicada	% parte no explicada
Total	0,047	100,000	0,104	100,000
β_0	0,000	0,000	0,073	13,736
<i>idade</i>	-0,001	-0,386	-0,123	-22,985
<i>experiencia_actual</i>	0,001	0,463	-0,002	-0,364
<i>cnes</i>	-0,013	-8,784	-0,001	-0,103
<i>grupo_cotiza</i>	-0,003	-2,312	0,024	4,524
<i>tipo_contrato</i>	0,000	0,000	-0,004	-0,668
<i>tempo_traballo</i>	0,003	1,945	-0,003	-0,491
<i>actividade_economica</i>	0,051	34,732	-0,027	-5,036
<i>codigo_tamano</i>	-0,019	-12,581	0,059	11,109
<i>control_empresa</i>	-0,001	-0,458	0,040	7,554
<i>experiencia_total</i>	0,042	28,586	0,122	22,786
<i>experiencia_total2</i>	-0,013	-8,786	-0,045	-8,436
<i>provincia</i>	0,000	0,322	-0,007	-1,385
<i>concello_grande</i>	-0,001	-0,646	-0,004	-0,823

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la MCVL, edición 2018, mediante la utilización del software libre R

El primer resultado que llama la atención es el propio valor de la brecha salarial: esta baja al 14% (tabla 4) cuando se incluye al sector primario, al sector público y las empresas de pequeño tamaño. Esto quiere decir que se trata de sectores y tipos de empresa en los que las diferencias salariales entre hombres y mujeres no son tan acusadas como en el resto, como puede comprobarse en el anexo, donde se compara la estructural laboral y salarial de hombres y mujeres empleando toda la MCVL.

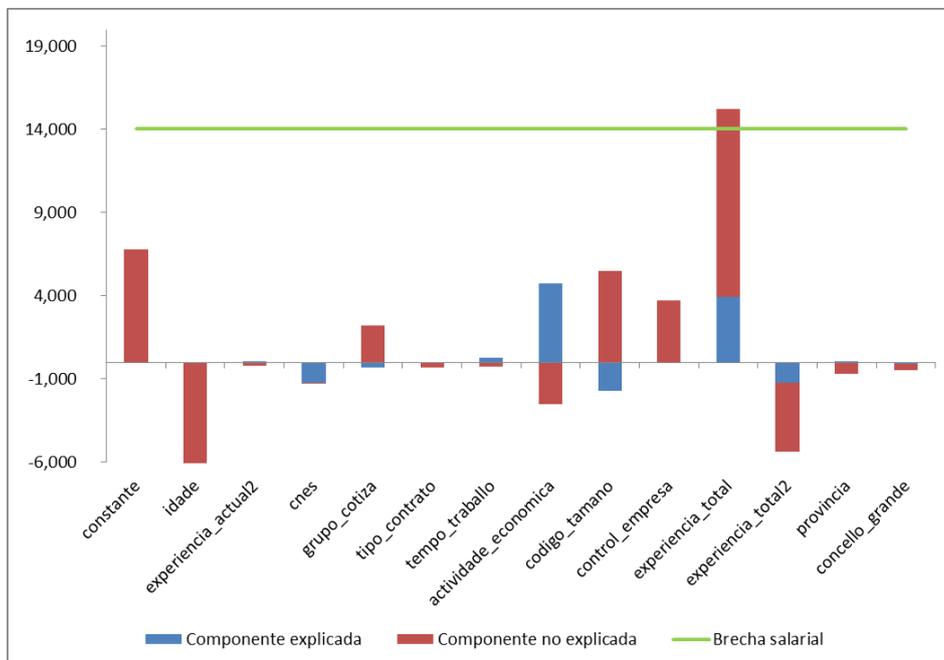
El segundo aspecto que cabe mencionar es que, al emplear toda la muestra y añadir nuevas variables explicativas, se obtiene una descomposición distinta a la obtenida en el apartado anterior: el 31,3% de las diferencias salariales por género se deben a las distintas características socio-laborales de hombres y mujeres (componente explicada), mientras que el 68,7% no puede explicarse en base a estos factores (componente no explicada). En lo que a la componente explicada se refiere, de nuevo las variables

actividad económica y tamaño de la empresa juegan un papel fundamental en explicar su valor (la primera suma, esto es, contribuye a aumentar la brecha; la segunda resta, produce una disminución de la brecha). Pero entre estas dos aparece la variable experiencia laboral total de la persona que, por sí sola aporta el 28,6% del valor de la componente explicada. Esta variable pasa a ser fundamental a la hora de explicar las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres en Galicia, ya que también contribuye en gran medida al valor de la componente no explicada de la brecha salarial (el 22,8% de su valor).

Su aportación a la componente explicada tiene que ver con el hecho de que existen diferencias importantes entre hombres y mujeres en lo que a la experiencia laboral total se refiere: el valor medio de esta variable para el género masculino es de 18,5 años de trabajo frente a 15,4 para el género femenino. La experiencia laboral influye en el salario percibido: los resultados extraídos de la MCVL ponen de manifiesto que las retribuciones salariales aumentan a medida que el trabajador o la trabajadora acumula años de experiencia. En el caso de los varones, el salario medio pasa de 5,7 euros/hora cuando se cuenta con una antigüedad inferior al año de trabajo a 9,7 €/hora cuando se exceden los 40 años de servicio. Entre el colectivo femenino también se observa esta tendencia ascendente pero su incremento es menor: de 5,9 €/hora a 8,4 (anexo).

Gráfico 3. Contribución de cada variable al valor de la brecha salarial por género en Galicia, calculada aplicando la descomposición de Blinder-Oaxaca a la muestra completa de la MCVL. Edición 2018

Unidad: porcentaje (%)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la MCVL, edición 2018, mediante la utilización del software libre R

Nota: la contribución de cada variable se ha calculado multiplicando los pesos que figuran en la tabla 6, obtenidos al aplicar la descomposición de Blinder-Oaxaca al logaritmo del salario por hora, por el nivel de la brecha salarial que figura en la tabla 4.

5. CONCLUSIONES

En este informe se ha evaluado y presentado la utilidad de la MCVL como fuente de información complementaria de la EES, en particular, para calcular la brecha salarial por género en Galicia.

La estructura por género que ofrecen ambas fuentes del mercado laboral gallego en 2018 es similar. Ahora bien, los niveles salariales medios calculados a partir de los microdatos de una y otra fuente difieren: en la MCVL las percepciones, tanto del colectivo masculino como del femenino, son más bajas que las obtenidas a partir de la EES y el diferencial entre géneros, por el contrario, más elevado. Esto provoca que el valor de la brecha salarial para Galicia calculado a partir de la MCVL sea significativamente superior al de la EES: 19,9% frente a 12,8%. Estos datos se han obtenido empleando una sub-muestra que deja fuera al sector primario, a la administración pública (sección O de la CNAE-2009) y las empresas con menos de 10 empleados/as. Cuando se incluye a estos colectivos en el análisis, el valor de la brecha salarial calculado a partir de la MCVL baja al 14%, lo que implica que en esas actividades y en las empresas de pequeño tamaño la discriminación salarial entre géneros es menor que en el resto del mercado laboral gallego.

A pesar de que los valores de la brecha salarial en ambas fuentes difieran, tanto la EES como la MCVL ofrecen una evolución similar y pareja del indicador en nuestra Comunidad Autónoma: la brecha salarial por género en Galicia está disminuyendo. Aplicando la metodología de descomposición de Blinder-Oaxaca a los microdatos de la MCVL, se ha obtenido que el 31,3% del valor de este indicador se debe a que el colectivo de mujeres difiere sustancialmente del de los hombres en determinadas características que afectan a su inserción laboral. Dentro de estas, la actividad económica desempeñada por unos y otros juega un papel primordial, encontrándose una mayor concentración del sexo femenino en trabajos con menor remuneración. Otra variable que incide en el valor de la brecha salarial por género pero que, en este caso, contribuye a reducirlo, es el tamaño de la empresa: la concentración del colectivo femenino en las entidades de mayor tamaño es superior al del colectivo masculino; estas empresas son las que mejor remuneran a su personal por lo que, en esta ocasión, la desigual distribución por género favorece a las mujeres.

Con todo, las distintas características socio-laborales de los dos colectivos en estudio sólo explican un tercio de la discriminación observada. El 68,7% de la brecha salarial gallega se debe a que se está remunerando a la mujer con un salario inferior al que obtiene una persona del sexo contrario por prestar un trabajo en igualdad de condiciones (mismo nivel de cualificaciones, mismas tareas, igual jornada, etc.). Esto es lo que se conoce como *discriminación pura* por razón de género y, como se ha observado al aplicar la metodología de Blinder-Oaxaca, su valor está muy relacionado con la experiencia laboral de la persona. El salario aumenta a medida que el trabajador o la trabajadora suma años de antigüedad a su currículum profesional pero el incremento es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Esta observación sólo ha sido posible realizarla empleando la MCVL como fuente de información para el cálculo de la brecha salarial, ya que en la EES no se pregunta sobre la carrera profesional de sus empleados y de sus empleadas.

Este punto corrobora la utilidad de la MCVL en el estudio de los salarios en Galicia, ya que permite incluir en el análisis a las entidades que no forman parte del marco de la

EES, así como añadir nuevas variables explicativas que han resultado tener un peso muy importante en la explicación de la brecha salarial. Además, los resultados obtenidos se han comparado con los de un informe previo realizado por Eurostat¹⁰ que empleaba la misma metodología, aplicada en este caso a los microdatos de la EES 2014, y son coherentes.

Por todas estas razones, se concluye que la MCVL es una fuente de información válida para analizar la evolución de la brecha salarial en Galicia y determinar los factores que inciden en ella. Sin embargo, es preferible seguir empleando la EES para obtener el valor de este indicador, dada la discrepancia que existe entre ambas fuentes; pero puede emplearse la MCVL para extrapolar su nivel en los períodos en los que no se dispone de los microdatos de la EES.

6. BIBLIOGRAFÍA

INSTITUTO GALEGO DE ESTADÍSTICA (2021). “Cálculo da fenda salarial entre homes e mulleres en Galicia, a partir da Mostra Continua de Vidas Laborais (MCVL)”; forma parte de la *Línea de actuación reseñable 2: Estructura sociolaboral*, que figura en el Programa Estadístico Anual de Galicia 2020; disponible para consulta, bajo petición al IGE

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2020), “Encuesta de Estructura Salarial (EES). Metodología”; en red en:
https://www.ine.es/metodologia/t22/meto_ees18.pdf

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES (2020), “MCVL. Muestra Continua de Vidas Laborales. Guía del contenido”; en red en:
<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST211/1429>

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES (2020b), “MCVL. Muestra Continua de Vidas Laborales. Módulo fiscal”; en red en:
<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST211/1429>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2019), “Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). Metodología”; en red en:
<https://www.ine.es/metodologia/t22/t223013310a.pdf>

INSTITUTO GALEGO DE ESTADÍSTICA (2019). “Estudo da representatividade transversal da Mostra Continua de Vidas Laborais para o mercado laboral galego”; forma parte de la *Línea de actuación reseñable 2: Estructura sociolaboral*, que figura en el Programa Estadístico Anual de Galicia 2019; disponible para consulta, bajo petición al IGE

¹⁰ LEYTHIENNE, D.; RONKOWSKI, P. (2018).

LEYTHIENNE, D.; RONKOWSKI, P. (2018), “A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure os Earnings Survey data. 2018 edition”, *Eurostat. Statistical Working Papers*, Luxemburgo; en red en:

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-working-papers/-/ks-tc-18-003>

HLAVAC, M. (2018), “oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R”; en red en:

<https://cran.r-project.org/web/packages/oaxaca/vignettes/oaxaca.pdf>

EUROSTAT (2017), “Structure of earnings survey – main indicators (earn_ses_main)”; en red en:

https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_ses_main_esms.htm

JANN, B. (2008), “The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models”, en *The Stata Journal* 8, número 4, págs. 457-479; en red en:

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1536867X0800800401>

ANEXO

Tabla 7. Distribución de las principales características socio-laborales y de la media salarial por hora según el género en la muestra completa de la MCVL, edición 2018, para Galicia

Unidad: porcentaje sobre el total del colectivo, euros por hora

Variable	Estructura socio-laboral		Salarios medios	
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (€/hora)	Mujeres (€/hora)
Grupo de edad				
<25 años	3,1	2,3	5,7	5,1
25-34 años	19,3	20,1	6,9	6,2
35-44 años	32,5	34,2	8,0	6,9
45-54 años	28,5	28,1	8,2	6,9
>54 años	16,6	15,2	8,3	6,8
Nivel educativo (CNED-2014)				
Grupo 1	5,7	5,1	7,1	5,8
Grupo 2	6,9	6,2	8,0	6,6
Grupo 3	8,0	6,9	8,6	6,8
Grupo 4	8,2	6,9	9,8	8,6
Actividad económica (CNAE-2009)				
A	4,0	0,9	6,7	5,9
B	0,5	0,0	8,4	7,1
C	24,1	12,1	8,9	7,1
D	0,2	0,1	12,8	9,0
E	1,5	0,3	8,3	8,8
F	13,4	1,7	7,4	7,4
G	18,1	22,9	7,1	6,3
H	8,8	2,4	7,4	7,8
I	4,7	8,1	5,7	5,3
J	2,8	2,0	8,9	7,8
K	1,2	2,2	12,6	10,6
L	0,4	0,6	6,5	6,6
M	3,8	5,7	7,9	6,9
N	5,4	10,2	6,9	5,9
Q	3,8	7,1	7,7	7,6
P	2,4	6,0	9,9	8,5
Q	2,4	12,9	8,2	6,5
R	1,2	1,1	7,1	6,4
S	1,4	3,8	7,0	5,3
Grupo de cotización				
01	6,3	8,4	11,3	10,2
02	4,2	8,3	10,4	8,8
03	5,3	3,4	10,1	8,9
04	3,8	3,1	10,1	7,5
05	9,9	17,8	8,3	7,0
06	3,0	4,1	7,1	5,9

07	4,7	16,8	6,3	5,8
08	37,6	10,5	7,3	5,8
09	13,9	12,3	7,0	5,2
10	11,3	15,2	6,0	5,5
Estrato de asalariados/as				
0-9	27,0	27,1	6,2	5,6
10-49	26,6	19,6	7,3	6,4
50-249	20,9	16,1	8,4	6,9
250-499	6,1	6,0	9,2	7,1
500-999	4,5	4,8	9,8	7,1
1000+	14,9	26,4	9,5	7,7
Control de la empresa				
Persona física	7,2	11,1	5,6	5,3
Privado	86,0	74,9	7,9	6,6
Público	6,8	14,1	8,9	8,2
Tipo de contrato				
Indefinido	76,2	76,2	8,1	6,8
Temporal	23,8	23,8	6,8	6,5
Tipo de jornada				
Completa	82,4	61,2	8,0	7,0
Parcial	17,6	38,8	7,0	6,2
Antigüedad total				
<1 año	1,3	1,3	5,7	5,9
1-4 años	7,4	7,8	6,3	6,0
5-9 años	11,0	14,5	6,9	6,1
10-14 años	15,6	23,0	7,4	6,5
15-19 años	18,2	23,3	8,0	6,7
20-24 años	17,2	14,8	8,1	7,0
25-29 años	13,1	7,8	8,0	7,4
30-34 años	9,1	4,4	8,6	8,1
35-39 años	4,0	1,9	9,0	7,6
>39 años	3,1	1,2	9,7	8,4

Fuente: microdatos de la MCVL. Edición 2018