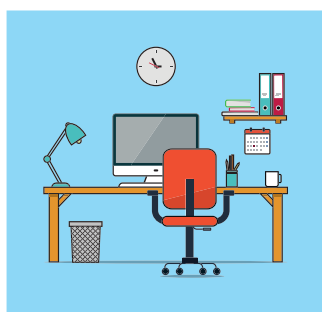


LAS BRECHAS DE GÉNERO

EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL Y SU EVOLUCIÓN A LO LARGO DEL CICLO DE VIDA

Por SARA DE LA RICA

Universidad del País Vasco y FEDEA



La profesora de la Universidad del País Vasco y de FEDEA, Sara de la Rica, detalla en este artículo las principales conclusiones de su trabajo sobre las brechas de género en el mercado laboral español, que presentó el pasado mes de mayo en la Fundación Ramón Areces en una conferencia en el marco de la IX Reunión Científica de COSME, el subcomité de la Asociación Española de Economía encargado de evaluar y promocionar el estado de las mujeres dentro de la profesión económica.

Las brechas de género crecen con la edad, particularmente hacia la edad de los 30-34 años y, en la mayoría de los casos, a partir de ese momento se mantienen constantes

La evidencia empírica señala que en la mayoría de países desarrollados, las diferencias en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres se están estrechando tanto en participación laboral, como en número de horas trabajadas, tipo de ocupaciones que desempeñan e incluso en la remuneración. Como Claudia Goldin (2004) describe en su artículo titulado "*The Quiet Revolution of Women*", las mujeres han ido modificando su apuesta con respecto al mercado de trabajo de modo vertiginoso en los últimos 40 años: su participación laboral era muy escasa a mediados del siglo pasado, pero su apuesta por la adquisición de capital humano fue siendo gradual pero imparable a partir de los 60, lo que claramente, junto a otros factores, como el desarrollo del sector servicios, fueron facilitando la incorporación de la mujer en el mundo laboral. La conciliación entre la vida familiar y laboral ha sido durante décadas un problema que provocó el abandono laboral de las mujeres al entrar en la maternidad. Sin embargo, la apuesta decidida de las mujeres por incorporarse al mercado laboral, junto con el creciente nivel educativo alcanzado, que en estos momentos supera ya al de sus homólogos varones, han provocado que las diferencias con respecto a los hombres se estrechen notablemente en numerosos parámetros. Sin embargo, la situación no es todavía equitativa por género y, en particular, las diferencias salariales son todavía notables. Además, un aspecto relevante, que ha sido tratado relativamente poco en la literatura y que es precisamente el foco de este trabajo es que las brechas salariales, tanto en participación laboral como en salarios, crecen con la edad. Este será precisamente el aspecto que será tratado en profundidad en este trabajo.

Numerosas teorías tratan de modelizar la existencia de diferencias salariales por género en media –desde la discriminación por prejuicio, o la discriminación estadística hasta las diferencias en negociación o aversión al riesgo. Sin embargo, pocas teorías justifican un crecimiento de las diferencias salariales con la edad. Entre las existentes, podríamos destacar dos líneas de investigación: La primera se centra en diferencias en capital humano: las mujeres, por razones fundamentalmente familiares, acumulan menor capital humano que sus homólogos varones. Esta menor acumulación sobre todo se centra en menor experiencia laboral –bien trabaja menos horas o interrumpe su participación laboral en ciertas etapas de la vida laboral. A medida que las diferencias en experiencia laboral crecen, las diferencias salariales crecen también dado que los salarios reflejan, aunque fuera de modo imperfecto, la productividad laboral (Erosa, Fuster y Restuccia (2016), Manning & Swaffield (2008).

Otra teoría que también justifica la brecha de género creciente con la edad se centra en la segregación ocupacional de las mujeres: al entrar en la maternidad, las mujeres tratan de buscar ocupaciones que permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, y estas ocupaciones, si bien tienen ventajas en cuanto a horarios o flexibilidad laboral, en general ofrecen salarios menores (Manning & Swaffield (2008), Goldin (2014), Gicheva (2013). Por último, otra línea de investigación que justifica el crecimiento de las brechas de género por edad arguye una diferencia de comportamiento en etapas laborales tempranas. Los hombres cambian de trabajo más frecuentemente que las mujeres a la búsqueda de



Sara de la Rica

un mejor empleo (*job shopping*), y esto provoca diferencias salariales en los primeros años que no se recuperan luego a lo largo de la vida laboral (Manning & Swaffield [2008]).

En el presente trabajo, presentaré, en primer lugar, brechas de género en participación laboral, y, posteriormente, en salario/hora en España así como su variación con la edad. Para ello utilizaré cohortes sintéticas a las que se sigue en el tiempo, lo que permitirá observar cambios a lo largo de la vida de cada cohorte, así como diferencias en comportamiento de distintas cohortes en las mismas etapas del ciclo de vida. Posteriormente, trataré de especular si la evidencia mostrada es o no consistente con algunas de las teorías mencionadas anteriormente.

Brechas de género en participación laboral a lo largo de la vida: evidencia descriptiva

Para mostrar las brechas de género en

participación laboral disponemos de información proveniente de las Encuestas de Población Activa (EPA). La EPA se realiza trimestralmente a alrededor de 60.000 hogares españoles desde mediados de los 70. A partir de la información que revelan es posible construir diferentes cohortes (grupos de personas nacidas en el mismo año o intervalo de años), y medir determinados indicadores, en este caso, brechas de género en participación laboral, de individuos representativos de cada cohorte y observar así los cambios en dichos indicadores a lo largo del ciclo de vida.

Como la tabla 1 refleja, para medir la brecha en participación laboral de hombres y mujeres en diferentes edades de la cohorte nacida, por ejemplo, en 1960, es preciso hacer uso de numerosas olas de la EPA: En concreto, se utiliza la EPA de 1987 (2º trimestre, en nuestro caso) y se computa el ratio de participación laboral de mujeres sobre hombres de 25-29 años, que es precisamente la cohorte nacida en 1960. Asimismo, la brecha en participación

Cohortes	25-29 años	30-34 años	35-39 años	40-44 años	45-49 años
Nacidos en 1960	1987	1990	1995	2000	2005
Nacidos en 1965	1990	1995	2000	2005	2010
Nacidos en 1970	1995	2000	2005	2010	2015
Nacidos en 1975	2000	2005	2010	2015	
Nacidos en 1980	2005	2010	2015		

Tabla 1. Información sobre las olas de la EPA utilizadas para recabar información sobre brechas de género para diferentes cohortes a lo largo de la vida.

laboral de esa misma cohorte se obtiene de la EPA de 1990, siempre que se escoja el grupo de individuos entre 30-34 años, y así sucesivamente. Hemos calculado estas brechas de género en participación laboral para cinco cohortes, que van desde aquellos nacidos en 1960, y que tienen en consecuencia 56 años en 2016, hasta la cohorte más joven, nacida en 1980, y que en 2016 tiene 36 años (para esta cohorte no tenemos todavía la participación laboral en edades más avanzadas, y de ahí que la brecha en participación laboral existe solo para edades relativamente jóvenes).

Una vez obtenida esta información, el gráfico 1 presenta las brechas de género en participación laboral en diferentes edades y para las cinco cohortes mencionadas. Este gráfico reproduce dicha brecha de género para dos colectivos: El panel de la izquierda incluye todos los individuos, independientemente del nivel educativo. Por el contrario, el panel de la derecha reproduce las brechas de género para el grupo de individuos con estudios superiores (FP superior o formación universitaria).

Se observan varios hechos interesantes en el gráfico 1: en primer lugar, si comparamos las diferentes cohortes para todos los individuos (panel izquierdo), se observa una reducción muy clara en las brechas de género a medida que observamos a las cohortes más jóvenes (línea roja) frente a las más mayores (línea azul). La brecha de género se ha reducido sustancialmente para todas las edades. En segundo lugar, se observa que para todas las cohortes la brecha de género crece hasta los 30-34 años y luego va decreciendo ligeramente. Se produce una forma de U en la brecha de género, y el aumento en la misma coincide con la etapa en la que la mujer entra en la maternidad, que es a partir de los 30 años. Es también interesante hacer notar que para la cohorte más joven –la nacida en 1980, la brecha de género se ha reducido hasta el 10% y la variación con la edad es muy pequeña.

Por el contrario, al observar el panel derecho, en el que únicamente se consideran personas con estudios superiores, la evolución de las brechas de género presenta una dinámica bien diferente: en primer lugar, al comparar

Brechas de género en participación laboral - España

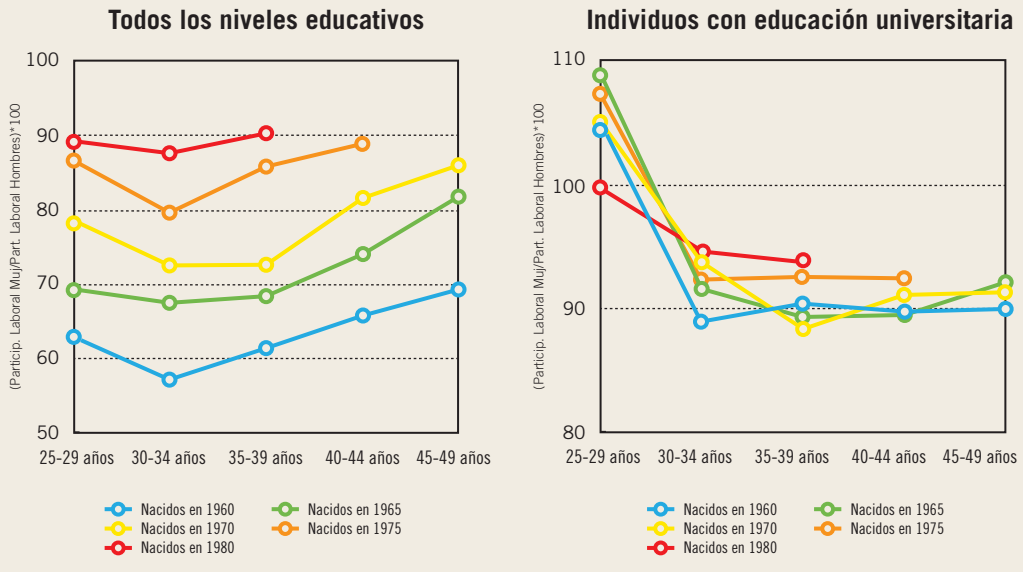


Gráfico 1.

las diferentes cohortes se observan cambios mínimos, para todas ellas la brecha de género es nula (o incluso positiva para las mujeres) a los 25-29 años, es decir, a la entrada de la vida laboral, pero crece claramente hacia la edad de 30-34 años hasta el 10%. A partir de ahí, prácticamente se mantiene estable en ese 10% con la edad. La evolución de las brechas de género para este colectivo tiene más una forma de L que una forma de U.

Brechas de género en salarios a lo largo de la vida: evidencia descriptiva

Respecto a la brecha salarial de género en España, la obtención de información para diferentes cohortes y a diferentes edades es más complicada. La información más completa puede obtenerse a partir de las diferentes olas de la Encuesta de Estructura Salarial

(EES)-1995, 2002, 2006, 2010. Dado que solo existen cuatro olas por el momento¹, es posible recoger información salarial sobre individuos representativos de dos cohortes en 4 momentos diferentes. En particular, y tal y como muestra la tabla 2, de los datos disponibles se puede obtener información salarial, y en consecuencia, brechas de género para dos cohortes, la nacida entre 1960-65 y la nacida entre 1968-1972 en los cuatro intervalos de edad que la tabla 2 señala.

Utilizando esta información, se presentan a continuación las brechas de género en salarios-hora para dos colectivos: todos los trabajadores (panel izquierdo), y trabajadores con estudios universitarios (panel derecho). Restringimos el análisis a trabajadores que trabajan a tiempo completo y en empresas de más

¹ Los microdatos de la ola de 2014 todavía no están disponibles para el público.

Cohortes	23-27 años	30-35 años	37-42 años	41-46 años	45-50 años
1960-65		EES-95	EES-2002	EES-2006	EES-2010
1968-72	EES-95	EES-2002	EES-2006	EES-2010	

Tabla 2. Información sobre las olas de la EES utilizadas para recabar información sobre brechas de género en salarios para diferentes cohortes en diferentes edades.

de 10 trabajadores, puesto que para EES-95 y EES-2002 no existe información de empresas más pequeñas.

El gráfico 2 presenta las brechas de género para las dos cohortes mencionadas y en diferentes edades: La interpretación de los valores ahí representados es como sigue: si observamos a todos los trabajadores (panel izquierdo) en la cohorte nacida entre 1968-1972 (línea rosa), que de hecho es la única para la

universitarios, la brecha salarial de género a los 23-27 años asciende al 20%, crece hasta el 27% a la edad de 37-42 años y sigue creciendo hasta el 35% a la edad de 41-46 años.

En consecuencia, la brecha salarial de género para los trabajadores con estudios superiores es superior a todas las edades que la de todos los trabajadores, y la razón de dicho resultado hay que buscarla en los diferentes sesgos de selección de cada colectivo: la parti-

cipación laboral de las mujeres con estudios superiores es mucho más alta que la de mujeres con menor nivel educativo y, en consecuencia, dentro de este último colectivo, quienes deciden trabajar son posiblemente aquellas cuyos salarios son más elevados.

Las mujeres promocionan menos que sus homólogos varones a la edad de 30-34 años, lo que ciertamente explica el crecimiento en la brecha salarial desde la entrada en el mercado laboral hasta esa franja de edad

que se dispone de información para los cuatro intervalos de edad señalados en los ejes de abscisas, las mujeres entre 25-29 años reciben un salario hora que es un 17% menor al de los varones de su misma edad. Esta diferencia salarial asciende al 25% a la edad de 37-42 años, y a partir de ahí se mantiene constante. Si atendemos a la brecha salarial de esa misma cohorte pero para trabajadores con estudios

Teorías sobre la evolución de brechas de género salariales a lo largo del ciclo de vida: evidencia empírica

En esta breve sección se realiza un breve resumen de la evidencia empírica encontrada sobre las dos teorías más utilizadas para justificar el incremento de la brecha salarial por género con la edad:

Brechas de género en salarios hora (España) -EES- 4 olas

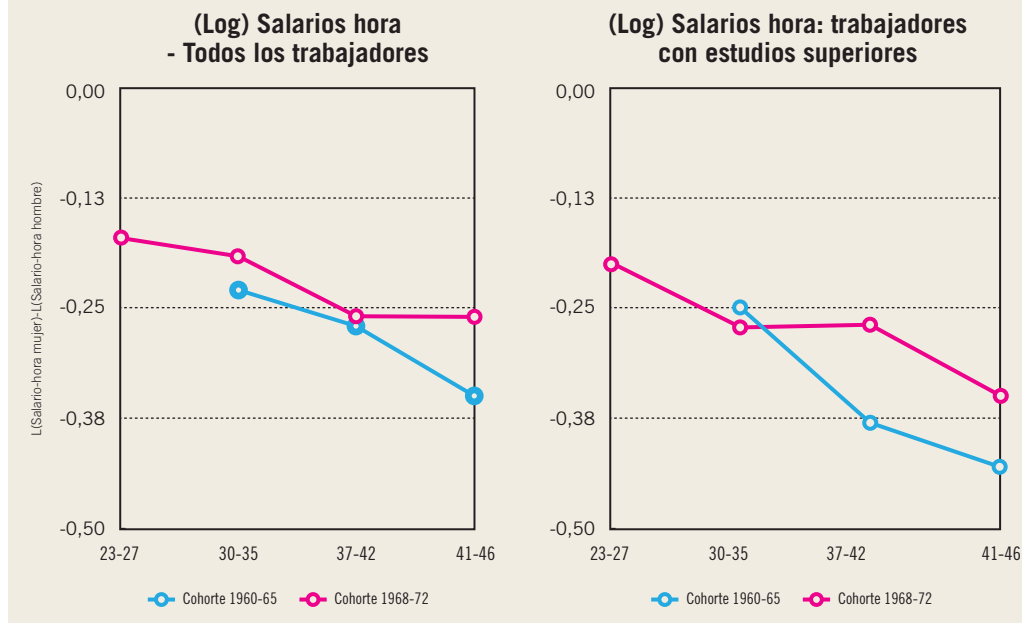


Gráfico 2.

1. Brechas salariales por diferencias en la acumulación de capital humano: horas y experiencia laboral:

Erosa, Fuster y Restuccia (2016) tratan de contrastar si la diferencia en horas trabajadas a lo largo de la vida entre hombres y mujeres en USA puede ayudar a explicar las brechas salariales observadas. Utilizando la NLSY79 de Estados Unidos (New Longitudinal Survey of Youth-79), documentan en primer lugar una diferencia muy apreciable en la oferta laboral de hombres y mujeres. Construyen un modelo en el que se toman decisiones sobre fertilidad, oferta de trabajo y acumulación de capital humano. En este modelo, se supone que los niños imponen una reducción en las horas trabajadas para las mujeres. Los autores calibran el modelo para que describa el patrón de la economía de Estados Unidos, y sus resultados concluyen que las diferen-

cias en horas trabajadas explican prácticamente la totalidad de la brecha salarial encontrada a lo largo del ciclo de vida.

Esta evidencia, sin embargo, no se encuentra para Reino Unido. Manning y Swaffield (2005), usando la British Household Panel, que permite seguir a hombres y mujeres durante los 10 primeros años de experiencia laboral, documentan lo siguiente: en primer lugar, encuentran una brecha salarial de género nula a la entrada del mercado laboral, pero crece notablemente en los 10 primeros años. Tratan de contrastar si las diferencias en horas trabajadas e interrupciones laborales permiten explicar estas diferencias crecientes, y documentan que, como máximo, estos factores explicarían solo la mitad de la brecha salarial encontrada a los 10 años de experiencia laboral.

2. Brechas salariales por segregación ocupacional

La segregación ocupacional de mujeres en puestos de trabajo más "conciliables" con la vida familiar implica una elección por parte de las mujeres de trabajos comúnmente denominados *low-track jobs*, frente a otros, que requieren mayor dedicación y disposición del trabajador para con el puesto de trabajo, y que comúnmente se denominan *fast-track jobs*. En los primeros, los salarios presentan en general perfiles salariales con la edad mucho más horizontales que en los segundos. La evidencia empírica sí parece encontrar una notable segregación de hombres y mujeres en ocupaciones diferentes Manning y Swaffield (2005), Goldin (2014) y Gicheva (2013). Sin embargo, posiblemente, si bien la segregación ocupacional parece ser un factor determinante de las diferencias salariales entre hombres y mujeres a diferentes edades, por sí mismo no explica la totalidad de las diferencias. En cualquier caso, sin duda alguna, es uno de los factores que es preciso tener más en cuenta para entender las brechas salariales de género crecientes con la edad.

Factores determinantes del incremento de la brecha salarial de género en España: trabajadores a tiempo completo con estudios superiores

En esta sección se construye un pseudo-panel con las cuatro olas disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial para la cohorte nacida entre 1968-1972. Tal y como se ha presentado en la sección 3, es posible observar a individuos representativos de esa cohorte en cuatro momentos diferentes del ciclo de vida. El objetivo de esta sección es tratar de entender los factores que determinan ese crecimiento observado en la brecha de género con la edad.

Para ello, la Encuesta de Estructura Sa-

larial ofrece una información que es posible explotar en este trabajo, que es la desagregación del salario hora en sus dos componentes fundamentales: salario base, que refleja la categoría ocupacional del trabajador y, por otra, los complementos salariales, que reflejan pagos por antigüedad, peligrosidad, turnos y/o bonos. La suma de estos dos componentes conforma el salario ordinario total de cada trabajador (los pagos extraordinarios están excluidos del análisis). En media, en España, el salario base asciende aproximadamente al 65% del salario ordinario total, mientras que el 35% restante corresponde a complementos salariales. Esta descomposición, sin embargo, es muy heterogénea por sectores de actividad y categorías ocupacionales.

El gráfico 3 presenta el salario base y los complementos salariales mensuales medios para la cohorte nacida entre 1968-1972 para hombres y mujeres separadamente. En el gráfico se aprecian algunos datos interesantes: en primer lugar, que para todas las edades las mujeres reciben en media un menor salario base y menores complementos salariales que los hombres. Además, ambas diferencias crecen con la edad, pero crecen relativamente más las diferencias en los complementos salariales que en el salario base.

Hasta el momento, solo se han mostrado diferencias salariales medias entre hombres y mujeres, tanto en salarios hora, como en salario base y complementos salariales en diferentes momentos de la vida para una cohorte determinada. Sin embargo, estas diferencias pueden deberse, entre otros factores, a diferencias en composición de hombres y mujeres o incluso al tipo de trabajo que tienen.

Sin embargo, dado que disponemos de información individual de cada trabajador con respecto a estos atributos, es posible ir "depurando" las brechas salariales para cada edad de diferencias en características personales,

Salario base mensual y complementos salariales - Trabajadores a tiempo completo con estudios superiores (cohorte 1968-72)

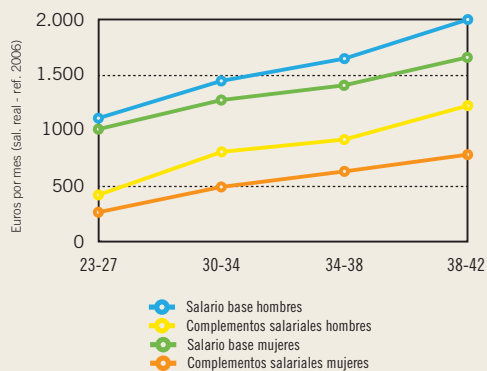


Gráfico 3.

así como de los empleos, e incluso de la posible segregación ocupacional. De esta manera, es posible atribuir las diferencias salariales para cada edad a diferentes factores. Dicha depuración consiste en estimaciones salariales de cada uno de los tres componentes mencionados (salario hora, salario base y complementos salariales –una vez transformados en logaritmos–) sobre diferentes variables explicativas. La brecha salarial viene captada por el coeficiente del indicador de género en cada una de las diferentes estimaciones, que condiciona por diferentes factores.

En particular, el gráfico 4 presenta el coeficiente de la variable "mujer" de diferentes regresiones en las cuales se estima el salario hora total, cada una de las cuales controla por diferentes controles. Para cada tramo de edad presentado en el eje de abscisas se realiza una estimación diferente. Dichos coeficientes representan la brecha de género en cada tramo de edad, tanto no condicionada como condi-

Brecha salarial de género en salario hora - Trabajadores con estudios superiores que trabajan a tiempo completo (cohorte 1968-72)

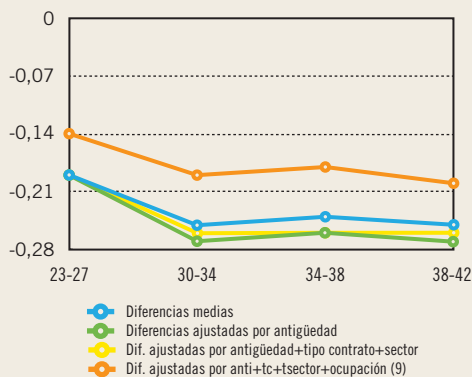


Gráfico 4.

cionada por factores como la antigüedad, el tipo de contrato, el sector de actividad y/o la ocupación².

Los resultados más destacables de este gráfico 4 son los siguientes: diferencias en antigüedad, tipo de contrato y sector no contribuyen en nada a explicar la evolución de la brecha salarial de género con el ciclo de vida. Por el contrario, una vez que se depuran diferencias en ocupaciones (se han considerado 9 categorías ocupacionales), es cierto que la brecha salarial se reduce de modo muy notable, aunque no desaparece. En particular, la línea naranja revela las diferencias salariales entre hombres y mujeres (para cada tramo de edad) que tienen la misma antigüedad en el trabajo, mismo tipo de contrato, mis-

² Quiero hacer notar que otros demográficos que suelen incorporarse en las regresiones salariales, como educación o tipo de jornada, están ya controlados, dado que la muestra sobre la que se trabaja son trabajadores con educación universitaria que trabajan a jornada completa.

Brecha salarial en salario base (hora) a lo largo del ciclo de vida (cohorte 1968-72) - Trabajadores a tiempo completo con estudios superiores

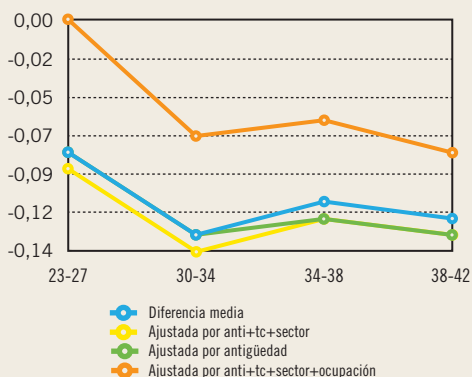


Gráfico 5.

mo sector de actividad (industria, servicios, construcción) y misma ocupación (9 posibles categorías). Estas diferencias salariales ascienden al 14% a favor de los hombres a la entrada del mercado laboral, y crecen hasta el 19% para la edad de 30-34 años. A partir de ese momento se mantienen más o menos constantes en esa cuantía.

Los gráficos 5 y 6 presentan un análisis similar, pero para cada uno de los componentes salariales antes mencionados, i. e. salario base y complementos salariales.

Con respecto a la brecha de género en el salario base, el gráfico 5 destaca un hecho interesante, y es que incluso cuando comparamos hombres y mujeres con la misma antigüedad, mismo tipo de contrato, trabajan en el mismo sector y en la misma ocupación (línea naranja), las diferencias en el salario base, si bien al inicio de la vida laboral son inexistentes, sin embargo, para la edad de 30 años, han alcanza-

Brecha salarial en complementos salariales (hora) a lo largo del ciclo de vida (cohorte 1968-72) - Trabajadores a tiempo completo con estudios superiores

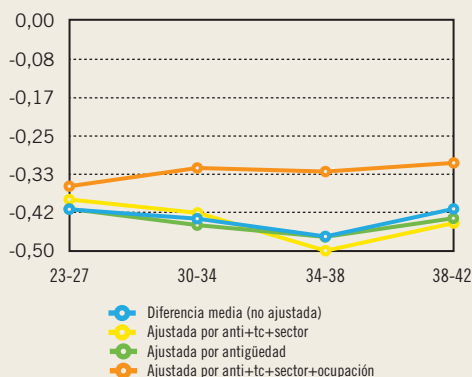


Gráfico 6.

do un 7% a favor de los varones. A partir de ese momento, esa brecha se mantiene constante en el 7% en el componente del salario base. Dado que el salario base refleja la categoría ocupacional de los trabajadores, este resultado indica que las mujeres, en los primeros 8-10 años de vida laboral, promocionan en menor medida que sus homólogos varones hacia ocupaciones mejor pagadas. Esta es sin duda una de las razones que justifican la brecha salarial creciente con la edad que hemos destacado desde el primer momento. Lo que este resultado no permite concluir es si esa menor promoción hacia ocupaciones mejor pagadas es una decisión de las mujeres, en cuyo caso sería voluntaria, o de los empresarios, en cuyo caso sería involuntaria. Desafortunadamente, con los datos de los que disponemos, no es posible determinar este punto.

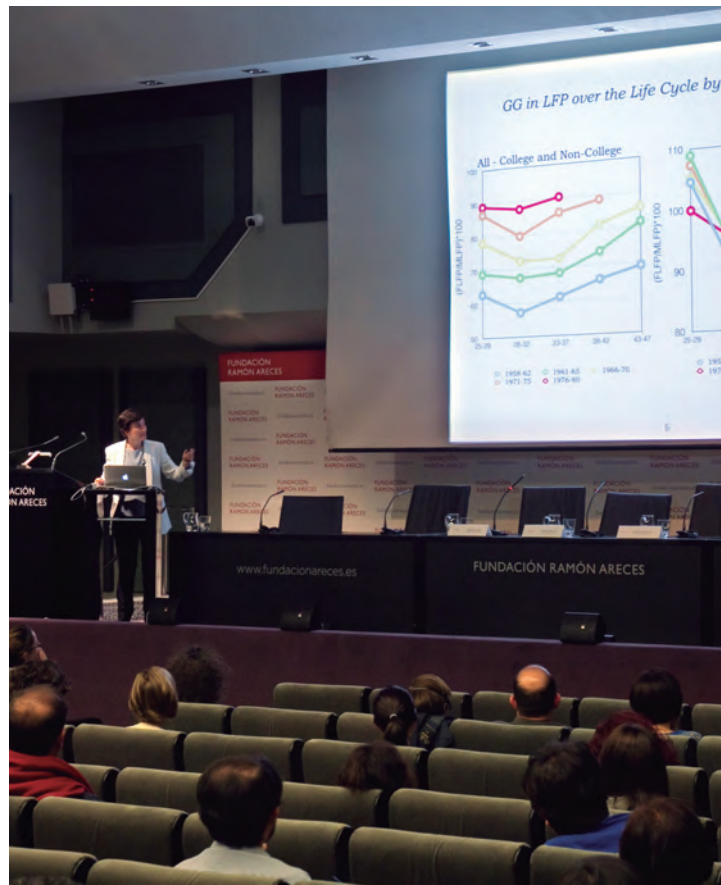
Finalmente, el gráfico 6 presenta el mismo tipo de análisis pero para el componente de complementos salariales.

El gráfico 6 indica, en primer lugar, que las diferencias en los complementos salariales entre hombres y mujeres muy similares y que trabajan en empleos muy similares (línea naranja) alcanzan el 35%, y se mantienen más o menos en los mismos niveles a lo largo de la vida laboral. Estas diferencias no pueden deberse a diferencias en antigüedad, ya que se controla por diferencias en dicha variable. Además, dado que entre trabajadores con estudios superiores los complementos por turnos son ciertamente mínimos, la conclusión que este resultado permite alcanzar es que las mujeres cobran menores retribuciones en términos de bonos que sus homólogos varones.

¿Por qué las mujeres reciben menos bonos que sus homólogos varones? Quizá una parte al menos de estas diferencias estriba en una segregación a nivel sectorial. Los bonos son muy habituales en sectores de servicios como finanzas, y muy poco habituales en otros como educación, sanidad u otros. La segregación por sexo en estos sectores es muy notable, dado que el sector de las finanzas es fuertemente masculino, mientras que el de educación o sanidad es fuertemente femenino. Si bien hemos incluido la variable "Sector de actividad" en la estimación, la desagregación abarca únicamente 3 sub-sectores, que son industria, servicios y construcción. No es posible, con los datos de los que disponemos, realizar una desagregación mayor para las cuatro olas de la EES y, en consecuencia, no es posible confirmar esta hipótesis, que creo que ayudaría a entender estas diferencias.

Reconciliación entre los resultados y las teorías

Para terminar, cabría tratar de reconciliar



Sara de la Rica

los resultados encontrados sobre las brechas de género para España con algunas de las dos teorías que justificarían estas diferencias.

En este sentido, podemos preguntarnos si la brecha de género creciente con la edad podría deberse a diferencias en capital humano: lo cierto es que no es fácil de reconciliar esta teoría con las diferencias importantes que observamos incluso a la entrada del mercado laboral, donde las diferencias en experiencia laboral no existen, y sin embargo, la brecha salarial existe y alcanza el 14% para hombres y mujeres MUY similares y que trabajan en empleos también muy similares.

Por otra parte, en la teoría del capital humano, se suele diferenciar entre capital humano general y capital humano específico. El



último normalmente lo aproximamos por la variable "antigüedad" en el trabajo, y los resultados indican que una vez que se controla por tener la misma antigüedad en el trabajo actual, las brechas de género, así como su perfil creciente con la edad permanecen. En consecuencia, no parece que la razón fundamental que explicaría estas brechas de género crecientes con la edad pueda atribuirse a diferencias en capital humano.

En segundo lugar, cabría preguntarse si la evidencia presentada sería consistente con la teoría de la segregación ocupacional, por la cual las mujeres, a partir de los 30 años, que es cuando entran en la maternidad, se dirigen hacia ocupaciones más conciliables con su vida familiar, pero que tienen salarios más bajos. La evidencia muestra que entre un cuarto y un tercio de la brecha salarial (en salarios hora) se explica por la segregación ocupacional. Por otra parte, la evidencia mostrada con

las brechas salariales de la variable "Salario base" que define precisamente la categoría ocupacional, revela que las mujeres promocionan menos que los varones hacia categorías ocupacionales mejor pagadas, dado que sus salarios base crecen menos con la edad que la de los varones. Esto sería compatible con una segregación ocupacional voluntaria para mejor compatibilizar la vida familiar con la vida profesional, pero también con una segregación ocupacional involuntaria, en la que la mujer no promociona porque no se le permite. Podría suceder que los empresarios prefieran no promocionar a mujeres hacia mejores ocupaciones debido precisamente por situarse en las edades centrales de la maternidad. Esta diferencia en las razones de la segregación ocupacional no puede contrastarse con los datos de los que disponemos y, en consecuencia, ambas posibilidades quedarían abiertas.

Conclusiones

En este estudio se ha presentado evidencia de las brechas de género en España, tanto en participación laboral como en salarios-hora. Dicha evidencia indica que las brechas de género crecen con la edad, particularmente hacia la edad de los 30-34 años y, en la mayoría de los casos, a partir de ese momento se mantienen constantes. La diferencia en participación laboral se ha estrechado sensiblemente para las cohortes más jóvenes y, particularmente, para el colectivo de personas con estudios universitarios, no supera el 7% en ningún momento del ciclo de vida.

Con respecto a la brecha salarial, este estudio se centra en el colectivo de trabajadores con estudios superiores y que trabajan a tiempo completo, para disponer de una muestra de trabajadores con una fuerte vinculación con el mercado de trabajo. Para ese colectivo, y centrándonos en la cohorte nacida entre 1968 y 1972, se observa una brecha salarial en

el salario hora del 20% a favor de los hombres a la entrada del mercado laboral, brecha que asciende hasta el 27% a la edad de 37-42 años y sigue creciendo hasta el 35% a la edad de 41-46 años. Para entender el porqué de estas brechas salariales, se ha descompuesto el salario hora en sus dos componentes principales, salario base y complementos salariales. Los resultados indican, en primer lugar, que las mujeres promocionan menos que sus homólogos varones a la edad de 30-34 años, lo que ciertamente explica el crecimiento en la brecha salarial desde la entrada en el mercado laboral hasta esa franja de edad. Por otra parte, las mujeres reciben un 35% menos de retribución en cuanto a complementos variables, que son fundamentalmente diferencias en bonos, y que al menos, en parte, podría deberse a una segregación de género en sectores de actividad.

Para terminar, quisiera destacar que si bien es cierto que las brechas de género en participación laboral sí que se están estrechando en España, fundamentalmente entre el colectivo de personas con estudios superiores, sin embargo las diferencias en salarios están muy lejos de eliminarse. Incluso considerando hombres y mujeres muy similares que tienen el mismo tipo de contrato y trabajan en la misma ocupación, las diferencias salariales a la entrada ascienden a un 14% a favor de los hombres, y crecen hasta el 19% hacia la edad de los 30-34 años.

Bio



SARA DE LA RICA

Es catedrática de Economía en la Universidad del País Vasco. Su investigación se centra en temas de género y mercado de trabajo, análisis económico de la inmigración, educación, e instituciones del mercado de trabajo. Es también directora de la Cátedra FEDEA "Fuentes Quintana" de Investigación del Banco de España-FEDEA, coeditora de la revista científica IZA Journal of European Labor Studies, miembro del Consejo Asesor de ANECA, e investigadora asociada del CREAM (Centro de Investigación del Análisis de la Inmigración, Londres) y el IZA (Instituto de Investigación del Mercado de Trabajo, Bonn). Ha sido presidenta de la European Society of Population Economics (2012) y de COSME (2012-13). Sus investigaciones han sido publicadas en numerosas revistas científicas internacionales, como Journal of Human Resources, Labour Economics, Journal of Population Economics, Economic Inquiry, Industrial and Labor Relations Review, y un largo etcétera.

Referencias

Erosa, A., L.Fuster, y D. Restuccia (2016), "A quantitative theory of the gender gap in wages", *European Economic Review* 85 (2016) 165-187.

Goldin, Claudia (2006), "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family" *AEA papers and Proceedings*, Richard Ely Lecture.

Goldin, Claudia, (2014), "A Grand Gender

Convergence: Its Last Chapter", *American Economic Review*, 104(4): 1091-1119.

Gicheva, Dora (2013), "Working Long Hours and Early Career Outcomes in the High-End Labor Market" *Journal of Labor Economics*, vol. 31, no. 4.

Manning, A. y J. Swaffield (2008), "The Gender Gap in Early-Career Wage Growth", *CEP Discussion Paper* No 700 (July).