

DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE SECTOR PÚBLICO Y SECTOR PRIVADO EN ESPAÑA

Jaume GARCÍA
Pedro Jesús HERNÁNDEZ
Ángel LÓPEZ

I. INTRODUCCIÓN (*)

LAS diferencias existentes entre las estructuras retributivas de los sectores público y privado están siendo objeto de creciente atención por parte de investigadores y gestores públicos. Conocer los motivos que impulsan la decisión de trabajar en uno u otro sector, así como cuantificar los retornos a las características de los trabajadores que cada sector ofrece, han sido los objetivos de una serie de estudios recientes para países tanto industrializados (1) como en vías de desarrollo (2).

En este sentido, la determinación de los salarios en el sector público se ve afectada en gran medida por procesos políticos y administrativos, a lo que se une la dificultad práctica de medir la productividad. En estas circunstancias, cabe esperar que trabajadores con una dotación de capital humano similar sean remunerados de manera distinta en los dos sectores.

Para el caso español, la diferencia entre los salarios observados para los dos sectores, a partir de los datos de la Encuesta de Conciencia y Biografía de Clase (ECBC) de 1991 (3), favorable al sector público a lo largo de la mayor parte de la escala de salarios (4) —véase gráfico 1— no es explicable únicamente a partir de las diferentes cualificaciones de la fuerza de trabajo en cada uno de los sectores. En este sentido, los resultados de algunos estudios realizados con distintas bases de datos españolas, aunque con una especificación restrictiva para el análisis de las diferencias salariales entre sector público y privado, ponen de manifiesto la existencia de una prima salarial positiva para aquellos que trabajan en el sector público (5).

En este trabajo, se analizan los determinantes de los salarios en ambos sectores, centrandose el interés en averiguar hasta qué punto las diferencias salariales se deben a unos esquemas retributivos de los factores explicativos de los salarios distintos

en cada sector. Dado que la determinación del sector en que un asalariado trabaja es potencialmente endógena, nuestra especificación empírica corrige el probable sesgo de selectividad que podría originarse si no se tuviese en cuenta la mencionada endogeneidad.

En este sentido, esta parte del trabajo tiene un planteamiento metodológico similar al del estudio de Ullibarri (1996), aunque la especificación del modelo y los objetivos del análisis no son plenamente coincidentes. En este estudio, parte de nuestro interés se centra en medir el efecto que algunas características del puesto de trabajo tienen sobre los salarios. Sin embargo, no estamos interesados en proceder a la descomposición de las diferencias salariales observadas, aspecto contemplado en el estudio de Ullibarri (1996), sino simplemente en analizar el impacto que los distintos esquemas retributivos en uno y otro sector tienen sobre el salario esperado para determinadas tipologías de individuos.

Por otra parte, la «hipótesis de compresión de los salarios públicos» predice que el diferencial entre salarios públicos y privados tenderá a reducirse a medida que las habilidades para desempeñar un determinado puesto de trabajo aumentan. Una hipótesis asociada sugiere que la posición relativa dentro de la distribución de salarios es importante a la hora de obtener una prima salarial en el sector público. En este artículo, contrastamos estas dos hipótesis a través de la inclusión de variables en el modelo econométrico que miden el nivel de estudios necesario para desempeñar las tareas del puesto de trabajo, y estimando la prima salarial asociada a trabajar en uno u otro sector a lo largo de diferentes puntos de las distribuciones de salarios mediante técnicas de regresión cuantílica.

El trabajo se estructura de la siguiente forma: en el apartado II, presentamos el modelo econométrico utilizado, así como las estimaciones de las ecuaciones de salarios para ambos sectores; en el III, se procede al análisis de las diferencias salariales derivadas de los modelos estimados según diferentes características; los resultados de la estimación de las primas salariales a lo largo de las distribuciones se presentan en el apartado IV. El trabajo finaliza con un resumen de sus principales conclusiones.

II. ECUACIONES DE SALARIOS PARA EL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO

La evidencia empírica más inmediata que se puede obtener a partir de la información de la

GRÁFICO 1
DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS
EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO



ECBC es que la media del salario bruto por hora declarado en la encuesta es mucho más elevada en el sector público que en el privado, tanto para hombres como para mujeres. Esta evidencia de una aparente mayor retribución en el sector público se ve confirmada si efectuamos dichas comparaciones con los datos de salarios líquidos anuales correspondientes a la Encuesta de Presupuestos Familiares (1990-1991).

En la medida en que las características de los puestos de trabajo del sector público sean diferentes de las del sector privado, y en la medida en que las características de los que trabajan en uno y otro sector difieran, es bien sabido que la comparación entre retribuciones medias no proporciona una idea adecuada de los factores explicativos de las diferencias salariales y, en particular, de la medida en que estos dos sectores retribuyen de forma diferente las características de los trabajadores. En nuestro caso, con base en la estadística descriptiva presentada en el cuadro A.1 del apéndice, observamos que la edad, así como la antigüedad en el empleo de los que trabajan, es mayor en el sector público que en el privado, y también mayor en el caso de los hombres. Asimismo, la distribución de los trabajadores según niveles de estudios difiere entre los dos sectores para ambos sexos.

El análisis de regresión permite solventar inicialmente la mencionada limitación de la comparación de medias por la estimación de un modelo que, aparte de una variable que recoja el hecho de tra-

bajar en el sector público o en el sector privado, contemple otros factores relevantes en la explicación de los salarios. Este enfoque presupone una misma retribución para esos factores en ambos sectores, mientras que la evidencia disponible apunta, sin embargo, la existencia de una distinta retribución de éstos. La superación de la anterior limitación implicaría estimar ecuaciones de salarios distintas para ambos sectores, de forma similar a la que se realiza en los estudios de discriminación salarial por sexo.

Este nuevo planteamiento presupone que la separación de la muestra no es endógena, caso obvio en la discriminación salarial por sexo, pero no tan inmediato en el estudio que nos ocupa. En este caso, es razonable suponer que la decisión (situación) de trabajar en uno u otro sector es endógena en este contexto, ya que dicha decisión (situación) puede ser interpretada como el resultado del deseo de los individuos de trabajar en un sector y el hecho de recibir una oferta para ello (6).

En este sentido, en la medida en que los factores no observables que influyen en la decisión de trabajar en el sector público estén correlacionados con los factores no observables que afectan a los salarios en uno u otro sector, el análisis de regresión tradicional para cada submuestra de trabajadores dará lugar a estimaciones inconsistentes de los parámetros y, consecuentemente, a conclusiones inadecuadas acerca de las diferencias salariales entre uno y otro sector y de los factores explicativos de éstas. Por ello, es práctica común en la literatura sobre este tema la utilización de un modelo que contemple la posible endogeneidad de la decisión de trabajar en uno u otro sector. Es el caso del modelo *switching*, utilizado originalmente por Lee (1978) para analizar el efecto que la pertenencia o no a un sindicato podría tener sobre los salarios recibidos.

En nuestro caso, el modelo tendría la siguiente estructura

$$\ln w_i^{pu} = Z_i' \delta_{pu} + \varepsilon_i^{pu} \quad \text{si } D_i = 1 \text{ (sector público)} \quad [1]$$

$$\ln w_i^{pr} = Z_i' \delta_{pr} + \varepsilon_i^{pr} \quad \text{si } D_i = 0 \text{ (sector privado)} \quad [2]$$

donde w representa el salario por hora, Z es un vector de características, ya sean del individuo o del puesto de trabajo, ε es el término de error y D una variable ficticia que toma el valor 1 ó 0 según que el individuo trabaje en el sector público o en el sector privado.

Dado que las muestras son seleccionadas, en el sentido de que para un sector sólo observamos los

salarios de los que trabajan en él, pero no los de aquéllos que trabajan en el otro sector, la aplicación de MCO a [1] y [2] daría estimaciones inconsistentes en la medida en que el término de error no tenga esperanza nula en la muestra utilizada. La obtención de estimaciones consistentes requiere: bien estimar conjuntamente por máxima verosimilitud el modelo formado por las ecuaciones [1], [2] y la explicativa de la decisión entre sector público y sector privado, definida como un modelo Probit, de la siguiente forma

$$\begin{aligned} D = 1 & \quad \text{si } X_i' \beta + u_i > 0 & (\text{sector público}) \\ D = 0 & \quad \text{si } X_i' \beta + u_i \leq 0 & (\text{sector privado}) \end{aligned} \quad [3]$$

o bien aplicar MCO a las siguientes ecuaciones:

$$\ln w_i^{pu} = Z_i' \delta_{pu} + \theta^{pu} \lambda_i^{pu} + \eta_i^{pu} \quad \text{si } D_i = 1 \quad [1']$$

$$\ln w_i^{pr} = Z_i' \delta_{pr} + \theta^{pr} \lambda_i^{pr} + \eta_i^{pr} \quad \text{si } D_i = 0 \quad [2']$$

donde los términos adicionales en relación a [1] y [2], λ^{pu} y λ^{pr} , representan los términos de corrección a añadir por el hecho de que la esperanza del término de error es distinta de cero para la muestra utilizada. Esta última ha sido la alternativa que se ha usado en este trabajo.

En cuanto a la especificación de la ecuación de salarios, se han incluido como factores explicativos las siguientes características del individuo: *edad* (perfil cuadrático); *nivel de estudios*, seis variables ficticias para los siguientes niveles: sin estudios (nivel 1), educación primaria (nivel 2), BUP-COU (nivel 3), FP (nivel 4), diplomados universitarios (nivel 5) y licenciados (nivel 6) —variable omitida—, y *antigüedad* en el puesto de trabajo (perfil cuadrático). También se han incluido las siguientes características del puesto de trabajo: *tareas implícitas*; tres variables ficticias para los siguientes tipos: dirección, supervisión y empleado (variable omitida); *autonomía* en el ritmo de trabajo (1 = Sí, 0 = No); *responsabilidad* de decisión de los procedimientos de los subordinados (1 = Sí, 0 = No); *nivel de estudios adecuado* para el trabajo que desempeña; cuatro variables ficticias definidas a partir de los mismos grupos utilizados para la variable nivel de estudios, pero agrupando algunos de ellos. Asimismo, se ha incluido una variable de control según el *tipo de ingresos* declarado en la encuesta (1 = brutos; 0 = netos).

En cuanto a la ecuación de decisión entre sectores público y privado, en este estudio no se pretende modelizar la forma estructural del proceso por el cual un individuo es observado trabajando en un sector. Así, Van der Gaag y Vijverberg (1988) suponen que el proceso tiene dos fases: la decisión

del individuo de intentar obtener empleo en un sector y la del empleador de elegirlo. Según dichos autores, el individuo basa su decisión en la comparación de los salarios esperados, mientras que el empleador lo hace teniendo en cuenta las características del potencial empleado. Por ello, en la ecuación de decisión de sector aparecen tanto las diferencias salariales esperadas como las características del individuo consideradas factores explicativos, lo que hace que, dada la inobservabilidad del salario esperado en el sector alternativo y la potencial endogeneidad de los salarios, la identificación de los parámetros descansa en restricciones que son de difícil justificación *ex-ante*. Asimismo, este tipo de modelo no tiene excesivas características de estructuralidad, dado que las dos probabilidades que explicarían la probabilidad de que alguien trabaje en un determinado sector —la probabilidad de desearlo y la probabilidad de ser escogido— no se modelizan de forma separada.

Sobre la base de las anteriores consideraciones, y dado que el estudio no pretende analizar el impacto de la diferencia salarial entre sectores sobre la probabilidad de estar empleado en un sector, en el presente trabajo hemos optado por especificar una ecuación de forma reducida, con la única finalidad de controlar los posibles efectos de la selección de la muestra en las ecuaciones de salarios. Las variables que se han incluido como explicativas de la probabilidad de estar trabajando en el sector público (o privado) incluyen la edad y el nivel de estudios, variables definidas igual que en el caso de las ecuaciones de salarios, así como las siguientes: *cabeza de familia* (1 = Sí, 0 = No), y *casado* (1 = Sí, 0 = No).

Dada la evidencia empírica disponible para el caso español acerca de la existencia de diferencias salariales significativas por sexo (7), se ha optado por estimar las ecuaciones de salarios correspondientes al sector público y al sector privado para las submuestras de hombres y mujeres. Los resultados de dichas estimaciones, así como de la estimación del modelo Probit correspondiente a la decisión entre sector público y sector privado, se presentan por separado en el cuadro A.2 del apéndice.

Los resultados generales son acordes con lo que cabría esperar de la estimación de una ecuación de salarios. Así, la educación tiene un efecto positivo sobre el nivel de ingresos para cualquiera de las submuestras y de los sectores considerados, aunque los efectos son más apreciables para la submuestra de hombres, para la cual el rango de variación de los coeficientes de las variables referidas al nivel de estudios es mayor en ambos sectores

que en el caso de la submuestra femenina. Asimismo, el efecto de la edad y de la antigüedad se ajusta al perfil cuadrático que se ha especificado, siendo el efecto sobre los salarios positivo en la primera etapa de la vida laboral, para decrecer posteriormente. En relación con la edad, cabe mencionar que la pendiente del perfil cuadrático es más acusada en el sector público que en el privado, aunque los máximos se produzcan alrededor de edades parecidas en ambos sectores (unos 50 años) en el caso de los hombres, mientras que los máximos son a edades más tempranas en el caso de las mujeres, en particular, en el sector privado.

En relación con las características del puesto de trabajo, cabe mencionar que los efectos de las variables ligadas a las funciones del puesto de trabajo son más acusados en el caso de los hombres que en el de las mujeres, aunque, con alguna excepción no significativa para estas últimas, los signos corresponden a lo esperado. Es decir, *ceteris paribus*, los puestos de trabajo que conllevan tareas de supervisión o dirección tienen salarios esperados superiores que aquéllos que corresponden a un simple empleado. Lo mismo puede decirse de aquellos puestos de trabajo con autonomía o responsabilidad organizativa. En el caso de los hombres, para todas estas variables, los efectos son marginalmente más acusados en el sector público que en el privado.

Por último, en cuanto al nivel de estudios adecuado para desempeñar el puesto de trabajo, el efecto es de signo idéntico al del nivel de estudios que posee el individuo. En general, cuanto mayor es el nivel de estudios requerido, mayor es el valor esperado del salario, aunque existen algunas diferencias en el caso del sector público, tanto para hombres como para mujeres, por lo que se refiere al nivel más bajo. Ello puede ser debido, tal y como queda reflejado en las estadísticas descriptivas del cuadro A.1 del apéndice, a la escasa presencia de este tipo de puestos de trabajo en el sector público (aproximadamente un 4,5 por 100 del total).

III. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES

Dado que uno de los objetivos del estudio es el análisis de las diferencias salariales entre el sector privado y el público, se procederá a descomponer dichas diferencias. Este tipo de análisis es frecuente en el ámbito de la discriminación salarial por sexo, y en dichos estudios, haciendo uso de una de las propiedades básicas de los MCO, se descom-

pone la diferencia entre la media de los salarios de cada grupo en dos partes: la correspondiente a las diferencias en las características (factores explicativos) de ambos grupos y la diferencia debida a la diferente retribución (distintos coeficientes) de dichos factores, lo que habitualmente se considera discriminación. Esto es lo que se conoce en esta literatura como la descomposición de Oaxaca (1973).

De hecho, la simple observación de la estadística descriptiva de los factores explicativos ya nos pone de manifiesto que una parte de las diferencias salariales se debe a las distintas características de los puestos de trabajo y de los individuos del sector público en relación con los del sector privado. Así, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres en el sector privado, más de la mitad de los individuos tiene estudios de nivel igual o inferior a graduado escolar (nivel 2), mientras que dicho porcentaje para el sector público no alcanza el 30 por 100 en el caso de los hombres y apenas supera el 15 por 100 en el caso de las mujeres. Los porcentajes de trabajadores con estudios superiores en uno y otro sector reafirman las anteriores consideraciones. En el sector privado, menos de la décima parte de los trabajadores tiene ese nivel, mientras que en el sector público las cifras se sitúan por encima del 20 por 100 en el caso de los hombres y del 15 por 100 en el de las mujeres.

En cuanto a los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo, las diferencias entre uno y otro sector son importantes. En el sector público, alrededor del 40 por 100 de los puestos de trabajo requiere estudios universitarios, mientras que dicho porcentaje no alcanza el 15 por 100 en el caso del sector privado.

Tal y como se indicó, las diferencias en características sólo tienen por qué explicar una parte de las diferencias salariales entre ambos sectores. Éstas también pueden deberse a las distintas retribuciones que cada factor explicativo recibe en uno y otro sector; es decir, a las diferencias en los coeficientes de las distintas variables explicativas en cada uno de ellos. En los cuadros n.º 1, 2 y 3, se ilustran estos aspectos, comparando la diferencia entre el valor esperado del logaritmo del salario bruto en cada uno de los sectores para un individuo tipo con características (valores de las variables explicativas) equivalentes a la media del total de muestra, variando alternativamente uno de los siguientes factores explicativos: nivel de estudios (cuadro n.º 1), nivel de estudios requerido para el puesto de trabajo (cuadro n.º 2) y edad (cuadro número 3).

Según las cifras del cuadro n.º 1, en el caso de los hombres, las diferencias salariales entre sector público y sector privado son menos importantes para niveles de estudios superiores que para el resto de niveles, para los cuales las diferencias son muy similares (8). Por contra, en el caso de las mujeres, las diferencias son más acusadas en favor de las retribuciones del sector público para los niveles superiores de estudios [5 y 6] y para el nivel inferior [1]. Ello puede estar explicado por la mayor segregación ocupacional de la mujer en el sector privado, en relación con el sector público, a la hora

de acceder a puestos de elevada responsabilidad y, consecuentemente, de mayor salario (9).

En cuanto a las diferencias según el nivel de estudios adecuado para el desempeño del puesto de trabajo (cuadro n.º 2), el patrón es más uniforme para hombres y mujeres que en el caso anterior. Así, cuanto mayor es el nivel de estudios requerido, menor es la diferencia salarial. Este resultado, por lo menos en términos cualitativos, apunta en el mismo sentido que la evidencia aportada por el estudio de Gutiérrez y Labrado (1988), en el cual, a partir de una evaluación de puestos de trabajo similares en uno y otro sector, se concluye que dichas diferencias son más importantes, en favor del sector privado, para puestos de un nivel superior.

En la medida en que el nivel de estudios adecuado aproxime las habilidades requeridas por el puesto de trabajo, los resultados obtenidos apuntan en la línea de aceptar la hipótesis de compresión de las retribuciones en el sector público a medida que las habilidades requeridas son mayores (10). Estos resultados también se dan en estudios similares para la economía de Estados Unidos (Hundley, 1991) y para la economía holandesa (Van Ophem, 1993), aunque las variables utilizadas para aproximar las habilidades del puesto de trabajo son diferentes a las empleadas en este estudio (11).

En relación con la edad, a partir de los coeficientes estimados se aprecia un mayor impacto en las diferencias salariales de esta variable en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres. Para los primeros, los coeficientes de los términos cuadráticos son más del doble en valor absoluto en el caso del sector público. Tal y como se observa en el cuadro n.º 3, las diferencias salariales crecen rápidamente con la edad, para luego decrecer, en el caso de los hombres, mientras que para las mujeres el crecimiento es más suave y se mantiene de forma más uniforme para las edades consideradas. Ello es consecuencia del perfil cuadrático estimado, que, como se comentó anteriormente, es tal que los máximos son más tardíos en el caso de los hombres que en el de las mujeres.

Para completar esta discusión de las diferencias salariales entre sector público y sector privado basada en el modelo *switching*, es interesante comparar cuáles serían los salarios esperados para individuos con características medias de uno u otro sector según que las retribuciones de dichas características (los coeficientes) fuesen bien los del sector público, o bien los del sector privado. En concreto, pretendemos comparar el salario esperado

CUADRO N.º 1

DIFERENCIAS SALARIALES SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIOS

	Hombres	Mujeres
Nivel 1	0,193	0,434
Nivel 2	0,200	0,173
Nivel 3	0,236	0,297
Nivel 4	0,239	0,083
Nivel 5	0,216	0,433
Nivel 6	0,110	0,388

CUADRO N.º 2

DIFERENCIAS SALARIALES SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIOS ADECUADO

	Hombres	Mujeres
Nivel 1	0,335	0,415
Nivel 2	0,232	0,217
Nivel 3-4	0,162	0,279
Nivel 5-6	0,153	0,134

CUADRO N.º 3

DIFERENCIAS SALARIALES SEGÚN LA EDAD

	Hombres	Mujeres
25 años	0,087	0,211
35 años	0,183	0,258
45 años	0,222	0,289
55 años	0,206	0,304

de un individuo con características de la media de los individuos del sector público según calculemos dicho salario basándonos en el modelo estimado para el sector público o en el estimado para el sector privado. Idéntico ejercicio se realiza para un individuo con características de la media de los individuos del sector privado.

Con respecto al cálculo de dichos valores esperados, deben hacerse dos consideraciones:

a) Dichos valores se calculan como esperanzas condicionadas a trabajar en uno u otro sector; es decir, teniendo en cuenta los términos de corrección (12). Esta forma de proceder parece más adecuada que la comparación de las esperanzas incondicionadas (sin términos de corrección) en la medida en que el interés de este ejercicio es comparar qué ganaría un individuo con unas determinadas características (de uno u otro sector) según trabajase en el sector público o en el sector privado (13).

b) El valor esperado del salario por hora se ha calculado bajo el supuesto de distribución lognormal de dicha variable.

En el cuadro n.º 4, se presentan, para hombres y mujeres, los resultados de este ejercicio. De ellos se desprende que, en el caso de los hombres, un individuo con características medias del sector público tendrá un salario superior que uno con características medias del sector privado, sea cual sea el sector para el que efectuemos la comparación. Pero, al mismo tiempo, el individuo con características medias del sector público estaría mejor retribuido en el sector privado, situación que no se da para el individuo con características del sector privado. Los resultados apuntan en la dirección de que el sector público retribuye mejor a los individuos menos cualificados, mientras que los indi-

viduos más cualificados están mejor retribuidos en el sector privado. De nuevo, en términos cualitativos, este resultado apunta en la línea de los presentados en el ejercicio comparativo de Gutiérrez y Labrado (1988) antes mencionado.

En cambio, como era de esperar, los resultados de los comentarios realizados anteriormente sobre las estimaciones de las ecuaciones de salarios son cualitativamente distintos para las mujeres. Así, las retribuciones del sector público son mayores sean cuales sean las características de las mujeres consideradas. Asimismo, al igual que ocurría en el caso de los hombres, el sector público retribuye mejor a una mujer con las características medias en este sector que a una con las características medias del sector privado. En cambio, a diferencia de los resultados para la submuestra masculina, en el caso de las mujeres el sector privado retribuye mejor a una mujer con las características medias del sector privado que a una con las del público.

IV. DIFERENCIAS SALARIALES SEGÚN NIVELES DE SALARIOS

Una de las conclusiones del apartado anterior hacía referencia a la relación negativa entre las diferencias salariales entre sector público y privado y el nivel de estudios adecuado para el desarrollo de las actividades asociadas al puesto de trabajo. Dicho resultado, tal y como se mencionó, corrobora, en cierta forma, la evidencia aportada por Gutiérrez y Labrado (1988) a partir de la evaluación de puestos de trabajo de similares características en ambos sectores. De hecho, estas consideraciones debieran ser compatibles con una menor diferencia salarial (incluso negativa) favorable al sector público cuanto mayor sea el nivel de salarios contemplado, en la medida en que los estudios requeridos y el nivel de salarios estén positivamente relacionados, como así se desprende de lo comentado en el apartado II.

A fin de aportar evidencia que corrobore la última afirmación, en este trabajo nos planteamos comparar no sólo las medias de las distribuciones salariales en uno y otro sector, tal y como corresponde a la utilización del modelo de regresión, sino las distribuciones salariales, o al menos algunos puntos (cuantiles) significativos de éstas. Para ello, haremos uso de la regresión cuantílica (14), que es una técnica estadística que nos permite estimar los cuantiles de la distribución de una variable aleatoria —en nuestro caso, el salario— como una función lineal de un conjunto de variables explicativas

CUADRO N.º 4

PREDICCIONES DE LOS SALARIOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EN EL PRIVADO

	Hombres	Mujeres
Características sector público:		
Sector público.....	1.081,78	974,28
Sector privado.....	1.302,52	500,66
Características sector privado:		
Sector público.....	825,69	846,87
Sector privado.....	732,45	578,23

de aquélla. En general, la comparación de las medias de las distribuciones será válida para toda la distribución si las distribuciones de los salarios en ambos sectores son idénticas excepto en la media. En concreto, si tienen la misma forma funcional, una vez estandarizada la variable salario (o una transformación de ésta), y la misma varianza.

De la evidencia aportada por las estimaciones del apartado anterior parece deducirse que, de forma sistemática, la dispersión de los salarios es mayor en el sector privado que en el público, tanto para hombres como para mujeres (15). Ello es indicativo de que, posiblemente, las diferencias salariales sean distintas según los cuantiles de la distribución para los que efectuemos las comparaciones.

En los cuadros A.3 y A.4 del apéndice, se presentan los resultados de la estimación de una ecuación de salarios haciendo uso de la regresión cuantílica, tanto para hombres como para mujeres. La especificación del modelo es más sencilla que

las empleadas en el apartado anterior, dado que la diferencia salarial entre sectores se mide únicamente a través del coeficiente de una variable ficticia que toma valores 1 ó 0 según el individuo trabaje en el sector público o en el privado.

En los cuadros n.ºs 5 y 6, se presentan las diferencias salariales estimadas para hombres (cuadro número 5) y para mujeres (cuadro n.º 6) para el modelo anteriormente comentado, así como para un modelo más general en el que se permite, mediante términos de interacción, la posibilidad de que las diferencias salariales no sólo sean distintas según el cuantil considerado, sino también según el nivel de estudios del individuo.

A partir de los resultados presentados en dichos cuadros, cabe concluir que las diferencias salariales entre ambos sectores son más acusadas para las mujeres que para los hombres, sea cual sea el punto de la distribución que consideremos. Asimismo, si centramos nuestra atención en el modelo básico (sin interacciones), las diferencias salariales

CUADRO N.º 5

**DIFERENCIAS SALARIALES (EN LOGARITMOS) ENTRE SECTOR PÚBLICO Y SECTOR PRIVADO.
REGRESIÓN CUANTÍLICA. HOMBRES**

	1.º cuantil	Mediana	3.º cuantil	9.º decila
Sin interacción.....	0,150	0,101	0,060	0,052
Nivel 1	0,158	0,193	0,071	0,374
Nivel 2	0,124	0,098	0,071	0,063
Nivel 3	0,193	0,129	0,082	0,078
Nivel 4	0,102	0,092	0,070	0,137
Nivel 5	0,268	0,112	0,038	-0,040
Nivel 6	0,115	0,078	-0,075	-0,044

CUADRO N.º 6

**DIFERENCIAS SALARIALES (EN LOGARITMOS) ENTRE SECTOR PÚBLICO Y SECTOR PRIVADO.
REGRESIÓN CUANTÍLICA. MUJERES**

	1.º cuantil	Mediana	3.º cuantil	9.º decila
Sin interacción.....	0,303	0,293	0,243	0,139
Nivel 1	0,809	0,639	0,298	0,273
Nivel 2	0,249	0,145	0,321	0,182
Nivel 3	0,301	0,305	0,234	-0,039
Nivel 4	0,275	0,256	0,122	-0,066
Nivel 5	0,522	0,417	0,284	0,174
Nivel 6	0,441	0,412	0,362	0,032

son menores a medida que avanzamos a lo largo de la distribución (16). En el caso de los hombres, pasamos de aproximadamente un 15 por 100 de diferencia salarial en el primer cuantil a poco más del 5 por 100 en la novena decila, mientras que en el caso de las mujeres esas diferencias son, respectivamente, del 30 por 100 y casi del 14 por 100. La reducción de las diferencias salariales es más homogénea a lo largo de la distribución para los hombres, mientras que para las mujeres las reducciones más sustanciales se producen en las dos últimas decilas.

Si consideramos el modelo con interacciones entre sectores y niveles de estudio, los resultados presentan patrones menos claros, aunque, en general, la diferencia salarial para cada nivel de estudio disminuye a lo largo de la distribución. De hecho, para los niveles de estudios más elevados y para las últimas decilas, esas diferencias llegan a ser negativas, es decir, favorables al sector privado.

Por otra parte, la evolución de las diferencias salariales según niveles de estudios para un cuantil determinado sigue un patrón general de disminución con el nivel de estudios, aunque dicho patrón no se cumple en todos los casos; en particular, para aquellos niveles de estudios poco representativos del cuantil considerado; es decir, niveles bajos para cuantiles altos y niveles altos para cuantiles bajos. Estas consideraciones son válidas tanto para la submuestra masculina como para la femenina, aunque para esta última los resultados se ven algo distorsionados para la novena decila, en el sentido de que las diferencias salariales negativas (favorables al sector privado) se dan en los niveles de educación intermedios y no en los superiores, como en el caso de los hombres.

V. CONCLUSIONES

1. Las diferencias salariales a favor del sector público en España no solamente se deben a la diferente dotación de capital humano de sus respectivas fuerzas de trabajo, sino que reflejan también diferentes esquemas retributivos para una misma dotación de capital humano.

2. El diferencial salarial decrece con el nivel de estudios requerido para desempeñar el puesto de trabajo y, para el caso de los hombres, con el nivel de estudios alcanzado.

3. En el caso de los hombres, el sector público ha absorbido a una fuerza de trabajo con caracte-

rísticas que hacen que este grupo de asalariados obtenga una retribución superior a los asalariados del sector privado bajo cualquiera de los dos esquemas de retribución estimados. Al mismo tiempo, se constata que, para este grupo de trabajadores, el sector público ofrece una retribución menor que la que potencialmente podrían obtener en el sector privado. Sin embargo, los asalariados del sector privado estarían mejor pagados en el sector público.

4. Para las mujeres, los patrones de retribuciones observadas y potenciales son ligeramente diferentes. Al contrario que los hombres, las mujeres que actualmente trabajan en el sector público estarían peor retribuidas en el sector privado, tanto en relación con lo que obtienen en el público como en relación con lo que obtienen las mujeres que trabajan en el sector privado. En cualquier caso, estas últimas estarían mejor retribuidas en el sector público.

5. El diferencial a favor del sector público decrece a lo largo de la distribución de salarios para todos los niveles de estudios. Para la educación universitaria, el diferencial cambia de signo en la parte alta de las distribuciones de salarios, especialmente para el caso de los hombres.

NOTAS

(*) Este trabajo está basado en la segunda parte del estudio «Diferencias salariales por actividades económicas, por sexo y entre sector público y privado en España», presentado en las *XII Jornadas de Economía Industrial* celebradas en Madrid en septiembre de 1996.

(1) HARTOG y OOSTERBEECK (1993) para Holanda; DUSTMANN y VAN SOEST (1995) para Alemania; GYOURKO y TRACY (1988) para los Estados Unidos, son algunos ejemplos.

(2) Véase, por ejemplo, CHRISTOFIDES y PASHARDES (1996).

(3) Encuesta realizada conjuntamente por el Instituto Nacional de Estadística, la Comunidad Autónoma de Madrid y el Instituto de la Mujer.

(4) Esta diferencia a favor del sector público está en la línea de los resultados mostrados en POTERBA y RUEBEN (1994) con datos para los Estados Unidos; HARTOG y OOSTERBEECK (1993) con datos holandeses, y CHRISTOFIDES y PASHARDES (1996) con datos para Chipre.

(5) Véanse los estudios de ANDRÉS y GARCÍA (1991); DE LA RICA y UGIDOS (1995), y HERNÁNDEZ (1995), aunque el objetivo de dichos estudios no es el análisis de las diferencias salariales entre sector público y sector privado.

(6) A lo largo del presente estudio, haremos referencia a la *decisión* de trabajar en uno u otro sector, aunque, como ha quedado claro, la observación de un individuo trabajando en un sector no es únicamente el resultado de su decisión.

(7) Véanse los trabajos de HERNÁNDEZ (1995); DE LA RICA y UGIDOS (1995), y GARCÍA y otros (1997), entre otros.

(8) Téngase en cuenta que, aproximadamente, las diferencias en logaritmos representan las diferencias relativas medidas en tanto por uno.

(9) Véase, a este respecto, el trabajo de HERNÁNDEZ (1996) sobre discriminación salarial y segregación ocupacional de la mujer.

(10) Esta hipótesis de la compresión de las retribuciones en el sector público tiene su origen en un modelo de toma de decisiones políticas.

(11) En el estudio de HUNDLEY (1991), la variable utilizada mide el tiempo requerido para aprender las técnicas, adquirir la información y desarrollar los hábitos para realizar adecuadamente las tareas del puesto de trabajo. En el caso del estudio de VAN OPHEM (1993), la variable es un indicador de la complejidad del puesto.

(12) Tal y como se observa en el cuadro A.2, los coeficientes de dichos términos no son significativos, pero en el caso de las mujeres son elevados en valor absoluto y cercanos a la significatividad. Debe mencionarse que, en este tipo de modelos microeconómicos con términos de corrección, la significación de estos coeficientes es muy sensible a la especificación escogida.

(13) Véanse, en este sentido, el trabajo de BJÖRKLUND y MOFFITT (1987), y el de HARTOG y OOSTERBEECK (1993).

(14) Véase el trabajo de KOENKER y BASSETT (1978) para una exposición teórica, y el trabajo de CHAMBERLAIN (1994) como ilustrativo de las posibilidades empíricas de este tipo de técnicas en la estimación de ecuaciones de salarios.

(15) Las desviaciones estándar de las regresiones son 0,31 y 0,35 para el sector público y privado, respectivamente, en el caso de los hombres, y 0,37 y 0,41, respectivamente, para la submuestra de mujeres.

(16) En términos cualitativos, los resultados son similares a los obtenidos por POTERBA y RUEBEN (1994) para el caso de Estados Unidos, utilizando la misma metodología econométrica.

BIBLIOGRAFÍA

- ANDRÉS, J., y GARCÍA, J. (1991), «Una interpretación de las diferencias salariales entre sectores», *Investigaciones Económicas*, 15, páginas 143-167.
- BJÖRKLUND, A., y MOFFITT, R. (1987), «The estimation of wage gains and welfare gains in self-selection models», *The Review of Economics and Statistics*, 69, págs. 42-49.
- CHAMBERLAIN, G. (1994), «Quantile regression, censoring and the structure of wages», en C. A. SIMS (eds.), *Advances in Econometrics. 6th World Congress*, vol. 1, Cambridge University Press.
- CHRISTOFIDES, L. N., y PASHARDES, P. (1996), «Sector and type of employment selection: a study of paid-work wages in the private and public sector in Cyprus», Department of Economics, University of Cyprus, D.P. 96-06.
- DE LA RICA, S., y UGIDOS, A. (1995), «¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?», *Investigaciones Económicas*, 19, páginas 395-414.
- DUSTMANN, C., y VAN SOEST, A. (1995), «Generalized switching regression analysis of private and public sector wage structures in Germany», University College London, D.P. 95-06.
- GARCÍA, J.; HERNÁNDEZ, P. J., y LÓPEZ, A. (1997), «Gender wage differences in Spain. A quantile regression approach», mimeo.
- GUTIÉRREZ, A., y LABRADO, M. (1988), *La experiencia de la evaluación de puestos de trabajo en la Administración española*, Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid.
- GYOURKO, J., y TRACY, J. (1988), «An analysis of public and private sector wages allowing for endogenous choices of both government and union status», *Journal of Labor Economics*, 6, págs. 229-253.
- HARTOG, J., y OOSTERBEECK, H. (1993), «Public and private sector wages in the Netherlands», *European Economic Review*, 37, páginas 97-114.
- HERNÁNDEZ, P. J. (1995), «Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España», *Investigaciones Económicas*, 19, páginas 195-215.
- (1996), «Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial», *Revista de Economía Aplicada*, 4, págs. 57-80.
- HUNDLEY, G. (1991), «Public and private sector occupational pay structures», *Industrial Relations*, 30, págs. 417-434.
- KOENKER, R., y BASSETT, G. (1978), «Regression quantiles», *Econometrica*, 46, págs. 33-50.
- LEE, L. F. (1978), «Unionism and wage rates: a simultaneous equations model with qualitative and limited dependent variables», *International Economic Review*, 19, págs. 415-433.
- OAXACA, R. (1973), «Male-female wage differentials in urban labor markets», *International Economic Review*, 14, págs. 693-709.
- POTERBA, J. M., y RUEBEN, K. S. (1994), «The distribution of public sector wage premia: evidence using quantile regression methods», *National Bureau of Economic Research, W.P.* 4734.
- ULLIBARRI, M. (1996), *La discriminación salarial por sexo y la segmentación ocupacional en España: un análisis desagregado*, tesis doctoral, Universidad Pública de Navarra.
- VAN DER GAAG, J., y VIJVERBERG, W. (1988), «A switching regression model for wage determinants in the public and private sectors of a developing country», *The Review of Economics and Statistics*, 70, páginas 244-252.
- VAN OPHEM, H. (1993), «A modified switching regression model for earnings differentials between the public and private sectors in the Netherlands», *The Review of Economics and Statistics*, 75, páginas 215-224.

APÉNDICE

CUADRO A.1

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS VARIABLES UTILIZADAS

	HOMBRES		MUJERES	
	<i>Público</i>	<i>Privado</i>	<i>Público</i>	<i>Privado</i>
<i>Nivel de estudios:</i>				
Nivel 1	0,017	0,069	0,008	0,035
Nivel 2	0,280	0,491	0,148	0,468
Nivel 3	0,219	0,139	0,187	0,149
Nivel 4	0,129	0,180	0,159	0,180
Nivel 5	0,146	0,058	0,334	0,083
Nivel 6	0,208	0,064	0,163	0,083
Edad	40,771	37,173	36,508	32,151
	(11,18)	(11,42)	(10,35)	(10,75)
Antigüedad.....	16,507	11,920	11,094	9,718
	(16,30)	(16,36)	(13,75)	(17,19)
Tipo de ingresos	0,187	0,241	0,219	0,194
Cabeza de familia	0,839	0,733	0,265	0,186
Casado	0,748	0,647	0,575	0,425
Autonomía	0,388	0,320	0,386	0,321
Responsabilidad	0,185	0,195	0,149	0,077
<i>Tareas:</i>				
Supervisión	0,179	0,145	0,158	0,075
Dirección	0,069	0,074	0,028	0,018
<i>Nivel de estudios adecuado:</i>				
Nivel 1	0,045	0,144	0,045	0,217
Nivel 2	0,267	0,355	0,138	0,358
Nivel 3-4.....	0,299	0,343	0,387	0,326
Nivel 5-6.....	0,389	0,158	0,430	0,099
Salario por hora (en logaritmos)	6,649	6,345	6,565	6,046
	(0,49)	(0,47)	(0,47)	(0,48)

Nota: Las desviaciones estándar de las variables continuas entre paréntesis.

CUADRO A.2

ESTIMACIONES DE LAS ECUACIONES DE SALARIOS Y LA ECUACIÓN DE DECISIÓN DEL SECTOR

	HOMBRES			MUJERES		
	Probit	Público	Privado	Probit	Público	Privado
Constante.....	-1,483 (2,12)	5,658 (21,16)	6,381 (39,53)	-2,273 (3,08)	6,023 (14,94)	5,834 (26,96)
<i>Nivel de estudios:</i>						
Nivel 1	-1,935 (7,71)	-0,638 (3,55)	-0,721 (6,49)	-1,939 (4,83)	-0,399 (1,41)	-0,444 (2,50)
Nivel 2	-1,145 (8,72)	-0,505 (5,96)	-0,595 (7,21)	-1,308 (7,64)	-0,472 (3,55)	-0,257 (2,30)
Nivel 3	-0,462 (3,16)	-0,316 (5,40)	-0,441 (6,64)	-0,343 (1,90)	-0,306 (3,78)	-0,215 (2,47)
Nivel 4	-0,817 (5,34)	-0,374 (5,41)	-0,503 (6,50)	-0,402 (2,19)	-0,474 (5,40)	-0,169 (1,96)
Nivel 5	-0,191 (1,13)	-0,187 (3,63)	-0,292 (4,09)	-0,342 (1,93)	-0,159 (2,54)	-0,203 (2,03)
Edad.....	0,033 (1,03)	0,049 (4,36)	0,023 (2,85)	0,090 (2,68)	0,037 (2,15)	0,027 (2,11)
Edad ² ($\times 10^{-3}$)	-0,137 (0,37)	-0,514 (4,10)	-0,233 (2,35)	-0,706 (1,69)	-0,428 (2,22)	-0,346 (2,19)
Antigüedad.....	—	0,011 (3,13)	0,015 (6,31)	—	0,014 (2,78)	0,014 (3,24)
Antigüedad ² ($\times 10^{-3}$).....	—	-0,135 (3,27)	-0,152 (5,34)	—	-0,127 (2,15)	-0,170 (3,39)
Tipo de ingresos.....	—	0,233 (6,06)	0,146 (4,85)	—	0,215 (4,50)	0,176 (3,59)
Cabeza de familia.....	0,083 (0,46)	—	—	0,041 (0,28)	—	—
Casado.....	0,024 (0,17)	—	—	0,144 (1,12)	—	—
Autonomía	—	0,088 (2,72)	0,083 (2,91)	—	-0,012 (0,28)	0,018 (0,44)
Responsabilidad	—	0,141 (2,76)	0,078 (1,90)	—	0,085 (1,27)	-0,009 (0,09)
<i>Tareas:</i>						
Supervisión	—	0,109 (2,24)	0,087 (1,91)	—	0,014 (0,21)	0,118 (1,26)
Dirección	—	0,256 (3,60)	0,242 (4,01)	—	0,172 (1,37)	-0,002 (0,02)
<i>Nivel de estudios adecuado:</i>						
Nivel 1	—	-0,046 (0,49)	-0,227 (4,15)	—	-0,080 (0,60)	-0,361 (4,06)
Nivel 2	—	-0,167 (3,13)	-0,246 (5,23)	—	-0,253 (3,25)	-0,336 (4,14)
Nivel 3-4	—	-0,163 (3,72)	-0,172 (4,00)	—	-0,057 (1,04)	-0,201 (2,70)
Término de corrección	—	0,037 (0,48)	-0,187 (1,86)	—	-0,065 (0,57)	0,203 (1,33)
R ²	0,142	0,594	0,454	0,224	0,400	0,288

Nota: Estadísticos *t* en valor absoluto entre paréntesis.

CUADRO A.3

RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN DE LA ECUACIÓN DE SALARIOS. REGRESIÓN CUANTÍLICA. HOMBRES

	1.º cuantil	Mediana	3.º cuantil	9.º decila	MCO
Constante	5,777 (58,35)	5,925 (45,85)	6,144 (35,33)	6,215 (26,76)	6,004 (50,62)
<i>Nivel de estudios:</i>					
Nivel 1	-0,519 (11,89)	-0,663 (11,88)	0,856 (8,93)	-1,100 (8,83)	-0,694 (12,25)
Nivel 2	-0,454 (17,74)	-0,601 (20,46)	-0,698 (15,52)	-0,803 (14,38)	-0,607 (16,33)
Nivel 3	-0,351 (13,65)	-0,472 (12,25)	-0,519 (10,65)	-0,641 (10,46)	-0,447 (11,33)
Nivel 4	-0,352 (12,46)	-0,499 (15,12)	-0,569 (11,81)	-0,623 (8,73)	-0,478 (11,84)
Nivel 5	-0,114 (4,16)	-0,202 (6,41)	-0,246 (5,07)	-0,455 (7,27)	-0,236 (5,19)
Edad	0,026 (5,03)	0,034 (4,99)	0,035 (3,80)	0,047 (3,85)	0,029 (4,72)
Edad ² ($\times 10^{-3}$)	-0,264 (4,32)	-0,387 (4,45)	-0,362 (3,16)	-0,500 (3,44)	-0,302 (4,05)
Antigüedad	0,015 (8,39)	0,014 (6,86)	0,014 (4,54)	0,009 (2,13)	0,015 (7,39)
Antigüedad ² ($\times 10^{-3}$)	-0,173 (8,74)	-0,169 (7,03)	-0,133 (3,50)	-0,000 (0,10)	-0,154 (6,72)
Tipo de ingresos	0,075 (3,78)	0,114 (4,80)	0,194 (5,57)	0,230 (5,64)	0,163 (6,85)
Sector público	0,150 (7,65)	0,101 (4,43)	0,060 (1,76)	0,052 (1,19)	0,106 (4,46)
Autonomía.....	0,048 (2,57)	0,058 (2,73)	0,111 (3,29)	0,148 (3,33)	0,092 (4,20)
Responsabilidad	0,017 (0,64)	0,131 (3,76)	0,151 (3,20)	0,119 (2,46)	0,097 (2,99)
<i>Tareas:</i>					
Supervisión	0,139 (5,01)	0,098 (3,06)	0,066 (1,34)	0,061 (1,07)	0,117 (3,40)
Dirección.....	0,318 (10,37)	0,275 (4,75)	0,190 (2,70)	0,311 (4,02)	0,294 (6,41)
Pseudo-R ²	0,267	0,309	0,366	0,403	0,508

Nota: Estadísticos *t* en valor absoluto entre paréntesis.

CUADRO A.4

RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN DE LA ECUACIÓN DE SALARIOS. REGRESIÓN CUANTÍLICA. MUJERES

	1.º cuantil	Mediana	3.º cuantil	9.º decila	MCO
Constante	5,238 (98,32)	5,657 (51,35)	5,828 (41,13)	6,400 (26,38)	5,586 (36,16)
<i>Nivel de estudios:</i>					
Nivel 1	-0,569 (17,32)	-0,520 (7,23)	0,689 (10,42)	-0,990 (10,69)	-0,748 (7,34)
Nivel 2	-0,451 (27,18)	-0,488 (15,66)	-0,584 (14,99)	-0,806 (11,34)	-0,566 (11,13)
Nivel 3	-0,302 (17,78)	-0,347 (10,27)	-0,471 (11,87)	-0,531 (7,34)	-0,378 (6,96)
Nivel 4	-0,255 (13,49)	-0,412 (11,63)	-0,491 (9,85)	-0,626 (7,60)	-0,367 (6,72)
Nivel 5	-0,017 (1,11)	-0,007 (0,24)	-0,058 (1,56)	-0,279 (4,60)	-0,118 (2,20)
Edad	0,044 (16,55)	0,036 (6,16)	0,038 (4,98)	0,026 (2,11)	0,040 (4,75)
Edad ² ($\times 10^{-3}$)	-0,559 (17,40)	-0,448 (6,25)	-0,431 (4,46)	-0,238 (1,59)	-0,466 (4,42)
Antigüedad	0,019 (18,20)	0,012 (5,24)	0,010 (3,50)	0,011 (2,40)	0,015 (4,62)
Antigüedad ² ($\times 10^{-3}$)	-0,198 (18,12)	-0,131 (5,01)	-0,112 (3,29)	-0,117 (2,40)	-0,169 (4,62)
Tipo de ingresos	0,111 (10,24)	0,081 (3,31)	0,250 (7,73)	0,282 (5,23)	0,202 (5,88)
Sector público	0,303 (28,16)	0,293 (13,10)	0,243 (7,70)	0,139 (2,82)	0,263 (7,91)
Autonomía	0,016 (1,66)	0,084 (4,13)	0,082 (3,27)	0,085 (2,07)	0,022 (0,72)
Responsabilidad	0,114 (7,79)	0,066 (1,99)	0,048 (1,19)	-0,064 (0,99)	0,066 (1,14)
<i>Tareas:</i>					
Supervisión	0,031 (1,82)	0,066 (1,99)	0,123 (2,99)	0,111 (1,56)	0,095 (1,69)
Dirección	0,147 (4,91)	0,104 (1,76)	0,062 (1,14)	-0,048 (0,52)	0,109 (1,09)
Pseudo-R ²	0,271	0,344	0,372	0,312	0,436

Nota: Estadísticos *t* en valor absoluto entre paréntesis.

Resumen

En este estudio, se analizan las diferencias salariales entre sector público y sector privado, estimando un modelo en el que se considera endógena la situación de un trabajador en uno u otro sector. Los resultados ponen de manifiesto que las diferencias salariales observadas se deben no sólo a las diferentes características de los trabajadores de uno y otro sector, sino también a los diferentes esquemas retributivos de dichos sectores, siendo éstos distintos para hombres y mujeres. El diferencial salarial decrece en favor del sector privado con el nivel de estudios, así como con los niveles de estudios adecuados al puesto de trabajo. Finalmente, haciendo uso de la regresión cuantílica, se observa que las diferencias salariales en favor del sector público tienden a decrecer con el nivel de salarios.

Palabras clave: diferencias salariales, sector público, sector privado, modelo *switching*, regresión cuantílica.

Abstract

In this study, the wage differentials between the public and private sectors are analysed, estimating a model in which the situation of a worker in one or the other sector is considered endogenous. The results show that the wage differentials observed are not only due to the different characteristics of the workers in one or other of the sectors, but also to the different structures of remuneration for the said sectors, being that these are different for men and women. The wage differential decreases in favour of the private sector with the level of studies, as well as with the level of relevant studies applicable to the job. Finally, making use of the quantile regression, we observe that the wage differentials in favour of the public sector tend to decrease with the level of salary.

Key words: wage differentials, public sector, private sector, switching model, quantile regression.

JEL classification: J31, J45.