



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Discriminación salarial por género en el mercado de trabajo
español según el tipo de contrato del trabajador**

Presentado por Javier Quintana López

Tutelado por Ángel L. Martín Román

Segovia, [fecha]

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	Página	4 - 5
-------------------	--------	-------

CAPÍTULO I

Macromagnitudes laborales desagregadas por sexo

1.1. Tipología más de 16 años según EPA.....	Página	8
1.2. Población en edad de trabajar.....	Página	8 - 9
1.3. Población Activa.....	Página	9
1.3.1. Población Ocupada.....	Página	10 - 11
1.3.2. Población Parada.....	Página	11

CAPÍTULO II

Revisión de la literatura

2.1. Concepto y dimensiones.....	Página	14
2.2. Causas de la discriminación salarial.....	Página	15 - 16
2.3. Teorías por el lado de la oferta de trabajo.....	Página	16 - 17
2.4. Teorías por el lado de la demanda de trabajo.....	Página	17 - 20

CAPÍTULO III

El salario: Conceptos y dimensiones

3.1. Información y procedencia.....	Página	22
3.2. Retribución de los trabajadores.....	Página	22
3.2.1. Retribuciones salariales.....	Página	22 - 23
3.2.2. Retribuciones extra salariales.....	Página	23
3.3. El salario: Salario base. Complementos salariales.....	Página	23 - 25
3.4. Ganancias medias anuales por trabajador según tipo de jornada y contrato.....	Página	25 - 27

CAPÍTULO IV

Metodología, estimaciones y resultados

4.1. Metodología.....	Página	30 - 31
4.2. Estimaciones.....	Página	32 - 34
4.3. Resultados.....	Página	34 - 35

CAPÍTULO V

Conclusiones

5.1. Conclusiones.....	Página	38 - 39
------------------------	--------	---------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	Página	40 - 41
---------------------------------	--------	---------

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

En el presente documento, se va a analizar la evolución y el papel que ha tenido la mujer en las diversas situaciones del mercado laboral español durante los años 2006-2017 entre los cuales se comprende el efecto de la recesión económica, cuyo objetivo es obtener resultados significativos relacionados sobre las desigualdades laborales existentes en comparación con la situación del sexo masculino.

Los motivos para desarrollar este tipo de proyecto son las diferencias de género existentes en el mercado de trabajo español ya que es un tema vigente que genera investigación para estar al tanto de la coyuntura económica-social a la que se enfrentan tanto los hombres como las mujeres en el actual mercado laboral, además de, comprobar la afectación de ambos colectivos durante la crisis económica.

Para la elaboración de este proyecto se evidenciará cómo ha evolucionado la discriminación ocupacional y salarial durante los años seleccionados a nivel nacional. Asimismo, se pretende identificar los factores o causantes de estas diferencias.

Para ejecutar este análisis se va a recurrir a la estadística descriptiva que nos podemos encontrar en diversidad de fuentes oficiales cuya finalidad es organizar y presentar correctamente la información obtenida, haciendo uso de técnicas tanto numéricas como gráficas. También se puede conseguir mediante una importante lectura empírica, cuya intención es conseguir una base metodológica sobre la cual podamos trabajar y poder plantear diversidad de hipótesis para argumentar veracidades sobre la discriminación salarial para que nos aporten respuesta a los objetivos que pretendemos alcanzar.

Con el paso de los años el mercado de trabajo español ha sufrido diversas variaciones, ya sean positivas o negativas. En él, se han implantado numerosas reformas laborales en los que han alterado su funcionamiento como es el papel de la mujer, inicialmente el porcentaje de representación del sector femenino era escaso, por lo que han tenido que superar diversos obstáculos para obtener un porcentaje representativo en los diferentes sectores económicos en el mercado de trabajo, concretamente en el de servicios.

Por lo que este trabajo tiene la finalidad de proporcionar un análisis socio-laboral lo más exhaustivo posible para averiguar la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Y una vez se haya obtenido ésta, va a ser objeto de estudio los complementos salariales para comprobar si verdaderamente son una causa que agrava la discriminación salarial, ya que remotamente el colectivo femenino siempre ha estado enmarcado dentro de un cliché establecido en nuestra sociedad, dando lugar a la diversidad de situaciones que nos podemos encontrar hoy en día acerca de los puestos de trabajo infravalorados o incluso situaciones injustas respecto del colectivo masculino.

Para llevar a cabo este estudio tenemos que tener totalmente claro que la situación de partida de ser aquella en la que la mujer debe ser igual a la del hombre, es decir, que ambos estén empleados, dentro de un mismo rango de edad, que ocupen un puesto de trabajo similar, si tienen o no responsabilidad dentro de la organización y al esfuerzo realizado entre otros, pero no, por su condición de género

INTRODUCCIÓN

Este trabajo va a estar fundamentado en cinco capítulos, el primero de ellos, se analizará las diversas macromagnitudes relativas al mercado de trabajo, es decir, conocer los valores de la población en edad de trabajar y sus respectivas categorías, además de comparar la evolución de diferentes tasas sesgando por sexo; en el segundo capítulo, va a constar del marco teórico de la discriminación y las teorías que se han realizado durante años; en el tercer capítulo analizaremos los complementos salariales y el salario anual que reciben en promedio hombres y mujeres respecto al tipo de jornada y de contrato; el cuarto capítulo vamos a llevar a cabo la obtención de los datos numéricos y una vez estén organizados, realizar diferentes regresiones econométricas. Y por último, detallar las principales conclusiones de este proyecto.

INTRODUCCIÓN



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO I

MACROMAGNITUDES LABORALES DESAGREGADAS POR SEXO

1.1. Tipología más de 16 años según la Encuesta de Población Activa (EPA)

En cuanto a la medición del empleo en el mercado de trabajo en España analizaremos la Encuesta de Población Activa (EPA), publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La Encuesta de Población Activa definida por el INE:

“Se trata de una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964, siendo la metodología vigente en la actualidad la de 2005. Cuya finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). La muestra inicial es de unas 65.000 familias al trimestre que equivalen aproximadamente a 180.000 personas”.

Gráfico 1.1 – Clasificación de la población en edad de trabajar.

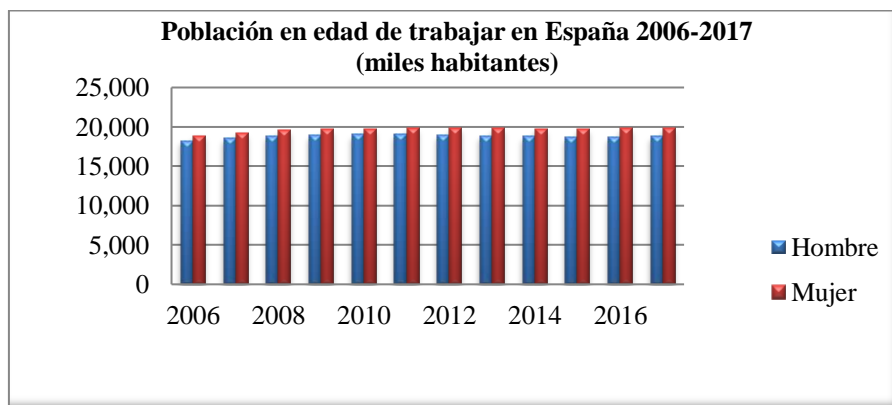


Fuente: De elaboración propia a partir de la clasificación según la EPA

A continuación, vamos a comenzar a analizar la población del mercado de trabajo en España entre 2006-2017 desagregadas por sexo. Para ello, nos basaremos en la tipología del Gráfico 1.1, comparando las tasas de empleo, actividad, ocupación y desempleo.

1.2. Población en edad de trabajar

Gráfico 1.2 – Población en edad de trabajar en España 2006-2017.



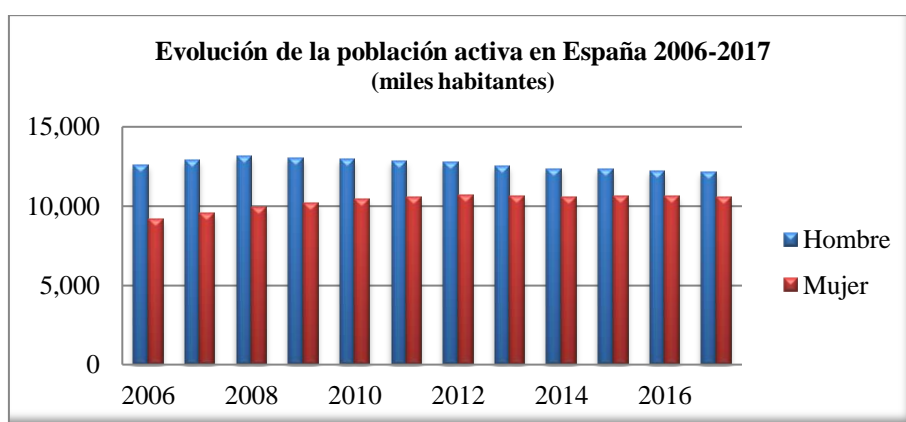
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

En el Gráfico 1.2., la población en edad de trabajar, podemos observar como las mujeres en todos los períodos analizados tienen valores superiores respecto de los hombres. Anteriormente a la crisis, apreciamos como la población española ha crecido, pero una vez que comenzó ésta, notamos que dicha población sigue aumentando, pero a un ritmo más pausado, provocado por una tasa de natalidad pequeña o por qué los individuos que se encontraban en nuestro país, se han ido en busca de una oportunidad de empleo fuera del mismo, ya sean con nacionalidad española o extranjera.

1.3. Población Activa

Seguidamente en el Gráfico 1.3. se expone el número de personas activas en España durante el periodo seleccionado.

Gráfico 1.3 – Población activa en España 2006-2017.

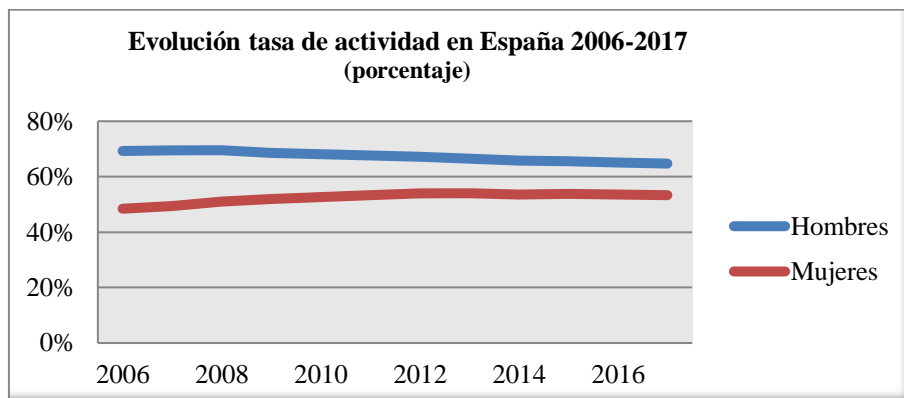


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

A través del Gráfico 1.3. queremos destacar que la población activa en España ha ido en aumento hasta el año 2008, actual situación de crisis económica, pero a partir de este acontecimiento, se puede observar que la población activa desciende paulatinamente hasta llegar a un punto en el cual el crecimiento de la población activa es nulo e incluso ha disminuido. Las situaciones a las que se puede deber es que los individuos que se encontraban trabajando y que han sido despedidos de su empleo, personas que estaban buscando activamente un empleo pero no lo han encontrado y debido a que se encontraba en una situación prolongada de paro han dejado de buscar o incluso han abandonado el país en busca de empleo.

Inmediatamente después relacionado con la población activa nos encontramos con el Gráfico 1.4., que representa la evolución de la tasa de actividad en España durante el periodo 2006-2017.

Gráfico 1.4 – Tasa Actividad en España 2006-2017.



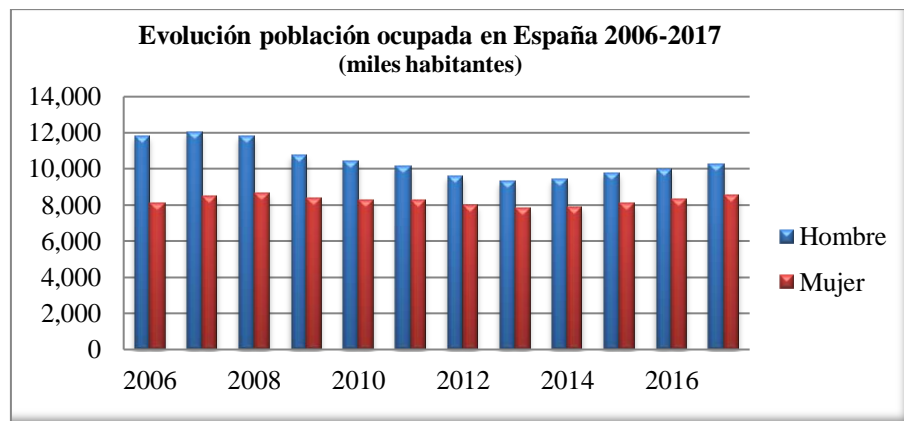
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

En cuanto a la tasa de actividad en España desde el año 2006 se ha ido reduciendo gradualmente en los hombres, al contrario que en las mujeres, que se ha visto incrementado hasta tal punto en el cual la tasa de actividad de hombres y mujeres se ha convergido.

1.3.1. Población Ocupada

Posteriormente, se va a exponer el Gráfico 1.5. lo correspondiente a las personas ocupadas en España en el periodo de 2006-2017.

Gráfico 1.5 – Población ocupada en España 2006-2017.

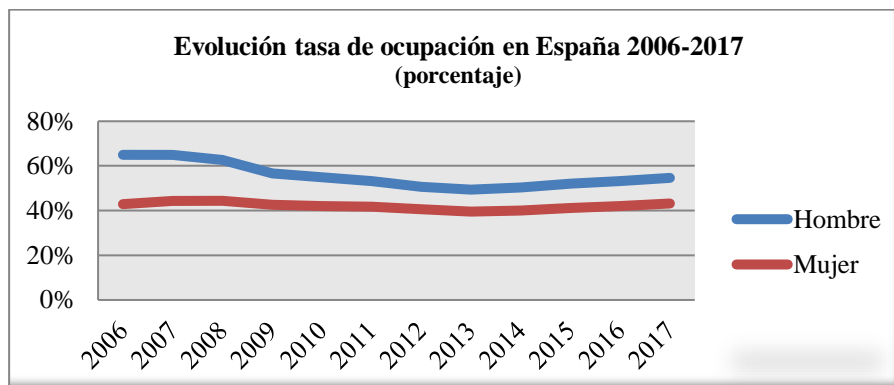


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Como se puede observar en el Gráfico 1.5 el número de personas que tienen un empleo ha sido creciente hasta el año 2007. A partir del año 2008, se puede ver como hay un descenso de habitantes que no tienen un empleo. Este proceso es más notable en los hombres ya que éstos tienen una mayor población ocupada. En el año 2014, dicha población vuelve a aumentar, y aunque no sea notable en ninguno de colectivos, parece un punto de inflexión de recuperación económica.

Consecutivamente vamos a analizar la evolución de la tasa de ocupación en España, correspondiente al Gráfico 1.6., durante el periodo elegido que es estudio de análisis.

Gráfico 1.6 – Tasa Ocupación en España 2006-2017.



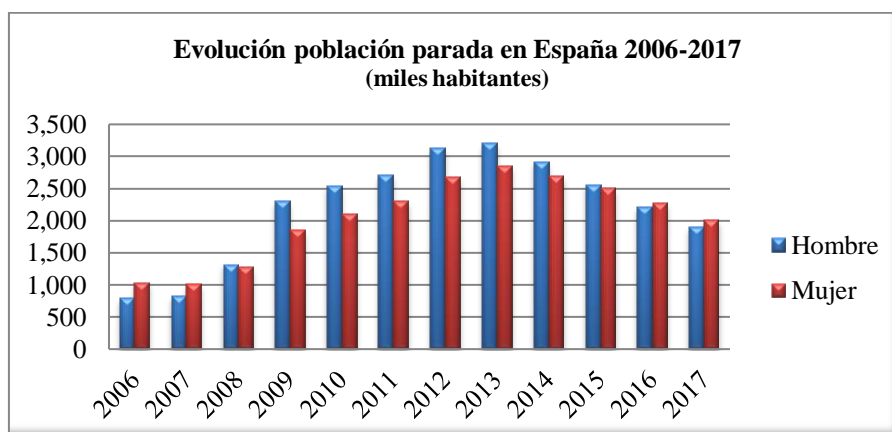
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

La tasa de ocupación es mayor para el sector masculino con un 65% que para el femenino (43%), pero conforme pasan los años, la diferencia entre sexos va convergiendo lentamente. Actualmente, se encuentran unos valores de ocupación del 55% para los hombres y un 43%. La diferencia inicialmente estaba en un 20%, pero en el año 2017, es un 12%, por lo que se ha reducido hasta en ocho puntos porcentuales.

1.3.2. Población Parada

En el Gráfico 1.8 se expone la población parada en España en el intervalo de años escogidos para llevar a cabo el análisis.

Gráfico 1.8 – Población parada en España 2006-2017.



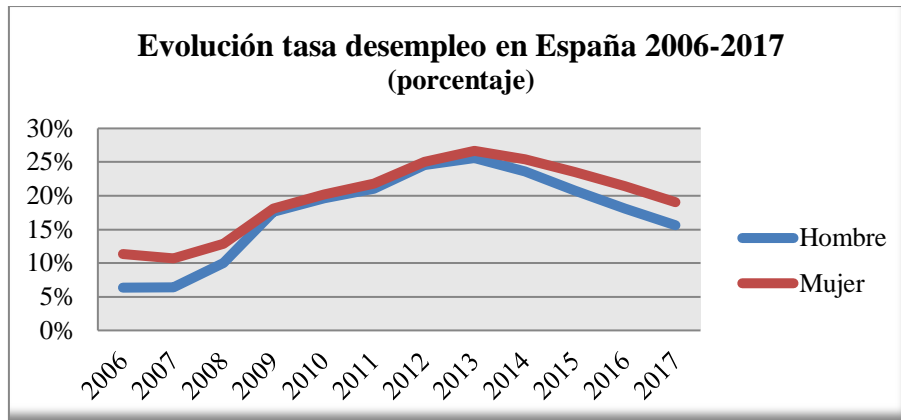
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

La población parada con anterioridad a la crisis económica representaba una porción pequeña, pero a raíz de ésta, observamos que pasamos de valores pequeños hasta que en el año 2013, los valores alcanzan un máximo de más de 3.000 parados para hombres y casi 3.000 parados para las mujeres, provocando un gran aumento de personas desempleadas, concretamente de más de 2.000 habitantes para hombres y un valor inferior a 2.000 para las mujeres. Sin embargo, en 2014, se aprecia como los valores de personas desempleadas se reducen exponencialmente, sinónimo de recuperación económica.

MACROMAGNITUDES LABORALES DESAGREGADAS POR SEXO

Posteriormente vamos a estudiar el Gráfico 1.9, en donde se representa la evolución de la tasa de paro en España durante el periodo 2006-2017.

Gráfico 1.9 – Tasa Desempleo en España 2006-2017.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Cabe decir que la tasa de paro de un país nunca va a ser cero, aunque el mercado laboral funcione adecuadamente, por lo que hay que intentar que ésta sea lo más baja posible, ya que las personas desempleadas generan un coste elevado (prestación por desempleo). En relación con los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE), España inicialmente posee un 6% de paro para los hombres y un 11% para las mujeres, pero observamos como la tasa de desempleo se incrementó de forma exponencial hasta alcanzar valores máximos en 2013 con un 25% y 26% respectivamente. A medida que pasan los años, la tasa de desempleo desciende de manera significativa en los hombres, mientras que en la mujeres no tanto.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Concepto y dimensiones

La discriminación salarial, también denominada brecha salarial, es un concepto que hace referencia a la desigualdad existente entre lo que cobran, de media, los hombres y las mujeres. Pero cabe decir que la discriminación existe cuando por razón de sexo, la mujer percibe una remuneración menor al hombre por haber realizado el mismo trabajo, o en su defecto, que su valor sea similar. Con esto lo que se intenta explicar es que las mujeres que realicen un trabajo de igual valor que el de los hombres deberían percibir un salario equivalente.

Sin embargo, la brecha salarial no es la única causa de discriminación que reciben las mujeres en el mercado laboral, sino que existen otros tipos de sesgos como es la **discriminación directa**, que hace referencia al trato heterogéneo que recibe una persona por razón de sexo, mientras que la **discriminación indirecta**, se refiere a cualquier criterio ya sea en el puesto de trabajo o factores que afecten al propio trabajador en el que la mujer pueda recibir un trato desfavorable respecto al hombre como puede ser en las aptitudes o capacidades, flexibilidad horario o incluso el esfuerzo físico entre otros.

Según Baquero, Guataquí y Sarmiento (2000), existen cuatro escenarios diferentes acerca de la discriminación salarial:

- La **discriminación salarial** hace referencia a que un individuo percibe un salario menor por haber realizado el mismo trabajo, aunque sean igual de productivos y/o cualificados. Este tipo de discriminación suele afectar en mayor medida a las mujeres.
- En cuanto a la **discriminación en el empleo** tiene lugar cuando un grupo de trabajadores tiene una tasa de desempleo desfavorable respecto de otro grupo. Se suele considerar que aunque las mujeres tengan la misma formación que los hombres, éstas no pueden realizar actividades que requieran de una alta productividad, igualmente, es un grupo estimado con baja movilidad laboral, flexibilidad laboral, etc. y por tanto, mayor probabilidad de quedarse sin empleo.
- La **discriminación ocupacional** se refiere a que las mujeres no pueden optar a puestos de trabajo en donde tradicionalmente se consideran “masculinos”, provocando que encuentren empleos de baja categoría y la remuneración salarial es inferior.
- Y en lo que concierne a la **discriminación en la adquisición del capital humano**, se refiere a que las mujeres tienen dificultades para acceder tanto a la enseñanza obligatoria como a la que puede adquirir dentro de una empresa, para así, aumentar su capital humano, y por tanto, su productividad. Este tipo de discriminación tiene un papel muy importante en la sociedad, ya que define los roles que debían desarrollar hombres y mujeres.

Las tres primeras modalidades explicadas anteriormente son aquellas descritas como discriminación directa, es decir, existen diferencias entre hombres y mujeres por la simple razón de pertenecer a un determinado sexo, y consiguientemente la última categoría, pertenece a la discriminación indirecta, en la que se realiza un trato desfavorable al colectivo femenino.

2.2. Causas de la discriminación salarial

Hay varios argumentos que explican el por qué se producen diferencias salariales entre hombres y mujeres y con la ayuda del artículo del portal Enfemenino (2017) explicamos las diferentes causas que demuestran que aún sigue existiendo la brecha salarial.

Auto-limitación de las mujeres en cuanto a la maternidad

Cuando una mujer decide ser madre va a tener que tener en cuenta dos consecuencias, una de ellas es que va a limitar su carrera profesional, pero la otra y donde se pone un mayor énfasis, es que cuando son madres y están de baja, ven como su salario disminuye, mientras que por el contrario el salario del hombre por estar de baja por paternidad se apremia. Dependiendo del tiempo que se tomen en el cuidado de los hijos les puede conllevar graves consecuencias. Un ejemplo puede ser aquel en el que una mujer que ocupe un cargo importante y se coja la baja, ésta se pierde proyectos y con ello, aumentos de sueldos u oportunidades profesionales. Generando así, la conocida brecha salarial.

Sociedades masculinizadas

Según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2016) explican que existe una discriminación de género sectorial y ocupacional, en donde el sector servicios abarca el mayor número de trabajadores y trabajadoras que se encuentran empleadas. Nos vienen a exponer que el trabajo o los sectores aquellos en los que la mujer trabaja, el nivel de calidad y de trabajo son incomparables al de los hombres. Considerando a España como un país desarrollado, las mujeres se centran en profesiones que por definir de alguna manera se encuentran feminizadas como puede ser la educación y salud, mientras que sectores manufactureros, se encuentran representados prácticamente por hombres, donde los salarios a diferencia de los sectores femeninos, son superiores.

Jornada a tiempo parcial

En el artículo publicado por el diario elEconomista (2017) indica que en España, el empleo parcial alcanza el 72% de ocupación por parte de las mujeres. El principal efecto de encontrar empleos a tiempo parcial es porque no hay trabajos a tiempo completo para ambos sexos, pero las razones del porqué, son diferentes en hombres y mujeres. Para los primeros, son mayoritariamente porque lo están compaginando con estudios, mientras que las mujeres el motivo que las mueve a aceptar estos empleos se debe por el cuidado de los hijos y/o tareas domésticas, por lo que limita su capacidad para aumentar sus horas de empleo remunerado, formal y asalariado.

Estereotipos de género

Se entiende como estereotipo de género aquellas ideas preconcebidas que explican el comportamiento de los hombres y mujeres y los papeles que deben desempeñar cada uno de ellos. Cualquier estereotipo, sin importar si son positivos, neutros o negativos puede suponer graves consecuencias para la sociedad, ya que están definiendo el rol que tenemos que desarrollar y por tanto, diferenciar entre hombres y mujeres. Las expectativas o metas que logra uno u otro van a ser diferentes. Debido a que los

estereotipos son transmitidos a través de un proceso de socialización hay que cambiar esos valores culturales para reflexionar sobre nuestro comportamiento y solucionarlo para que no se infravalore a nadie por el papel que tiene asignado, sino que sea la propia persona la que tome sus propias decisiones con total independencia. Podemos poner como ejemplos que una niña es buena o cariñosa, mientras que los niños son traviesos o poco cariñosos.

2.3. Teorías por el lado de la oferta

Este modelo se centra en las características y decisiones de los trabajadores individuales en el mercado de trabajo. Además, ninguna de las teorías que mencionaremos a continuación no discriminan a los trabajadores como tal, sino que existen diferencias salariales en función de las cualidades, aptitudes o habilidades que posee cada uno.

2.3.1. Teoría del Capital Humano

La idea de esta teoría es relacionar el nivel de educación y formación con las inversiones que realizan los individuos sobre este tema, cuyo objetivo es incrementar su productividad, y con ello, su salario en un futuro. Es decir, el individuo cuantos mayores estudios obtenga y cuantas mayores cualidades presente, más productivo será, debido a la acumulación de capital humano. También, este modelo permite distinguir entre la formación general o el capital humano general que se adquiere en el sistema educativo, mientras que la formación o capital humano específico, hace referencia a lo que se adquiere en el seno de una empresa como la experiencia, antigüedad, etc. Los principales autores de esta teoría son Schultz (1961) que afirmaba que el conocimiento y habilidades adquiridas son el resultado de una inversión en la educación, pero fue Becker (1964) quién alcanzó un punto de inflexión en este modelo, no sólo considerando a la educación como un bien de consumo, sino como una actividad inversora y también Mincer (1974).

La Teoría del Capital Humano considera que un agente económico (un individuo) cuando toma la decisión de invertir o no en su educación tiene que tener en cuenta dos escenarios, el primero, los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose o por el contrario, los costos que supone la misma, distinguiendo entre costes directos (tasas, matrícula) o de oportunidad (salario que el individuo deja de percibir por no estar trabajando). Debido a que los individuos actúan de forma racional, éstos seguirán estudiando siempre y cuando el Valor Actualizado Neto (VAN) sea mayor que cero, lo que viene a significar que en un futuro se verá recompensado en un incremento salarial y la posibilidad de reducir su inactividad. En definitiva, Becker considera que las mujeres son menos productivas que los hombres y por ello, reciben salarios inferiores.

2.3.2. Teoría de las diferencias salariales compensatorias

Para explicar esta segunda teoría nos vamos a basar en la base de McConnell (2007), radica en la existencia de diferencias en las condiciones de trabajo entre las empresas que conducen a la existencia de diferencias salariales compensatorias. Es decir, la remuneración adicional que debe proporcionar el empresario al trabajador por la realización de una actividad que le va a exponer en una situación concreta, como en aquellas que existen un mayor riesgo, que son cuestiones que además, son habitualmente específicas a las ocupaciones y no a las ramas de actividad. Por lo que

existen condiciones por las cuales llevar a cabo este tipo de actividades supone un efecto positivo sobre los salarios y los trabajadores tienen que ser consecuentes de que todos los trabajos requieren de diversas habilidades.

Un trabajador que se enfrenta todos los días a diferentes alturas a otro que se encuentra a ras de suelo. También tiene mayor situación de riesgo aquella persona que desarrolla su turno de trabajo en horario nocturno a otro que sea de día. Entonces, si un trabajador obtiene un empleo de alto riesgo y otro, cuya situación de riesgo es inexistente, la actividad del primero le pondrá en entornos de riesgo, por lo que el salario no debe ser igual, debe existir la denominada diferencia salarial compensatoria, dando por hecho, que a trabajos más arriesgados, la remuneración que recibirá es mayor.

2.4. Teorías por el lado de la demanda

Por este otro lado, se centra en la discriminación que existe entre el mercado de trabajo y en los aspectos de la estructura del mismo, por lo que esta discriminación aparece en aquellos supuestos en los que los individuos son iguales, pero en realidad, son tratados de diferente manera sólo por su sexo.

2.4.1. Modelo del gusto por la discriminación

De acuerdo a la teoría desarrollada por Becker (1957) sobre la discriminación en el mercado laboral, plantea la discriminación como una preferencia o gusto del individuo en contra de un grupo particular. Según este autor, existe discriminación porque algún trabajador o un grupo de trabajadores tienen prejuicios sobre otros empleados por diversas características personales que pueda presentar. Por el cual, el empresario está dispuesto a contratar perfiles determinados a costa de productividad, excepto en aquellas situaciones que los trabajadores discriminados estén dispuestos a percibir un salario menor, soportando un “coste psíquico”, el denominado coeficiente de discriminación (d), que se obtiene de la suma del salario (w) y del coeficiente del trabajador no discriminado ($w + d$). Cuanta mayor sea la discriminación, mayor será la brecha salarial.

Becker desarrolló dos escenarios de discriminación llevadas a cabo por los empresarios, en el primer escenario, los trabajadores no discriminan (no tienen prejuicios), pero debido a que los trabajadores discriminados no demandan empleo, el salario de éstos se sitúa por debajo del nivel ($w-d$) generando unos costes laborales altos por parte de los trabajadores no discriminados. Aunque el modelo de Becker carecía de realidad, otros autores como Arrow (1972) realizaron modificaciones en el estudio, basándose que el gusto por la discriminación dependía de la composición laboral de la empresa. Mientras que el otro enfoque, en el cual las empresas tienen prejuicios, los costes laborales que le generaría son menores y así poder incrementar los beneficios contratando a la totalidad de los trabajadores discriminados.

2.4.2. Modelo de la discriminación estadística

En esta segunda teoría autores como Edmund Phelps (1972), Dennis Aigner y Glen Cain (1977), exponen que los empresarios toman como referencia las particulares que presenta un determinado grupo y no sólo un individuo. Según Cain et al (1977) se basan en la idea de que los empresarios como no disponen de información completa acerca de

las habilidades de los hombres y mujeres que solicitan la vacante deciden asumir un riesgo y junto con los juicios de valor toman la decisión de contratar, aunque, alguna vez se equivoque, están seguros de que en promedio encontrarán aquellas personas que puedan ser productivas dentro de un mismo grupo, reduciendo los costes al mismo tiempo, lo que implica menos riesgo para el empresario. Para disponer de información completa les supondría un gran coste para contratar. La discriminación, en esta teoría, es muy representativa en el caso de las mujeres en el cual se señala la relación directa entre la escasa formación que tiene con la productividad que puede proyectar en el puesto de trabajo.

Para ello, los dos últimos autores mencionados anteriormente en este modelo formularon una función de utilidad en la que normaliza un salario medio menor que el de los trabajadores discriminados como una compensación de la incertidumbre creada, siendo el empresario adverso al riesgo. Aunque la discriminación estadística debería ser un fenómeno temporal, porque no tienen que contratar a los trabajadores más productivos, sino que exista la posibilidad de periodos de prueba a cambio de un salario inferior para aquellos trabajadores que no son tan productivos para demostrar sus capacidades, modelo desarrollado por Spence (1973).

2.4.3. Modelo del poder de mercado

Según Robinson (1933) un solo comprador o lo que es lo mismo, un monopsonista, fija los salarios por debajo de la productividad marginal, siendo éstos más bajo cuanto más inelástica sea la oferta laboral. También, bajo la premisa de Sarmiento et al (2000) la discriminación se puede dar en la modalidad del sexo. Aunque se puede decir que los hombres y mujeres son igual de productivos, y por tanto, perfectamente sustitutivos, los empresarios pagarán menos al segundo grupo (mujeres), ya que éstas tienen una oferta laboral menos elástica que la de los hombres consiguiendo un incremento de los beneficios por parte del empresario.

Cuando se habla de la elasticidad de la oferta se establece por dos razones, la primera, porque las mujeres disponen de una menor movilidad tanto geográfica como ocupacionalmente debido a lo que ya se comentó anteriormente acerca de los estereotipos por los cuales las mujeres estaban ancladas en la sociedad acerca de las tareas domésticas y cuidado de los hijos y por tanto, pierden posibilidades de mejorar profesionalmente y la segunda razón, porque éstas tienden a una menor sindicalización, lo que se traduce en un menor poder de negociación, generando así, grandes brechas salariales entre ambos.

Además, es un fenómeno que no es fácil de eliminar, ya que si hay competencia en el mercado de productos, empresarios que no ejerzan la discriminación van a obtener unos costes mayores a los de sus competidores, y por consiguiente, la salida del mercado.

2.4.4. Modelos institucionalistas

Según Peñas (2002) la discriminación se puede explicar a través de la teoría institucionalista, teniendo que articular la discriminación salarial de hombres y mujeres a partir de las rigideces del propio mercado laboral, derivados de los ajustes institucionales ya sean provocados por las propias empresas o las barreras implantadas por los sindicatos o por los poderes monopolísticos que se encuentren en el mercado laboral.

La tesis de este modelo se basa en fraccionar el mercado de trabajo en dos mercados independientes, pudiendo diferenciar entre los mercados internos, es decir, aquellos que ya se encuentran trabajando o por el contrario, los mercados laborales externos, que se refiere a aquellos individuos que se encuentran en proceso de búsqueda de un empleo. Según la empresa, la vacante de la misma puede ser ocupada por trabajadores del mercado externo o bien, de forma interna, por lo que adquieren las capacidades específicas que requiere la empresa. De tal forma, las empresas determinan los salarios en función de la categorías y los puestos de trabajo. A partir de los cuales, la empresa se basa para que exista una mayor equidad, y por lo tanto, hombres y mujeres reciban un mismo trato. Además, si los sueldos difieren entre ambos colectivos, se debe principalmente a la productividad esperada, por lo que según la discriminación estadística llevaría a hombres y mujeres a realizar diferentes trabajos. Posteriormente la concepción de mercado laboral interno se ha desarrollado con mayor profundidad, denominándola la Teoría del mercado dual o segmentado, que explicaremos a continuación.

2.4.5. Modelo de la concentración: La Segregación Ocupacional

De igual forma este modelo se puede denominar la Teoría Overcrowding en la que se analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres a partir de la segregación en el empleo planteado por Bergmann (1986) concentrando a las mujeres en un número reducido de ocupaciones, segregándolas en otras actividades buscando así una mayor productividad, y por consiguiente, unos mayores beneficios. Se habla de segregación ocupacional cuando los hombres y mujeres realizan distintos trabajos, es decir, los procesos sociales a los que se tienen que enfrentar para llevar a cabo determinadas actividades se encuentran separadas o apenas tienen interacción entre ellos, y por tanto, podemos hablar de dos fuerzas de trabajo laboral distintas, una masculina y otra femenina. Además, existen dos modalidades de segregación. La **segregación vertical** se da en aquellas situaciones en las que las posibilidades de ascender dentro de la carrera profesional es complejo. Normalmente son las mujeres las que se encuentran afectadas, al no ocupar puesto de mayor categoría en las empresas. Mientras que la **segregación horizontal** tiene lugar en aquellos entornos en los cuales te puedes encontrar diversas dificultades para el acceso a ciertos sectores. Como por ejemplo, las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a sectores masculinizados como mecánicos, herreros, etc. Para calcular el porcentaje de mujeres que ocupa las mismas posiciones que los hombres, se utiliza el índice de segregación, que puede tomar valores entre 0 y 1, siendo éste, el mayor grado de segregación ocupacional.

Entre los análisis más notorios nos encontramos con el que realizaron Piore y Berger (1980) sobre la segmentación laboral, en la que consta de dos segmentos. El primero, el denominado mercado primario, está caracterizado por empresas que ofrecen empleo asalariados, estables y con altas opciones de ascender profesionalmente, mientras que por el otro lado, el mercado secundario, en él, se concentran las empresas que apenas hay posibilidades de ascender y con una mala remuneración.

Según Sarriegui (2000) el concepto de segregación ocupacional se puede explicar con argumentos tanto por el lado de la oferta como la demanda. Para el primero, se debe al descontento de determinados colectivos por trabajar en determinados empleos en los que se consideran trabajos “masculinos”, y por esa razón, no muestran interés, mientras que por el lado de la demanda, si las relaciones entre ambos colectivos son

contraproducentes esto llevará a tener una menor productividad dentro de la empresa.

Uno de los aspectos más debatidos internacionalmente son aquellos que tienen que ver sobre la correlación existente entre la discriminación y el nivel salarial, y es aquí, donde salen a la luz términos específicos en relación con la segregación que nos podemos encontrar en los estudios realizados por Gradín y del Río (2004). El primero de ellos, es el designado con el nombre “techo de cristal” que son las barreras “invisibles” a las cuales las mujeres se tienen que enfrentar para abrirse paso profesionalmente. El segundo, “suelo pegajoso”, hace referencia a que las mujeres son las que poseen empleos con los menores sueldos, es decir, que se encuentran atrapadas en la base de la pirámide salarial.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO III

EL SALARIO: CONCEPTOS Y DIMENSIONES

3.1. Información y procedencia

A continuación, en este apartado se va a explicar la información y la procedencia del salario, así como los complementos salariales de los cuales puede estar adicionado el salario de un trabajador, y la retribución que los mismos pueden percibir. Entonces, lo primero que tenemos que hacer es definir el salario en función de una fuente, para más tarde, analizar con profundidad la composición salarial que tiene un trabajador y explicar las causas del por qué puede existir brecha salarial.

En España, el salario, se encuentra recogido en el Boletín Oficial de Estado (BOE), concretamente en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), en la sección 4.^a Salarios y garantías salariales.

Entonces, según el Artículo 26.1. del BOE el salario:

“Se considera la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá suponer el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía en dinero del salario mínimo interprofesional (Bloque 42: #a26)”.

3.2. Retribución de los trabajadores

La retribución de los trabajadores es la contraprestación que reciben por su trabajo, denominadas retribuciones salariales. Aunque existe la posibilidad de que toda percepción no es consecuencia de la prestación de la actividad laboral, sino que existen aquellas que son compensación de los gastos ocasionados no sólo por el desarrollo del empleo, sino que haya indemnizaciones de posibles perjuicios, las extra salariales.

3.2.1. Retribuciones salariales

Las retribuciones salariales son aquellas percepciones económicas en dinero o en especie por la realización de una actividad laboral por cuenta ajena, retribuyendo el trabajo efectivo, como los periodos de descanso computables como de trabajo. También, el empresario debe abonar determinados periodos de descanso (descanso semanal, vacaciones anuales, descanso jornada continuada, etc.)

El **salario en especie** consiste en la retribución por la prestación de servicios tales como la manutención, alojamiento o cualquier otro suministro. Pero para poder aplicar al salario debe estar recogido por normas legales que hayan sido objeto de un pacto tácito o expreso. Además, la cuantía de la prestación del salario en especie no puede superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador y tampoco aminorar la cuantía íntegra en dinero del Salario Mínimo Interprofesional.

Las modalidades más habituales del salario en especie son cuando el trabajador puede hacer uso y disfrute de la vivienda sin necesidad de pagar un alquiler, comer en las instalaciones de la propia empresa o sino cubrir la totalidad o parcialmente las comidas

fuera de la misma como puede ser a través de cheques restaurante y por supuesto, la utilización del vehículo fuera de su horario de trabajo y también pueden existir otros servicios que se pueden considerar salario en especie como el agua, transporte en RENFE, entre otros.

3.2.2 Retribuciones extra salariales

Son aquellas que se excluyen de la definición de salario porque carecen de naturaleza de contraprestación por la ejecución de una actividad laboral, es decir, no hay relación laboral entre las partes. Las circunstancias más frecuentes en este tipo de retribución son aquellas referidas a la compensación por determinados gastos como puede ser de locomoción, dietas de viaje, plus de distancia, aunque también, a las situaciones relacionadas con la normativa legal como accidentes laborales o enfermedades profesionales.

3.3. El salario: Salario base. Complementos salariales.

Respecto a la estructura del salario se ha de determinar en base al convenio colectivo que se establezca en cada empresa o en su defecto, al contrato individual.

Intrínsecamente podemos distinguir:

➤ **Salario base**

Es el sueldo que se le paga a un trabajador, que se fija por unidad de tiempo, de obra o las dos a la vez, por efectuar una actividad laboral. Suele estar fijado en tres categorías diferentes como son el convenio colectivo de trabajo o pactado en el contrato de forma individual e incluso por el Salario Mínimo Interprofesional.

➤ **Complementos salariales**

Tienen esta consideración aquellas cantidades adicionales que recibe un trabajador y que se le suma al salario base las particularidades y sucesos relativas al propio trabajador, al trabajo realizado y según los resultados o situación de la empresa. Dentro de éstos podemos distinguir:

✓ **Complementos personales**

Se establecen en función de cualquier circunstancia personal que influyan en el trabajo realizado en la empresa ya sean las capacidades, cualidades, nivel de formación del trabajador como puede ser la antigüedad, titulación, idiomas, etc.

✓ **Complementos por el trabajo realizado**

Se incluyen aquellos complementos que no sólo se encuentran vinculados con el desarrollo de la actividad que realiza el trabajador en la empresa, sino que también a la obtención de determinados niveles de cantidad o calidad de trabajo.

- ❖ Según al puesto de trabajo, hace referencia a las condiciones físicas a las que se enfrenta el trabajador cada día en su puesto de trabajo como la nocturnidad, la peligrosidad, entre otros.
 - ❖ Según a la cantidad o calidad de trabajo, se basa en conseguir un mejor resultado, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, destacando entre ellos los pluses de asistencia, de actividad, incentivos por rendimiento, etc.
- ✓ **Complementos según los resultados o situación de la empresa**

Estos complementos están encaminados a fomentar la participación de los trabajadores en el buen funcionamiento de la empresa, a través de un mayor esfuerzo y dedicación obteniendo así, una mayor profesionalidad y responsabilidad.

- ✓ **Otros complementos a tener en cuenta**
- ❖ **Gratificaciones o pagas extraordinarias**, hace referencia a que los trabajadores tienen derecho a percibir como mínimo dos pagas extraordinarias al año. Normalmente la primera se suele percibir a mediados de año, y la otra, en el mes de diciembre.
 - ❖ **Categoría o Grupo Profesional**, debido a que un trabajador puede pertenecer a una categoría superior, éste, debería percibir un salario correspondiente a dicho grupo, aunque circunstancialmente realice trabajos de un grupo o categoría inferior. A continuación se muestra una tabla de las bases y tipos de cotización vigentes en 2018.

Tabla 3.1. - Bases Mínimas en función de las Categorías Profesionales

Grupo de cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.199,10	3.751,20
2	Ingenieros Técnicos, peritos y Ayudantes titulados	994,20	3.751,20
3	Jefes Administrativos y de Taller	864,90	3.751,20
4	Ayudantes no titulados	858,60	3.751,20
5	Oficiales Administrativos	858,60	3.751,20
6	Subalternos	858,60	3.751,20
7	Auxiliares Administrativos	858,60	3.751,20
8	Oficiales de Primera y Segunda	858,60	3.751,20

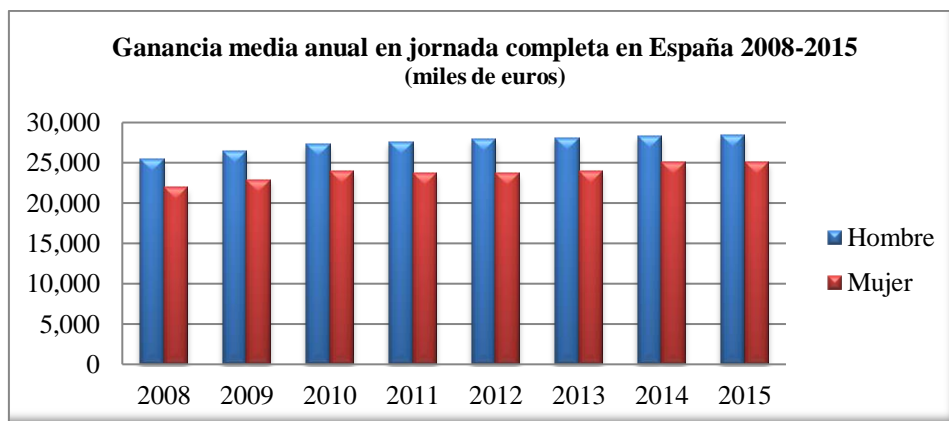
9	Oficiales de Tercera y Especialistas	858,60	3.751,20
10	Peones	858,60	3.751,20
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquier que sea su categoría profesional	858,60	3.751,20

Fuente: De elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

3.4. Ganancias medias anuales por trabajador según tipo de jornada y contrato.

A continuación, se van a exponer cuatro gráficos relativos al tipo de jornada y contrato desagregando por sexo, en donde los dos primeros corresponde con la ganancia media anual por trabajador por jornada completa y parcial en el periodo 2008-2015, y los otros dos siguientes, hacen referencia a la ganancia media anual por trabajador por tipo de contrato estudiando el mismo periodo.

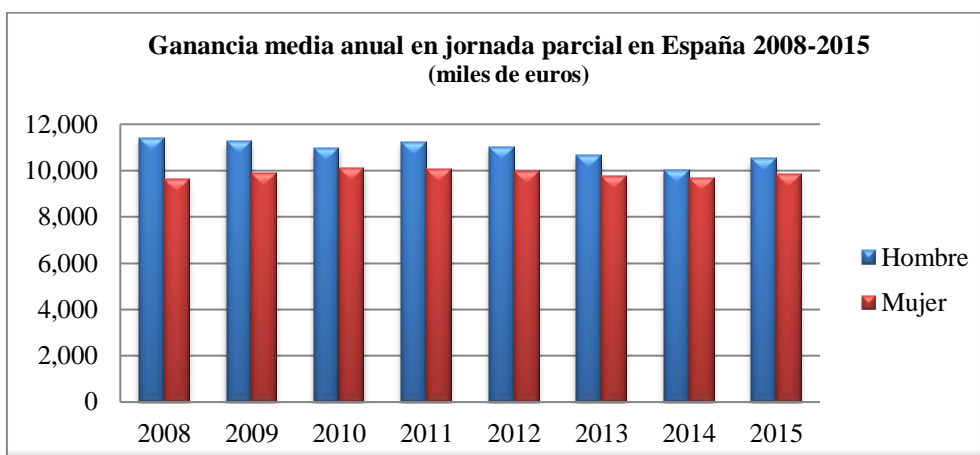
Gráfico 3.4.1. – Ganancia media anual en jornada completa en España 2008-2015.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Como se puede observar en el Gráfico 3.4.1. existe una diferencia salarial a favor de los hombres. A medida que pasan los años, dicha brecha no desaparece, sino que sufre pequeñas variaciones a favor del hombre, excepto en los dos últimos años analizados, cuyo valor vuelve a bajar por debajo de la barrera de los 4.000 euros. Las causas que pueden provocar este sesgo es porque la elección en el tipo de jornada no es voluntaria, sino que se ven obligadas por diferentes razones a trabajar a tiempo parcial por no poder encontrar trabajo a tiempo completo.

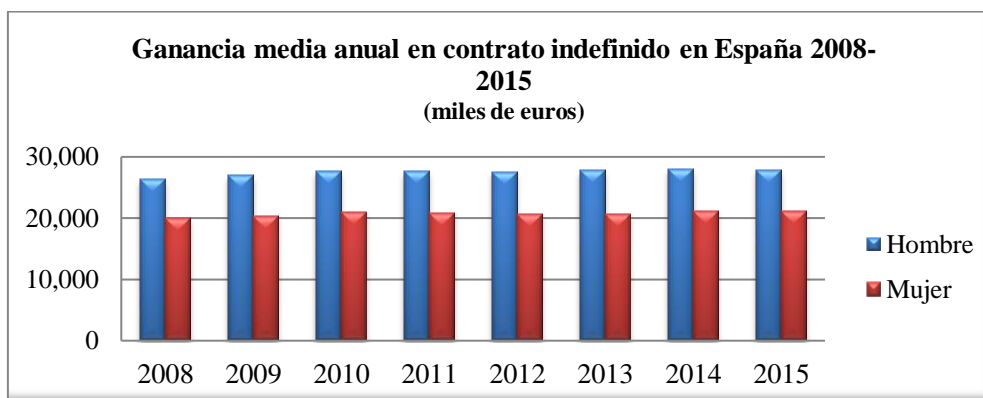
Gráfico 3.4.2. – Ganancia media anual en jornada parcial en España 2008-2015.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

En cuanto al Gráfico 3.4.2. perteneciente a la jornada parcial, descubrimos que los salarios recibidos por los hombres siguen siendo superiores a los de la mujer, pero como contraste con el anterior, dicha diferencia es menor en este tipo de jornada. Una de las causas es que las mujeres deciden trabajar a tiempo parcial para conciliar la situación laboral y la vida familiar y para paliar este efecto las empresas debería realizar una inversión en cuanto a la conciliación familiar.

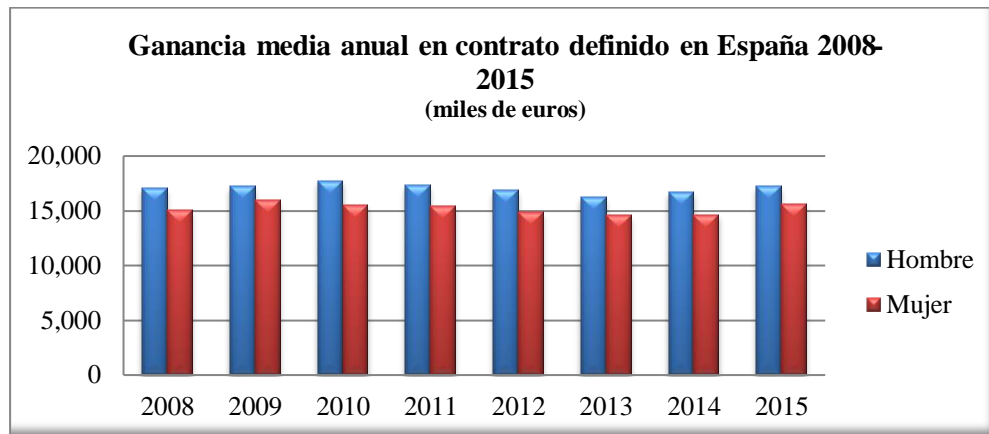
Gráfico 3.4.3. – Ganancia media anual en contrato indefinido en España 2008-2015.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Correspondiente al Gráfico 3.4.3. la ganancia de los hombres suele estar más retribuida que la de las mujeres, ya que si tenemos en cuenta los complementos salariales, los de éstos, están mejor pagados como por ejemplo el esfuerzo físico, la nocturnidad o la disponibilidad horaria, mientras que otros que suelen considerarse “femeninos” como la resistencia, precisión, atención no contempla esos registros.

Gráfico 3.4.4. – Ganancia media anual en contrato definido en España 2008-2015.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Si analizamos la evolución del Gráfico 3.4.4., percibimos que los hombres y mujeres presentan movimientos similares. La ganancia obtenida para ambos es parecida, por lo que a lo mejor no es una opción de elegir un tipo de contrato u otro, sino que la presencia en determinados sectores como la sanidad y educación, en donde las mujeres representan una gran parte de la fuerza laboral, el contraste no es tan grande como lo puede ser en la industria manufacturera representada mayoritariamente por hombres.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA, ESTIMACIONES Y RESULTADOS

En este cuarto capítulo del proyecto queremos estimar la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Para ello, nos vamos a ayudar de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), que contiene microdatos acerca de las características de los trabajadores y de las empresas cuya fuente se basa en la información obtenida por el Instituto Nacional de Estadística (INE) elaborada cada cuatro años, actualizada en cada periodo. La EES realiza un estudio acerca de la estructura y distribución de los salarios de forma individual que cuenta con unos criterios y contenidos comunes dentro del marco de la Unión Europea (EU). Asimismo, ésta pone en relación la escala salarial con algunas variables como el sexo, edad, tipo de contrato, jornada de trabajo, regulación de mercado, niveles de formación, etc. y todo ello, utilizando un mismo periodo de referencia. El ámbito poblacional al que se dirige la encuesta es a todos los trabajadores por cuenta ajena en el que hayan estado de alta en la Seguridad Social al menos dos meses completos del año de referencia. Por consiguiente, están excluidos aquellas personas cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino que esté formado por comisiones o beneficios, como por ejemplo el caso de presidentes y miembros de consejos de administración. Además, es una fuente que destaca debido a su gran dimensión muestral, ya que dispone de más de 100.000 trabajadores por cada periodo analizado. Una vez que se han obtenido los datos, el fichero de la EES le tenemos que abrir con Excel para leer la información y trabajar sobre él. Una vez se haya terminado, le importamos a Eviews, que es un programa utilizado en las asignaturas de econometría de la carrera de Administración y Dirección de Empresas (ADE) para llevar a cabo varias estimaciones en relación acerca del tema de este trabajo, la brecha de género entre hombres y mujeres.

4.1. Metodología

La estimación que se va a llevar a cabo para analizar la diferencia salarial entre los colectivos es el utilizado por la mayoría de los investigadores. Aquel que fue planteado por Mincer (1974) en el que utiliza un modelo semilogarítmico estimado por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO).

$$\text{Log (salariohora)} = \beta_0 + \beta_1 * \text{educación} + \beta_2 * \text{experiencialaboral} + \beta_3 * \text{experiencialaboral}^2 + \varepsilon_i$$

Dicha ecuación va a estar formada por el término dependiente del logaritmo del salario por hora. Debido a que la EES no nos proporciona este dato, utilizando Eviews tenemos que crear una dummy, conocida como variable cualitativa que sólo puede tomar valores 0 y 1, dando origen a su presencia en la variable, o por el contrario, no tiene lugar. Se obtiene a partir del cociente entre el salario bruto y la jornada laboral pactada y respecto a las variables independientes nos encontramos con las variables de la educación y experiencia laboral y el cuadrado de ésta, siendo β_0 el término constante y ε_i el término de perturbación o error. De acuerdo a Salas (2007), la función describe la relación positiva entre la educación que acumula el trabajador y los ingresos que éste recibe, es decir, que el capital humano que adquieren hombres y mujeres a lo largo de la vida es un efecto determinante para determinar sus salarios.

Para analizar la brecha salarial en las mujeres, estimaremos diversos modelos econométricos en donde la variable dependiente será el logaritmo del salario por hora y como variables exógenas, el modelo irá modificándose a través de características individuales y laborales que afecten a los individuos.

A continuación en la tabla 4.1. se muestra la variables que vamos a utilizar para la estimación de dichos modelos.

Tabla 4.1. - Variables a utilizar en el análisis.

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	ESPECIFICACIÓN	OBSERVACIONES							
SEXO	Mujer	“Mujer”	<table border="0"> <tr> <td rowspan="2" style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">{</td> <td>Mujer</td> <td>→</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Hombre</td> <td>→</td> <td>0</td> </tr> </table>	{	Mujer	→	1	Hombre	→	0
{	Mujer	→	1							
	Hombre	→	0							
ANOANTI	Años de Antigüedad	“Anoanti”	Variable creada por Eviews							
ESTU	Código de Titulación	“Ed”	“Ed1” Sin estudios “Ed2” Educación Primaria “Ed3” Educación Secundaria I “Ed4” Educación secundaria II “Ed5” Formación Profesional de grado medio “Ed6” Formación Profesional de grado superior “Ed7” Diplomados universitarios o equivalente “Ed8” Licenciados, ingenieros superiores y doctores							
ANOS2	Edad	“Edad”	“edad1” < de 19 años “edad2” De 20 a 29 años “edad3” De 30 a 39 años “edad4” De 40 a 49 años “edad5” De 50 a 59 años “edad6” Más de 59 años							
TIPOCON	Duración del Contrato	“Mujercon”	<table border="0"> <tr> <td rowspan="2" style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">{</td> <td>Duración Indefinida</td> <td>→</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Duración Definida</td> <td>→</td> <td>0</td> </tr> </table>	{	Duración Indefinida	→	1	Duración Definida	→	0
{	Duración Indefinida	→	1							
	Duración Definida	→	0							

Fuente: De elaboración Propia a partir del diseño registro de la EES

Entonces, las características a incluir en los modelos econométricos son las variables “SEXO”, concretamente la mujer, cuyo objetivo es obtener una estimación lo más real posible para comprobar la diferencia salarial, aunque en el tercer modelo utilizaremos la proporción de varones y mujeres que poseen contratos indefinidos, los años de antigüedad que posee el trabajador en la empresa y siguiendo el estudio de Mincer (1974), incluiremos también el cuadrado de ésta. En cuanto al código de titulación, se registra en varias categorías, siendo el nivel más bajo de formación aquellos individuos que no tienen estudios, mientras que el más alto, corresponde con aquellos que son licenciados, ingenieros superiores y doctores, también tendremos en cuenta la variable “ANOS2”, que recoge la edad de los trabajadores. Y respecto a la variable TIPOCON, que recoge el tipo de contrato del empleado, siendo 1 si es de duración indefinida y 0, de duración definida.

4.2. Estimaciones

A continuación, estimaremos tres modelos econométricos. En lo que concierne a la estimación de éstos, contendrá como variable dependiente el logaritmo del salario por hora. Y en función del modelo en el que nos encontremos, la variable independiente irá modificándose a través de los diferentes atributos que podemos encontrar en la tabla 4.1. Para el primer modelo, la variable independiente sólo tendrá como único regresor la variable sexo (mujer), y para ello, tendremos que llevar a cabo una regresión lineal simple. Este será conocido como “*Modelo 1*”.

$$\text{Log}(\text{salariohora}) = \beta_0 + \beta_1 * \text{mujer} + \varepsilon_i \quad (1)$$

En el segundo y en el tercer modelo, la estimación se llevará a cabo mediante una regresión lineal múltiple, es decir, estará formada por más de un regresor. El “*Modelo 2*” contendrá como variables independientes, la especificación de mujer, los años de experiencia, recogida en la variable “*ANOANTI*” y el cuadrado de ésta, los diferentes niveles de formación académica, sin tener en cuenta la categoría sin estudios (“*Ed1*”), todas las clases de edades, excepto la que abarca desde 0 hasta 19 años. Y por último, en promedio, los contratos indefinidos que pueden existir. La estimación de este modelo será la siguiente:

$$\begin{aligned} \text{Log}(\text{salariohora}) = & \beta_0 + \beta_1 * \text{mujer} + \beta_2 * \text{anoanti} + \beta_3 * \text{anoanti}^2 + \\ & \beta_4 * \text{Ed2} + \beta_5 * \text{Ed3} + \beta_6 * \text{Ed4} + \beta_7 * \text{Ed5} + \beta_8 * \text{Ed6} + \beta_9 * \text{Ed7} + \beta_{10} * \text{Ed8} + \\ & \beta_{11} * \text{Edad2} + \beta_{12} * \text{Edad3} + \beta_{13} * \text{Edad4} + \beta_{14} * \text{Edad5} + \beta_{15} * \text{Edad6} + \\ & \beta_{16} * \text{indeterminado} + \varepsilon_i \end{aligned} \quad (2)$$

Y ya en el “*Modelo 3*”, realizaremos un estimación parecida al modelo anterior ejecutando un pequeño análisis de sensibilidad comprobando si los resultados varían introduciendo dos variables multiplicativas, siendo aquellas que están formadas por los contratos indefinidos y los hombres y mujeres para determinar la diferencia salarial cuyo grupo de referencia son los contratos temporales. teniendo en cuenta el tipo de contrato, y por tanto, el grupo de referencia con el cual podemos comparar y también, las mujeres que posean contrato indeterminado.

$$\begin{aligned} \text{Log}(\text{salariohora}) = & \beta_0 + \beta_1 * \text{mujer} + \beta_2 * \text{anoanti} + \beta_3 * \text{anoanti}^2 + \\ & \beta_4 * \text{Ed2} + \beta_5 * \text{Ed3} + \beta_6 * \text{Ed4} + \beta_7 * \text{Ed5} + \beta_8 * \text{Ed6} + \beta_9 * \text{Ed7} + \beta_{10} * \text{Ed8} + \\ & \beta_{11} * \text{Edad2} + \beta_{12} * \text{Edad3} + \beta_{13} * \text{Edad4} + \beta_{14} * \text{Edad5} + \beta_{15} * \text{Edad6} + \\ & \beta_{16} * \text{indefinido} * \text{varón} + \beta_{17} * \text{indefinido} * \text{mujer} + \varepsilon_i \end{aligned} \quad (3)$$

Las siguientes tablas van a recoger los diversos coeficientes, probabilidades (p-valor) y el correspondiente valor t-estadístico con un nivel de significación del 5% y las variabilidades de los modelos estimados. Hablando estadísticamente, los p-valor nos van a explicar si las variables exógenas introducidas en el modelo son significativas o no lo son. Normalmente la referencia utilizada en este tipo de modelos, las variables serán significativas cuando su p-valor presente unos valores inferiores al 0,05. Además, para analizar la discriminación salarial entre hombres y mujeres nos basaremos en la siguiente igualdad:

$$\text{Brecha Salarial} = (e^{\text{coeficiente}} - 1) * 100$$

Tabla 4.2. - Estimación del primer modelo.

Dependent Variable: LOG(SALHORA)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
MUJER	-0.252698	0.002771	-91.18321	0.0000
C	2.624095	0.001816	1444.733	0.0000
	R-squared	0.036939	Adjusted R-squared	0.036935

Fuente: De elaboración propia una vez obtenidos los datos de Eviews

Tabla 4.3. - Estimación del segundo modelo.

Dependent Variable: LOG(SALHORA)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
MUJER	-0.242131	0.002086	-116.0718	0.0000
ANOANTI	0.047880	0.000368	130.2533	0.0000
ANOANTI^2	-0.000780	1.04E-05	-74.97245	0.0000
ED2	0.056586	0.007118	7.949377	0.0000
ED3	0.101072	0.006838	14.78023	0.0000
ED4	0.284971	0.007175	39.71457	0.0000
ED5	0.241826	0.007364	32.83696	0.0000
ED6	0.348604	0.007337	47.51428	0.0000
ED7	0.604263	0.007273	83.08649	0.0000
ED8	0.811596	0.007015	115.6868	0.0000
EDAD2	0.316091	0.019349	16.33635	0.0000
EDAD3	0.446431	0.019299	23.13268	0.0000
EDAD4	0.491092	0.019355	25.37321	0.0000
EDAD5	0.510059	0.019453	26.21958	0.0000
EDAD6	0.609237	0.019963	30.51898	0.0000
INDEFINIDO	0.216184	0.002755	78.48332	0.0000
C	1.380691	0.020229	68.25232	0.0000
	R-squared	0.469259	Adjusted R-squared	0.469220

Fuente: De elaboración propia una vez obtenidos los datos de Eviews

Tabla 4.4. - Estimación del tercer modelo.

Dependent Variable: LOG(SALHORA)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
MUJER	-0.196200	0.004322	-45.39537	0.0000
ANOANTI	0.047689	0.000368	129.6585	0.0000
ANOANTI^2	-0.000775	1.04E-05	-74.48635	0.0000
ED2	0.055535	0.007116	7.803734	0.0000
ED3	0.099597	0.006837	14.56718	0.0000
ED4	0.283130	0.007175	39.46246	0.0000
ED5	0.239732	0.007364	32.55467	0.0000
ED6	0.345985	0.007338	47.15279	0.0000
ED7	0.601470	0.007274	82.68874	0.0000
ED8	0.809030	0.007016	115.3075	0.0000
EDAD2	0.316281	0.019342	16.35169	0.0000
EDAD3	0.446866	0.019292	23.16301	0.0000

EDAD4	0.491224	0.019348	25.38856	0.0000
EDAD5	0.509640	0.019447	26.20681	0.0000
EDAD6	0.612917	0.019958	30.71013	0.0000
INDEFINIDO*VARON	0.243770	0.003571	68.26446	0.0000
INDEFINIDO*MUJER	0.184220	0.003811	48.34035	0.0000
C	1.361584	0.020284	67.12724	0.0000
R-squared	0.469619	Adjusted R-squared	0.469577	

Fuente: De elaboración propia una vez obtenidos los datos de Eviews

4.3. Resultados

Una vez realizado el análisis de los modelos econométricos, el siguiente paso es el de analizar los resultados obtenidos acerca de la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres, y para ello, vamos a utilizar la ecuación descrita anteriormente.

En cuanto a la ecuación (1), podemos decir que la:

$$\text{Brecha Salarial} = (e^{-0.252698} - 1) * 100 = - 22.330\%$$

La mujer cobra un 22.330% menos que los hombres, por lo que hay brecha de género a favor de los hombres. También se puede decir que por cada euro que gana el hombre la mujer gana 25 céntimos menos, es decir, 0.85€/h. Por lo que podemos confirmar que existe discriminación salarial por el hecho de ser mujer. Pero para comprobar con mayor veracidad dicha diferencia hemos estimado otros dos modelos en donde incluimos más variables para ver si bajo las mismas condiciones las mujeres cobran igual o menos que los hombres.

En la igualdad (2) se ha incluido variables que afectan tanto al trabajador como a la empresa y los resultados obtenidos en esta estimación ha sido:

$$\text{Brecha Salarial} = (e^{0.216184} - 1) * 100 = 24.133\%$$

Como podemos comprobar que los hombres y mujeres que posean un contrato indefinido van a cobrar un 24% más que respecto a los hombres de contrato temporal.

Y ya en la estimación (3) podemos obtener la brecha salarial de género en cuatro categorías, como son los hombres que poseen un contrato temporal o indefinido y las mujeres con contratos definidos o indeterminados. Entonces a la discriminación por contrato temporal en las mujeres obtenemos que la:

$$\text{Brecha Salarial} = (e^{-0.196200} - 1) * 100 = - 17.815\%$$

Esto significa que las mujeres cobran casi un 18% menos que los hombres que poseen un contrato temporal. Pero si tenemos en cuenta el sesgo salarial de los contratos indefinidos debemos ejecutar un cálculo preliminar. Primero realizamos la suma de las mujeres con contrato temporal e indefinido, para después restarlo al coeficiente de los hombres con contrato indefinido, es decir:

$$0.243770 - (- 0.196200 + 0.184220) = 0.25575$$

METODOLOGÍA, ESTIMACIONES Y RESULTADOS

Entonces el coeficiente obtenido anteriormente es el cual tenemos que analizar para determinar la brecha salarial.

$$\text{Brecha Salarial} = (e^{0.25575} - 1) * 100 = 29.143\%$$

Una vez introducidas estas dos variables se puede demostrar que sigue habiendo brecha de sexo a favor de los hombres, cobrando un 29% menos las mujeres que tienen un contrato indefinido respecto a los hombres con el mismo contrato teniendo en cuenta todo lo demás en ceteris paribus.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

El objetivo de este estudio ha sido analizar la discriminación salarial entre hombres y mujeres, es decir, la brecha de género. Para ello, nos hemos ayudado del Instituto Nacional de Estadística (INE) para clasificar a la población en edad de trabajar en las diferentes categorías. Posteriormente, describimos las diferentes teorías que han explicado las diferentes perspectivas acerca de este tema y algunas de sus causas. De igual forma, uno de los elementos que más influyen en la brecha salarial en España son los complementos y pluses que pueden percibir los trabajadores, por lo que se ha realizado un análisis comparativo entre diferentes estimaciones llevados a cabo por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), además de los salarios que reciben los hombres y mujeres en promedio tanto por tipo de contrato como de jornada.

Aunque las mujeres presenten una población en edad trabajar mayor que la de los hombres, la representación de ésta en el mercado laboral es inferior, no obstante, ha ido en aumento desde el año 2006 rompiendo parcialmente con los estereotipos. Es decir, la mujer se ha enfrentado a lo largo de su historia a diversos obstáculos dejando relativamente atrás el papel que desempeñaba en la sociedad, ya que estaba anclada al cuidado de la familia y las tareas domésticas. Aunque el dato parezca positivo, cabe decir que los empleos que suelen ocupar son temporales y parciales no deseados, por tanto, se encuentran en una situación precaria respecto de los hombres.

La maternidad es un fenómeno muy importante, ya que perjudica a la mujer en la participación del mercado de trabajo aunque estén mejor preparadas que los hombres, porque en las familias tradicionales, sigue siendo éste el que trabaja fuera de casa, de manera que esto se traduce en unas mayores tasas de paro para las mujeres. Entonces, habría que promover incentivos o algún otro aliciente para conciliar de manera igualitaria la vida laboral y familiar. Un ejemplo podría ser el mismo periodo de baja para hombres y mujeres, favoreciendo así, la representación de la mujer en el mercado laboral, ascendiendo a puestos de responsabilidad y al mismo tiempo, reducir la discriminación femenina.

En relación a la teorías explicadas, existen diversos estudios acerca de la segregación ocupacional que vienen a determinar que las mujeres se centran en sectores de actividad terciaria, concretamente en ocupaciones como la educación y salud y los hombres, secundarias. Si relacionamos esta teoría con el modelo de compensación salarial, tenemos que decir que es “lógico” que exista discriminación salarial, ya que los hombres suele tener trabajos que le exponen en mayores situaciones de riesgo y por consiguiente, su salario sea superior, eso sí, sin plantear un argumento equivalente.

Debido al reglamento encontrado en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores acerca de los salarios, los hombres y mujeres deben tener paridad en cuanto a su remuneración, sin importar el sexo, por lo que el empresario, está obligado a contribuir a éstos de forma idéntica por la realización de trabajos con el mismo valor. Pero una vez realizado el análisis sobre las ganancias medias brutas de los hombres y mujeres relativo al tipo de contrato y jornada de trabajo no es así.

En referencia al contrato, las mujeres cobran en promedio 6.000€ menos que los hombres en el año 2008, pero a diferencia de los esperado, ésta no se reduce, sino que se incrementa alcanzando valores cercanos a los 7.000€ en el indefinido, mientras que en

CONCLUSIONES

el contrato temporal la discriminación se reduce considerablemente dejándola en el año 2015 cerca de los 2.000€. Respecto al tipo de jornada tiene un efecto similar al tipo de contrato, ya que en la jornada completa, donde los salarios son superiores y predomina el sector masculino, éstos tienen una brecha a su favor de más de 3.000€, mientras que aquellos empleos cuya condiciones de trabajo están peor pagados, la brecha salarial presenta unos valores superiores a los 500€.

Pero además de este estudio, hemos llevado a cabo otro, que mediante los datos obtenidos de la Encuesta de Estructura Salarial, hemos realizado tres estimaciones diferentes proponiendo modelos alternativos acerca de las diferentes situaciones a las que se pueden enfrentar las mujeres en el mercado laboral. En él, simplemente con el hecho de ser mujer, se la discrimina en el empleo, recibiendo un trato desfavorable respecto al hombre en proporción al salario, llegando a cobrar un 22% menos que los hombres. Debido a que este estudio es muy simple, el segundo modelo econométrico va a estar integrado de variables que no sólo afectan al trabajador, sino que también tendrán consecuencias las características de las empresas como es el caso de establecer un contrato indefinido y podemos decir que la discriminación salarial por razón de sexo sigue siendo significativa, bajando dos puntos porcentuales respecto al modelo anterior.

Con los resultados obtenidos en la estimación **(3)** acerca de la brecha de género hemos comprobado que existe discriminación salarial a favor de los hombres, pero también cabe decir que la diferencia entre ambos colectivos tiene un mayor énfasis en los contratos indefinidos que no en los temporales.

En definitiva, hemos podido comprobar la existencia de discriminación salarial entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo español en los años 2006-2010. Cabe destacar que esa diferencia se ha ido reduciendo con el paso de los años, por lo que tiene que ser un punto de inflexión en la economía española para seguir combatiendo este fenómeno y una solución podría ser que las mujeres tuvieran una mayor sindicalización y así, tener un mayor poder de negociación.

Referencias bibliográficas

Aigner, Dennis, & Glen G. Cain. (1977), "Statistical Theories of Discrimination in the Labor Market". *Industrial and Labor Relations Review* 30, (Jan): 175-187.

Anónimo. *10 causas por las que la brecha salarial es un hecho*.
<https://www.enfemenino.com/trabajo-empleo-dinero/causas-por-las-que-la-brecha-salarial-es-un-hecho-s1442551.html> (Consulta: 17 de marzo de 2018)

Arrow, K. (1972), "Models of job discrimination", en A. H. Pascal. (Ed.), *Racial discrimination in economic life*. Lexington, Mass.: Lexington Books.

Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago University Press.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: a theoretical analysis with special reference to education*. Columbia University Press.

Bergmann, B. R. (1986) "Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate By Race Or Sex". *Eastern Economic Journal*, 1, 1974. pp. 103- 110.

Calderón, I. *El empleo a tiempo parcial en España, cuestión de sexo: el 72% de los puestos están ocupados por mujeres*.

<http://www.economista.es/empleo/noticias/8175661/02/17/El-empleo-a-tiempo-parcial-en-Espana-cuestion-de-sexo-el-72-de-los-puestos-están-ocupados-por-mujeres-.html> (Consulta: 18 de marzo de 2018)

Gradín, C., y Del Rio, C., (2004). Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: Un análisis por subgrupos poblacionales. *Hacienda Pública Española*, (189), 9-46.

Guataqui, J.C., Baquero, J. y Sarmiento, L. (2000). Un marco analístico de la discriminación laboral. *Economía, Borradores de investigación*, (8).

Instituto Nacional de Estadística. (2018). Madrid: Autor.

<http://www.ine.es>

Martín Román, Ángel L. (2011). *Análisis económico del derecho, economía laboral e Inmigración*. Tirant lo Blanch.

McConnell, C.R., Brue, S.L., & Macpherson, D.A. (2007). *Economía Laboral* (7ª ed.). Madrid, España: Mc Graw Hill.

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Human Behavior & Social Institutions No. 2.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Bases y tipos de cotización de contingencias comunes*. Madrid: Autor.

http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecoti

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

[za36537/index.htm](#)

Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales. *Texto Refundido de los Estatutos de los Trabajadores*. Madrid: Autor.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Organización Internacional del Trabajo. *Las mujeres en el trabajo. Tendencias*. Ginebra: Autor. http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf

Lago Peñas, I. (2002), "La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España". *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. No. 98 (Apr. - Jun., 2002), pp. 171-196

Phelps, E.S. (1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review* 4 septiembre: 659-61.

Piore, M. & Berger, S. (1980), "An economic approach", *M. Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. Cambridge University Press.

Robinson, J. (1933). *The Economics of imperfect competition*. Cambridge University Press.

Sarriegui, M. L. (2000). *Análisis teóricos de la desigualdad*. Universitat Politècnica de València

Schultz, T.W. (1961). "Investment in human capital". *The American economic review*, 1- 17.

Spence, A.M. (1973), "Job Market signaling". *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 87.

Salas Velasco, M. (2004). Educación y salarios de los trabajadores en España: Nueva evidencia. *Estadística española*, 49(166), 531-561.