



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 ESPAÑA:
ANÁLISIS POR RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.**

Presentado por Irene Rodríguez Hernández

Tutelado por Ángel Luis Martín Román

Segovia, 18 de junio de 2018

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN..... 4

CAPÍTULO I

Revisión de la literatura

1.1 Discriminación y sus categorías..... 7

1.2 Teorías de discriminación..... 8

1.2.1 Teorías de diferencias salariales explicadas..... 8

1.2.1.1 Teoría del capital humano..... 8

1.2.1.2 Teoría de las diferencias salariales compensatorias..... 9

1.2.2 Teorías de discriminación no explicadas..... 9

1.2.2.1 Modelo de gusto por la discriminación, Becker (1957)..... 9

1.2.2.2 Discriminación estadística Phelps (1972), Aigner y Cain (1977)..... 10

1.2.2.3 Modelo de poder de mercado o monopsonio Robinson (1933)..... 10

1.2.2.4 La segregación ocupacional Bergmann (1986)..... 11

CAPÍTULO II

Datos, variables y metodología

2.1 Datos y variables. Fuente de información..... 14

2.2 Metodología..... 19

CAPÍTULO III

Estimaciones y resultados

3.1 Estimaciones..... 23

3.2 Resultados..... 28

CAPÍTULO IV

Conclusiones

4.1 Conclusiones..... 37

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA..... 39

INTRODUCCIÓN

El objetivo que se pretende conseguir con este trabajo es analizar la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres desde la perspectiva por ramas de actividad económica. Es un tema que ha llevado a un gran número de investigaciones, y que a día de hoy sigue siendo un tema relevante de tratar e investigar.

Para llevar a cabo este análisis, se va a comenzar explicando en qué consiste la discriminación salarial para que quede claro su concepto, se va a mencionar una serie de tipos de discriminación. A continuación seguiremos exponiendo una serie de teorías discriminatorias, que indican que las diferencias salariales se deben a cualidades de los trabajadores y no al sexo de cada uno.

Se ha podido demostrar en numerosos trabajos científicos que los hombres cobran un salario mayor que las mujeres, pese a tener características semejantes. Se parte del hecho de que las mujeres se dedican a las tareas del hogar, a la crianza de los hijos, por lo que, estas, desempeñan trabajos cuyos salarios son inferiores al de los hombres.

Hay que destacar, que según McConell et al. (2007), las diferencias salariales entre hombres y mujeres, a pesar de seguir existiendo notablemente, han disminuido debido a que las mujeres que son activas laboralmente, tienen cada vez una mayor formación y cualificación. Cabe destacar que esta brecha salarial por género se ha visto disminuida también, debido a la disminución de la industria y a la masificación del sector servicios.

Una vez explicado el concepto, los tipos y todas las teorías de discriminación salarial, se va a proceder a realizar un análisis de dicha diferencia salarial con dos olas de datos de los años 2010 y 2014, obtenidos previamente de la Encuesta de Estructura Salarial (ESS), que nos proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Se va a proceder a realizar un análisis que compare hombres y mujeres con características lo más semejantes posibles para ver cuál es la brecha salarial que existe. Para ello se va a escoger una serie de variables que sean lo más representativas posibles de ambos sexos, que van a ser utilizadas para la creación de los 28 modelos que recoge este estudio.

Cuando hablamos de diferencias salariales, cabe destacar el trabajo de Mincer (1974), el cual recoge, que la educación es una variable clave para paliar la brecha salarial existente. Este, en su trabajo, explica que un individuo que tiene mayor educación que otro que no lo tiene, o tiene menos, tiene mayor probabilidad de percibir un salario mayor que el otro.

En cuanto a la metodología, se va a partir de la ecuación que Mincer (1974) nos proporciona sobre los ingresos, en la que se incluye como variable a explicar el logaritmo del salario por hora, y como variables independientes la educación, la experiencia laboral y el cuadrado de esta última. A partir de esta ecuación se van a realizar todas las estimaciones, añadiendo como ya se ha dicho, una serie de dummies que van a explicar la existencia de la brecha salarial.

INTRODUCCIÓN

Por último, se van a analizar los datos obtenidos en Eviews, de los cuales se va a comentar la brecha salarial que existe en términos generales y centrándonos en las ramas de actividad económica, el grado de masculinización o feminización que ha en cada una de estas para los años 2010 y 2014.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LA LITERATURA

1.1 DISCRIMINACION Y SUS CATEGORÍAS:

Se entiende por discriminación toda aquella acción y omisión realizada por personas, grupos o instituciones, que produce desigualdades en el acceso a oportunidades y recursos en favor o en contra de un grupo social y sus miembros, ya sea por motivos de raza, sexo, ideas políticas o religión.

En relación a la discriminación laboral, según McConell (2007), economista, “existe discriminación económica cuando las mujeres o los trabajadores perteneciente a grupos minoritarios- que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones del grupo mayoritario- reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo”.

La discriminación se puede dividir en cuatro categorías según McConnell (2007), Sarmiento et al. (2000) y Albert López-Ibor (2002):

- **Discriminación salarial:** Este tipo de discriminación implica que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aun estando en condiciones iguales de formación, cualificación, e igual productividad.
- **Discriminación en el empleo:** Se produce cuando un grupo de trabajadores tiene una tasa de desempleo mayor que las del otro grupo de trabajadores. Las empresas suelen pensar que las mujeres están poco cualificadas, lo que lleva a que las mujeres no pueden realizar tareas de alta productividad. Por otra parte, son consideradas como un grupo vulnerable a la pérdida de empleo debido a que una gran cantidad de ellas son contratadas como temporales.
- **Discriminación ocupacional:** Significa que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y poca remuneración, por lo que apenas van a poder alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque tengan una alta cualificación y para ello, su nivel salarial será bajo.
- **Discriminación en la adquisición de capital humano:** Se da cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación que proporcionan las empresas, lo que tiene efectos sobre su cualificación y en el aumento de su productividad. En este tipo de discriminación han jugado un papel importante las tradiciones sociales, ya que en muchas ocasiones la mujer desempeña el rol de atender las labores del hogar, en otros casos ocurre que familias con bajos recursos dan prioridad a la educación de sus hijos varones, incluso teniendo recursos, los padres tienden a invertir poco en la formación de las mujeres, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres.

Los tres primeros modelos expuestos corresponden a la discriminación directa que hace referencia a un trato diferente en el empleo dependiendo de si eres hombre o mujer y se da anteriormente de entrar en el mercado laboral. La última categoría forma parte de la

discriminación indirecta que es la consecuencia de aplicar una medida neutra, un trato contrario que favorece a los varones y perjudica a las mujeres sin justificación alguna, esta ocurre antes de que el individuo busque empleo.

1.2 TEORÍAS DE DISCRIMINACIÓN:

Las diferencias salariales de género pueden ser justificadas o explicadas y las injustificadas o no explicadas. El hecho de que existan diferencias salariales explicadas se debe a la “Teoría del capital humano” y a las “Diferencias salariales compensatorias”. En cuanto a las diferencias salariales no explicadas al “modelo de gusto por la discriminación”, “discriminación estadística”, “modelo de poder de mercado o monopsonio” y al “Modelo de la concentración: la segregación ocupacional”.

Las teorías explicativas de diferencias salariales se pueden dividir en dos grupos, las teorías por el lado de la oferta (características de los trabajadores, como pueden ser la motivación o la cualificación) y las teorías por el lado de la demanda (características de los lugares de trabajo y de los actores dentro de los mismos,).

Alguno de los autores que desarrollan la Teoría del capital humano son Mincer (1974), Becker (1964) y Schultz (1961).

Por el contrario, en el segundo grupo habla de modelos de discriminación en el mercado laboral en el que se destacan autores como Becker (1957), Aigner y Cain (1977), Bergman (1986) y Robinson (1933). Seguidamente se van a explicar todas las teorías mencionadas para dar una explicación a la existencia de diferencias salariales.

1.2.1 TEORÍAS DE DIFERENCIAS SALARIALES EXPLICADAS:

1.2.1.1 Teoría del capital humano:

La teoría del capital humano fue creada tanto empírica como teóricamente por el autor Becker (1975) para analizar las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Estas diferencias salariales vendrán explicadas por diferencias en su capital humano (este se define como el conjunto de capacidades y habilidades que tiene un individuo y que contribuyen a incrementar su productividad, su innovación y su empleabilidad), además de la ocupación en el puesto de trabajo, el sector al que pertenezca la empresa en la que trabaja el individuo, la motivación que estos tengan y la región en la que se encuentre la empresa.

Según esta teoría del capital humano, un individuo que posee un nivel de estudios más alto y una mejor formación es capaz de ofrecer una mayor productividad que una persona que posee menos estudios y formación.

Analizando la historia laboral de las mujeres con respecto a la acumulación de capital humano se distinguen tres etapas distintas, que son, que las mujeres más jóvenes tienen menos experiencia laboral ya que destinan más horas a las tareas domésticas, de forma que su productividad decrece con respecto a la de los hombres, con igual cualificación. Otra de las etapas se da durante la crianza de los hijos, las mujeres dan prioridad a la

familia, por lo que estas están cuatro meses sin acudir al trabajo, esto provoca que todas las experiencias adquiridas hasta ese momento se reduzcan, entonces al estar menos tiempo en el mercado laboral y sumando lo anteriormente dicho, las mujeres recibirán menos dinero. Y por último, otra etapa es que en la medida en que en las familias se anteponga la carrera profesional del marido antes que la de la mujer, en la determinación de la localización geográfica de la familia, los ingresos de las mujeres se van a reducir.

Por otra parte, según Wainerman (1996), las mujeres y hombres con el mismo nivel educativo trabajan en sectores económicos distintos, y cuando coinciden en el puesto de trabajo, las mujeres van a ocupar los puestos más bajos, y los hombres los puestos más altos. Al primer caso se le llama segregación horizontal y al segundo, segregación vertical.

1.2.1.2 Teoría de las diferencias salariales compensatorias:

Para explicar la teoría de las diferencias salariales compensatorias nos hemos basado en las ideas principales de McConnell (2007).

Cuando hablamos de diferencias salariales compensatorias se hace referencia a la remuneración pecuniaria o no, adicional que debe pagar un empresario a un trabajador por la realización de determinadas actividades, o a la presencia de características heterogéneas en los puestos de trabajo con respecto a otros. De esta forma se compensa al trabajador por realizar una actividad más peligrosa o que suponga un mayor riesgo en el puesto de trabajo, pero que no existe ese peligro en otro puesto de trabajo. La diferencia de remuneración entre los dos puestos de trabajo es lo que se denomina prima salarial. Cuando decimos que existe una diferencia positiva o negativa entre los salarios, nos referimos a que si las condiciones del puesto de trabajo son atractivas o no.

Los individuos que vayan a ocupar un puesto de trabajo tienen que saber que hay diferencias salariales en los distintos puestos, especialmente en los que haya un alto nivel de riesgo. Hay trabajos que tienen mucho más riesgo que otros, ya que, como dice McConnell (2007) no es igual que una persona se dedique a trabajar en las alturas que otra que lo hace al ras del suelo. Por ello, estos trabajos van a precisar de compensaciones mayor, ya que asumes mayores riesgos tanto físicos como de poder perder el trabajo.

1.2.2 TEORIAS DE DISCRIMINACION NO EXPLICADAS:

1.2.2.1 Modelo de gusto por la discriminación, Becker (1957):

Esta teoría fue expuesta por Becker (1957), que plantea la discriminación como una preferencia o un gusto. Según este los trabajadores tienen prejuicios y esto hace que les sea más difícil tolerar a otros trabajadores con características personales distintas en el puesto de trabajo, esto hace que el empleador esté dispuesto a perder productividad a cambio de ejercer su prejuicio. Los trabajadores discriminados serán contratados para desempeñar el puesto solo si están dispuestos a recibir menos salario, debido a que su contratación implica un “coste psíquico”.

A este coste, Becker (1957) le denomina coeficiente de discriminación (d), que se cuantifica, siendo la suma de su salario (w) y la de este coeficiente igual al salario del trabajador discriminado ($w + d$). A mayor discriminación, mayor brecha salarial.

Se desarrollaron dos versiones de discriminación ejercida por parte de los empleadores. La primera, asumía que todos los empleadores tenían los mismos prejuicios, de tal forma que la baja demanda por los trabajadores discriminados hacia que su salario estuviese en el nivel ($w - d$). De esta forma, los trabajadores no discriminados provocan unos costes laborales más elevados. La segunda versión del modelo proporciona una variación en los gustos de los empleadores, lo que provoca que los que tengan menos prejuicios contratarán a todos los trabajadores discriminados.

1.2.2.2 Discriminación estadística Phelps (1972), Aigner y Cain (1977):

La idea que define este modelo es que los empresarios tienen como punto de referencia las características promedio de los diferentes hombres y mujeres y no las individuales. La razón de esto es que la información que se obtiene de las habilidades de cada individuo es escasa, mientras que la promedio de un grupo es muy completa. Puesto que la obtención de información detallada, provoca unos costos adicionales, los empresarios asumen el riesgo de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que se tiene en cuenta la raza, el sexo, etc.

Se puede decir que paga un coeficiente de discriminación equivalente al del modelo de Becker anteriormente explicado, que se desprende de la productividad promedio de cada grupo.

Aigner y Cain crearon una función de utilidad del empleador en la que se incluye la aversión al riesgo, y proporcionaron un salario promedio menor para los individuos discriminados como una compensación de esa incertidumbre no deseada.

La discriminación basada en información imperfecta tendría que ser un fenómeno temporal. Una vez que se han contratado a los trabajadores de los que se espera un nivel bajo de productividad, tienen la oportunidad de demostrar a los empresarios que pueden ser tanto o más productivos que los mejor pagados, y por tanto, se debería eliminar la brecha salarial.

1.2.2.3 Modelo de poder de mercado o monopsonio (Robinson 1933):

En este modelo, creado por Robinson (1933), al empleador le sale más rentable la existencia de discriminación salarial, pagando salarios diferentes para grupos de personas con igual productividad.

Las decisiones que se toman sobre los salarios, están basadas en las curvas de oferta laboral entre hombres y mujeres, fijándose en la elasticidad o no de ella. Cuanto más inelástica sea la oferta de trabajo, los salarios serán más bajos. Por el contrario, cuanto más elástica sea la oferta laboral, más elevados son los salarios. Este modelo se traduce en que los empresarios pagan salarios más bajos a las mujeres en comparación a los hombres, ya que, las mujeres tienen una curva que tiende a la inelasticidad.

Para determinar la elasticidad de la curva nos basamos en dos razones, la primera es que las mujeres tienen escasa movilidad ocupacional y geográfica con respecto a los hombres. La segunda razón es que las mujeres no suelen estar afiliadas a los sindicatos, de tal manera que, no tienen tanto poder de negociación como los hombres, esto hace que sea más beneficioso para el empresario la contratación de mujeres porque pueden explotarlas fácilmente.

1.2.2.4 Modelo de la concentración: la segregación ocupacional Bergmann (1986):

De acuerdo con esta teoría, hay una serie de impedimentos para que ciertos grupos de trabajadores puedan acceder a puestos de trabajo, haciendo que haya un número reducido de ocupaciones. Esto está explicado por los empresarios, ya que sienten un desagrado o incompatibilidad entre los trabajadores, lo que hace que tiendan a apartarlos o segregarlos en diferentes puestos de trabajo, buscando así mayores beneficios y productividad. La segregación puede ser horizontal (cuando hombres y mujeres trabajan en distintos tipos de ocupaciones) o vertical (cuando los hombres dominan las ocupaciones de mayor peso y mejor remuneración, o cuando los hombres tienen carreras mejores dentro de los puestos de trabajo).

Los hombres reciben unos salarios superiores al de las mujeres, como consecuencia del limitado campo de acción del que las mujeres disponen, y esto hace que su oferta laboral exceda la demanda.

Si desapareciese la discriminación, las mujeres podrían acudir y realizar otras actividades en el puesto de trabajo, sería beneficioso ya que optarían a mejores puestos y por tanto, tendrían mejores salarios. Para calcular el porcentaje de mujeres que deberían acudir a otros puestos de trabajo, se creó un Índice de Segregación que toma valores entre 0 y 1, y cuanto más alto es su valor indica que mayor es el grado de segregación ocupacional.



Universidad de Valladolid

CAPITULO II

DATOS, VARIABLES Y METODOLOGÍA

2.1 DATOS Y VARIABLES. FUENTE DE INFORMACIÓN.

El fin de este trabajo es estimar las diferencias salariales que hay entre hombres y mujeres con unas características lo más semejantes posibles, para demostrar que existe discriminación salarial entre los dos géneros. Para realizar este estudio, se va a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (ESS) del año 2010 y 2014. Esta fuente de información es una encuesta elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), pactada dentro de la Comunidad Europea y creada para obtener resultados sobre la ganancia bruta anual clasificada por distintas características del trabajador, como pueden ser la edad, la actividad económica, la ocupación, el sexo, tipo de convenio colectivo, tamaño de la empresa, etc.

El diseño de la ESS se corresponde con una muestra en la que se diferencian dos fases de asalariados. En la primera fase, se encuentran las cuentas de cotización de la Seguridad Social, esto es, las empresas que hay que tener en cuenta a la hora de proceder a la realización de la encuesta, y la segunda fase se encuentra las cuentas de los trabajadores.

Esta fuente de datos destaca, comparándola con otras, por su enorme dimensión, ya que, cuenta con información disponible sobre más de 100.000 trabajadores, además de indicar en la rama de actividad en la que se encuentra cada trabajador. En la actualidad hay cinco olas disponibles, correspondientes a los años 1995, 2002, 2006, 2010 y 2014.

A partir de la información recabada se ha podido calcular las variables que corresponden a la fuerza de trabajo utilizando el programa informático “Eviews”. Dicho programa informático es un paquete estadístico, destinado para el análisis estadístico general y para el análisis econométrico, como datos en panel, modelos de corte trasversal, estimaciones con modelos de series de tiempo, etc.

Para realizar la estimación se han analizado una serie de microdatos de la ESS, concretamente los del año 2014 y 2010, que han sido sustraídos de la página web oficial del INE. Una vez que ha sido descargado el archivo con los microdatos, se han leído en el programa informático Excel, para su posterior importación a Eviews. Una vez importando a dicho programa, se han creado una serie de “dummies” o “grupo de dummies” que son un grupo de variables cualitativas.

En la tabla 2.1 que se muestra posteriormente, se indican las variables que se van a usar para la realización de la estimación, así como las dummies o grupo de dummies que hemos creado.

Tabla 2.1. Variables a utilizar en el trabajo

VARIABLES	DESCRIPCION DE LAS VARIABLES
Varón	1= Hombre 0= Mujer
Tipo de contrato	1= Tiempo indefinido 2= Tiempo determinado

Edad	VARIABLE	ESPECIFICACIÓN
	Edad1	{ 1= menor de 19 0= caso contrario
	Edad2	{ 1= de 20 a 29 0= caso contrario
	Edad3	{ 1= de 30 a 39 0= caso contrario
	Edad4	{ 1= de 40 a 49 0= caso contrario
	Edad5	{ 1= de 50 a 59 0= caso contrario
	Edad6	{ 1= mayor de 59 0= caso contrario
<p>Se va a utilizar para las regresiones la variable “edadcont” que es una variable continua de la edad. $\text{edadcont} = \text{edad1} * 17 + \text{edad2} * 25 + \text{edad3} * 35 + \text{edad4} * 45 + \text{edad5} * 55 + \text{edad6} * 65$ edadcont^2</p>		
Años de antigüedad	Variable continua “Añoanti” y “anoanti^2”	

Código de la titulación	Estudios	Nivel de estudios
	Ed1	1= Menos que primaria 0= caso contrario
	Ed2	1= Educación primaria 0= caso contrario
	Ed3	1= Primera etapa de educación secundaria 0= caso contrario
	Ed4	1= Segunda etapa de educación secundaria 0= caso contrario
	Ed5	1= Enseñanzas de formación profesional 0= caso contrario
	Ed6	1= Diplomados universitarios y similares 0= caso contrario
	Ed7	1= Licenciados y similares, y doctores 0= caso contrario
	Ed8	Tan solo aparece en la ola de 2010 ya que existe división categórica diferente
Salario por hora (Variable explicativa)	Logaritmo (salario bruto/ jornada anual pactada)	
Propiedad o control	1= Público 2= Privado	

Actividad económica	CODIGO CNACE	
	B0	Industrias extractivas: extracción de antracita, hulla y lignito, extracción de crudo de petróleo y gas natural, extracción de minerales metálicos, otras industrias extractivas, actividades de apoyo a las industrias extractivas
	C1	Industria manufacturera: industria de la alimentación, fabricación de bebidas, industria del tabaco, industria textil, confección de prendas de vestir, industria del cuero y del calzado
	C2	Industria manufacturera: industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería, industria del papel
	C3	Industria manufacturera: artes gráficas y reproducción de soportes grabados

C4	Industria manufacturera: coquerías y refino de petróleo, industria química, fabricación de productos farmacéuticos, fabricación de productos de caucho y plásticos
C5	Industria manufacturera: fabricación de otros productos minerales no metálicos
C6	Industria manufacturera: metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones, fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
C7	Industria manufacturera: fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos, fabricación de material y equipo eléctrico, fabricación de maquinaria y equipo no contemplado en otras partes
C8	Industria manufacturera: fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques, fabricación de otro material de transporte, fabricación de muebles, otras industrias manufactureras, reparación e instalación de maquinaria y equipo
D0	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
E0	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación: captación, depuración y distribución de agua, recogida y tratamiento de aguas residuales, recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
F0	Construcción: construcción de edificios, ingeniería civil, actividades de construcción especializada
G1	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas: venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
G2	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas: comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
H1	Transporte y almacenamiento: transporte terrestre y por tubería, transporte marítimo y por vías navegables interiores, transporte aéreo

H2	Transporte y almacenamiento: almacenamiento y actividades anexas al transporte, actividades postales y de correos
I0	Hostelería: servicios de alojamiento, servicios de comidas y bebidas
J0	Información y comunicaciones: edición, actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical, actividades de programación y emisión de radio y televisión, telecomunicaciones, programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática, servicios de información
K0	Actividades financieras y de seguros: servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones, seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto seguridad social obligatoria, actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros
L0	Actividades inmobiliarias
M0	Actividades profesionales, científicas y técnicas: actividades jurídicas y de contabilidad, actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial, servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos, investigación y desarrollo, publicidad y estudios de mercado, otras actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades veterinarias
N0	Actividades administrativas y servicios auxiliares: actividades de alquiler, actividades relacionadas con el empleo, actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos, actividades de seguridad e investigación, servicios a edificios y actividades de jardinería, actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
O0	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
P0	Educación
Q0	Actividades sanitarias y de servicios sociales: actividades sanitarias, asistencia en establecimientos

		residenciales, actividades de servicios sociales sin alojamiento
	R0	Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento: actividades de creación, artísticas y espectáculos, actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales, actividades de juegos de azar y apuestas, actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
	S0	Otros servicios: actividades asociativas, reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico, otros servicios personales

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la ESS

2.2 METODOLOGÍA

El método que se va a utilizar para realizar la estimación sobre las diferencias salariales es usado por numerosos investigadores para analizar la brecha salarial por género, fue planteado por Mincer (1974), que consiste en un método econométrico que realiza estimaciones por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) una función de ingresos. La función de ingresos está formada por el logaritmo del salario por hora de un individuo (salario bruto/ jornada anual pactada) sumando las variables de experiencia laboral y educación y la perturbación aleatoria que se distribuye según una Normal $(0, \sigma_\varepsilon^2)$. También hay que tener en cuenta el coeficiente β_0 que es el término constante que representa el logaritmo del salario por hora para un individuo que no tiene ni experiencia laboral ni ningún nivel educativo.

El capital humano se mide a través de la educación formal, esto es, la educación primaria, secundaria y superior. Otro de los indicadores para medir el capital humano es la experiencia laboral, que recoge los años de antigüedad o experiencia de un individuo, y también se recoge como ya se ha indicado anteriormente, su término cuadrático, que explica la forma cóncava de la ecuación, por lo que se concluye que a medida que los años de experiencia laboral aumenten se va a alcanzar un punto en el cual los ingresos empiezan a disminuir.

La ecuación salarial de Mincer (1974) es la siguiente:

$$\text{Log}(\text{Salariohora}) = \beta_0 + \beta_1 * \text{Educación} + \beta_2 * \text{ExperienciaLaboral} + \beta_3 * \text{ExperienciaLaboral}^2 + \varepsilon_i$$

De acuerdo con el estudio de Velasco (2007), la ecuación nos establece que hay una relación entre el nivel educativo de un individuo y los ingresos laborales. El método de

MCO utiliza como variable dependiente el salario por hora, que depende de la formación alcanzada por el individuo y años de antigüedad laboral, y el cuadrado de esta última, que son las variables independientes.

Para efectuar la estimación de la diferencia salarial por género en las distintas ramas económicas, se va a hacer una serie de regresiones econométricas. En primer lugar se va a crear una regresión siendo la variable dependiente el logaritmo del salario por hora, y como variables independientes, los regresores varón, educación, tipo de contrato y la experiencia laboral y la edad, y se van a analizar los resultados obtenidos.

Posteriormente, se va a añadir a la ecuación anterior cada una de las ramas de actividad económica proporcionadas por el CNAE, multiplicando cada una de ellas a la variable “varón” para saber cómo afecta cada una de ellas en la brecha salarial por género y también se van a añadir individualmente, es decir, sin multiplicar por ninguna variable..

Los atributos que se van a añadir en las regresiones son el “tipo de contrato” siendo 1=duración indefinida y 0=duración determinada. el nivel de estudios que está comprendido en siete variables, que son las siete categorías educativas, siendo “ed1” (educación menor que primaria), “ed2” (educación primaria), “ed3” (primera etapa de educación secundaria), “ed4” (segunda etapa de educación secundaria), “ed5” (enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares), “ed6” (diplomados universitarios y similares) y “ed7” (licenciados y similares, y doctores universitarios). Y en el caso del año 2010 se va a añadir también “ed8”, ya que hay una categoría más, puesto que se dividen las categorías de distinta forma, y aparece una variable más.

Los años de antigüedad o experiencia laboral en el trabajo se recogen con la variable continua “anoanti”. También se va a añadir la edad, dividida en 6 variables, “edad1” para los menores de 19 años, “edad2” para los individuos de 20 a 29 años, “edad3” para los individuos de 30 a 39 años, “edad4” para los individuos de 40 a 49 años, “edad5” para los individuos de 50 a 59 y “edad6” para los mayores de 59 años: que se va a crear una variable denominada “edadcont” que es una variable continua de la edad para añadir a la regresión.

Por último, se va a realizar el mismo procedimiento para los microdatos del año 2010, para realizar una comparación posterior.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO III

ESTIMACIONES Y RESULTADOS OBTENIDOS

3.1 ESTIMACIONES

Los modelos econométricos estimados han sido veinte ocho, de los cuales, el primero está compuesto por las variables que conforman la ecuación de Mincer (1974) inicial más la edad, y el resto se han estimado para cada una de las diferentes ramas de actividad económica.

A continuación, en las siguientes tablas se va a proceder a analizar los resultados que se han obtenido de los 28 modelos en relación a las ramas de actividad proporcionadas por el CNAE.

El primer modelo está formado por el logaritmo del salario por hora como variable dependiente y como variable independiente el varón, el tipo de contrato, la educación en cada una de sus categorías (“ed2”, “ed3”, “ed4”, “ed5”, “ed6”, “ed7” y “ed8” para el año 2010) siendo la variable de referencia “ed1”, edadcont, que como ya se ha explicado anteriormente es una variable continua de la edad, el cuadrado de esta última, anoanti, que es la experiencia laboral de una persona en el trabajo y el cuadrado de esta. Partiendo de este modelo se le van a ir añadiendo las distintas ramas de actividad económica por separado para ver cómo afecta su incorporación en la brecha salarial por género en España.

Las tablas que se recogen a continuación muestran el p-valor¹ y los coeficientes correspondientes. Para acabar se ha calculado la diferencia salarial² a través de la ecuación siguiente:

$$\text{Diferencia salarial} = (e^{\text{coeficiente}-1}) * 100$$

1 El p-valor nos explica si la variable incluida en el modelo es significativa estadísticamente o no. Un modelo es significativo si el p-valor es menor a 0,05.

2 La diferencia salarial o brecha salarial es la desigualdad salarial que existe entre hombres y mujeres expresada en porcentaje.

Las tablas 3.1.1 y 3.1.2 se han obtenido a partir de las estimaciones realizadas en Eviews.

Tabla 3.1.1 Estimaciones por rama de actividad económica en España año 2014.

	VARIABLES	COEFICIENTES	P-VALOR	DIFERENCIA SALARIAL (%)
MODELO 1	Varón	0,235296	0,0000	26,53
MODELO 2	varón*B0	0,148283	0,0000	15,98
	B0	0.147613	0,0000	
MODELO 3	Varón*C1	0,266705	0,0000	30,56
	C1	-0,205122	0,0000	
MODELO 4	varón*C2	0,246494	0,0000	27,95
	C2	-0,177451	0,0000	
MODELO 5	varón*C3	0,244044	0,0000	28,92
	C3	-0,237173	0,0000	
MODELO 6	varón*C4	0,189811	0,0000	20,90
	C4	0,063373	0,0000	
MODELO 7	Varón*C5	0,260822	0,0000	29,79
	C5	-0,097403	0,0000	
MODELO 8	Varón*C6	0,232521	0,0000	26,17
	C6	-0,011104	0,0000	
MODELO 9	Varón*C7	0,220948	0,0000	24,73
	C7	-0,070127	0,0000	
MODELO 10	Varón*C8	0,218665	0,0000	24,44
	C8	-0,077950	0,0000	
MODELO 11	Varón*D0	0,236721	0,0000	26,71
	D0	0,259136	0,0000	
MODELO 12	varón*E0	0,233247	0,0000	26,26
	E0	-0,048000	0,0000	
MODELO 13	varón*F0	0,213553	0,0000	23,81
	F0	-0,058238	0,0000	

ESTIMACIONES Y RESULTADOS OBTENIDOS

MODELO 14	Varón*G1	0,163271	0,0000	17,74
	G1	-0,087613	0,0000	
MODELO 15	Varón*G2	0,144847	0,0000	15,59
	G2	-0,239339	0,0000	
MODELO 16	Varón*H1	0,251454	0,0000	28,59
	H1	-0,086834	0,0000	
MODELO 17	Varón*H2	0,145870	0,0000	15,70
	H2	-0,075261	0,0000	
MODELO 18	Varón*I0	0,152647	0,0000	16,49
	I0	-0,184861	0,0000	
MODELO 19	Varón*J0	0,187917	0,0000	20,67
	J0	-0,124897	0,0000	
MODELO 20	varón*K0	0,252432	0,0000	28,72
	K0	0,053441	0,0000	
MODELO 21	varón*L0	0,275602	0,0000	31,73
	L0	-0,248278	0,0000	
MODELO 22	varón*M0	0,240471	0,0000	27,18
	M0	-0,222449	0,0000	
MODELO 23	varón*N0	0,176830	0,0000	19,34
	N0	-0,240340	0,0000	
MODELO 24	Varón*O0	0,104847	0,0000	11,05
	O0	-0,038884	0,0000	
MODELO 25	Varón*P0	0,085236	0,0000	8,89
	P0	-0,121393	0,0000	
MODELO 26	Varón*Q0	0,161670	0,0000	17,55
	Q0	-0,084339	0,0000	
MODELO 27	Varón*R0	0,170991	0,0000	18,65
	R0	-0,199631	0,0000	

MODELO 28	Varón*S0	0,235329	0,0000	26,53
	S0	-0,288479	0,0000	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en Eviews.

Tabla 3.1.2 Estimaciones por rama de actividad económica en España año 2010.

	VARIABLES	COEFICIENTES	P-VALOR	DIFERENCIA SALARIAL (%)
MODELO 1	Varón	0,242680	0,0000	27,47
MODELO 2	varón*B0	0,188357	0,0000	20,73
	B0	0,069313	0,0000	
MODELO 3	Varón*C1	0,302605	0,0000	34,34
	C1	-0,283030	0,0000	
MODELO 4	varón*C2	0,179682	0,0000	19,68
	C2	-0,163315	0,0000	
MODELO 5	varón*C3	0,258885	0,0000	29,55
	C3	-0,220615	0,0000	
MODELO 6	varón*C4	0,198131	0,0000	21,91
	C4	0,038238	0,0000	
MODELO 7	Varón*C5	0,212743	0,0000	23,71
	C5	-0,075010	0,0000	
MODELO 8	Varón*C6	0,237706	0,0000	26,83
	C6	-0,075109	0,0000	
MODELO 9	Varón*C7	0,219504	0,0000	24,54
	C7	-0,089371	0,0000	
MODELO 10	Varón*C8	0,209902	0,0000	23,36
	C8	-0,124708	0,0000	
MODELO 11	Varón*D0	0,234390	0,0000	26,41
	D0	0,213068	0,0000	
MODELO 12	varón*E0	0,250748	0,0000	28,50
	E0	-0,063904	0,0000	

ESTIMACIONES Y RESULTADOS OBTENIDOS

MODELO 13	varón*F0	0,227288	0,0000	25,51
	F0	-0,050604	0,0000	
MODELO 14	Varón*G1	0,230208	0,0000	25,89
	G1	-0,155030	0,0000	
MODELO 15	Varón*G2	0,127595	0,0000	13,61
	G2	-0,222013	0,0000	
MODELO 16	Varón*H1	0,225995	0,0000	25,36
	H1	-0,003091	0,0000	
MODELO 17	Varón*H2	0,194470	0,0000	21,47
	H2	-0,062322	0,0000	
MODELO 18	Varón*I0	0,171969	0,0000	18,76
	I0	-0,230856	0,0000	
MODELO 19	Varón*J0	0,206388	0,0000	22,92
	J0	-0,109657	0,0000	
MODELO 20	varón*K0	0,267405	0,0000	30,66
	K0	0,085130	0,0000	
MODELO 21	varón*L0	0,270250	0,0000	31,03
	L0	-0,192969	0,0000	
MODELO 22	varón*M0	0,267002	0,0000	30,60
	M0	-0,235673	0,0000	
MODELO 23	varón*N0	0,186250	0,0000	20,47
	N0	-0,271117	0,0000	
MODELO 24	Varón*O0	0,119752	0,0000	12,72
	O0	-0,033357	0,0000	
MODELO 25	Varón*P0	0,084700	0,0000	8,83
	P0	-0,104503	0,0000	
MODELO 26	Varón*Q0	0,176809	0,0000	19,34
	Q0	-0,031462	0,0000	

MODELO 27	Varón*R0	0,191247	0,0000	21,08
	R0	-0,202487	0,0000	
MODELO 28	Varón*S0	0,245516	0,0000	27,82
	S0	-0,279599	0,0000	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eviews.

Se tiene que tener en cuenta que en las estimaciones tanto del año 2014 como 2010, se han añadido unas variables de control *ceteris paribus* que son “ed2”, “ed3”, “ed4”, “ed5”, “ed6”, “ed7”, tipocon, edadcont, edadcont², anoanti, anoanti².

Hay que hacer mención a que los coeficientes de la variable varón multiplicado por cada rama de actividad son todos positivos, el p-valor en todos los modelos es de 0,000 por lo que las variables son significativas, ya que son menores de 0,05.

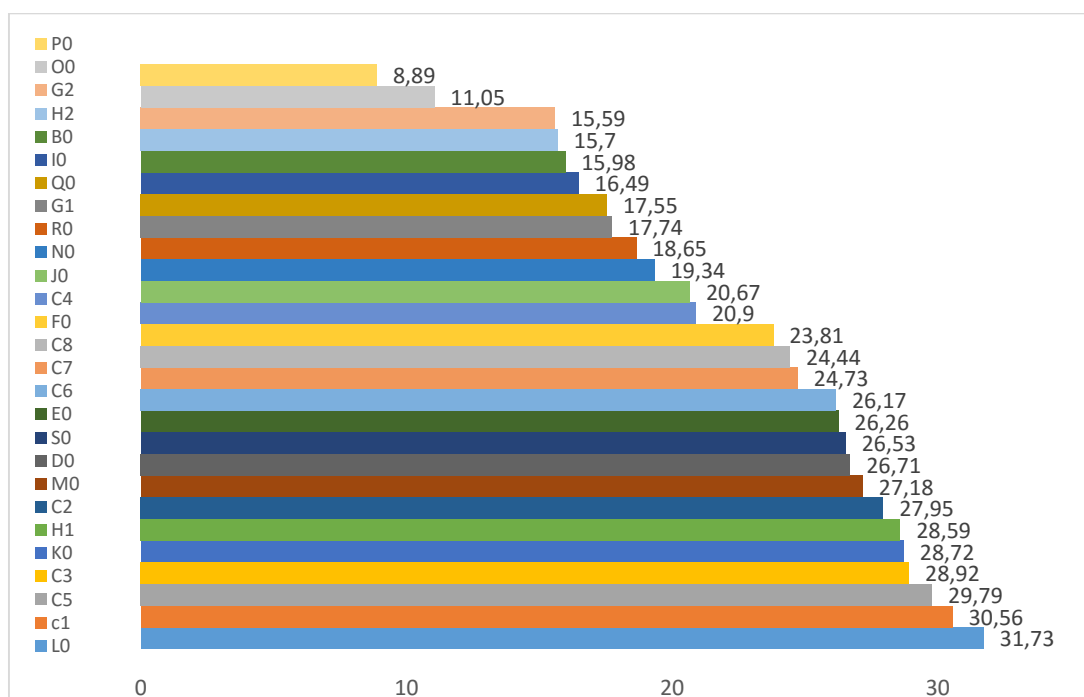
3.2 RESULTADOS OBTENIDOS

Una vez realizadas las estimaciones, se va a proceder a analizar los resultados que se han obtenidos de estas. Empezaremos con el análisis de la brecha de género, que es el dato más importante de este estudio. Lo que se busca con este análisis es comparar los hombres y mujeres lo más parecidos posibles y certificar que aun en estas circunstancias de semejanza, los hombres tienen un salario mayor que el de las mujeres. Por lo tanto, existe una discriminación salarial por género.

Inicialmente hay que destacar que en las estimaciones de la ola 2014, partiendo de la ecuación completa de Mincer (1974) se ha obtenido una brecha salarial de 26,53%, en términos generales, los hombres en dicho año ganan un 26,53% más que las mujeres con características similares, mientras que en el año 2010 había una diferencial salarial de 27,47%, por lo que, se observa que la brecha salarial con el paso de los años va disminuyendo.

Para analizar en qué ramas de actividad existe mayor brecha salarial por razones de género se va a proceder a realizar un gráfico por cada año estudiado para poder ver con mayor facilidad el resultado.

Gráfico 3.2.1. Diferencias salariales por ramas de actividad año 2014



Fuente: Elaboración propia mediante los datos obtenidos de Eviews.

Como se puede observar en el gráfico de barras se muestra la brecha salarial por cada rama de actividad en España en el año 2014. El eje de ordenadas muestra la rama de actividad correspondiente, y el eje de abscisas muestra los puntos porcentuales de la diferencia salarial de los hombres con respecto a las mujeres. En el gráfico se muestran los resultados en un orden de menor a mayor diferencia salarial. En términos generales se observa que existe una diferencia salarial notoria en todas las ramas de actividad, por lo que se puede afirmar que los hombres perciben un salario mayor que las mujeres, con características semejantes.

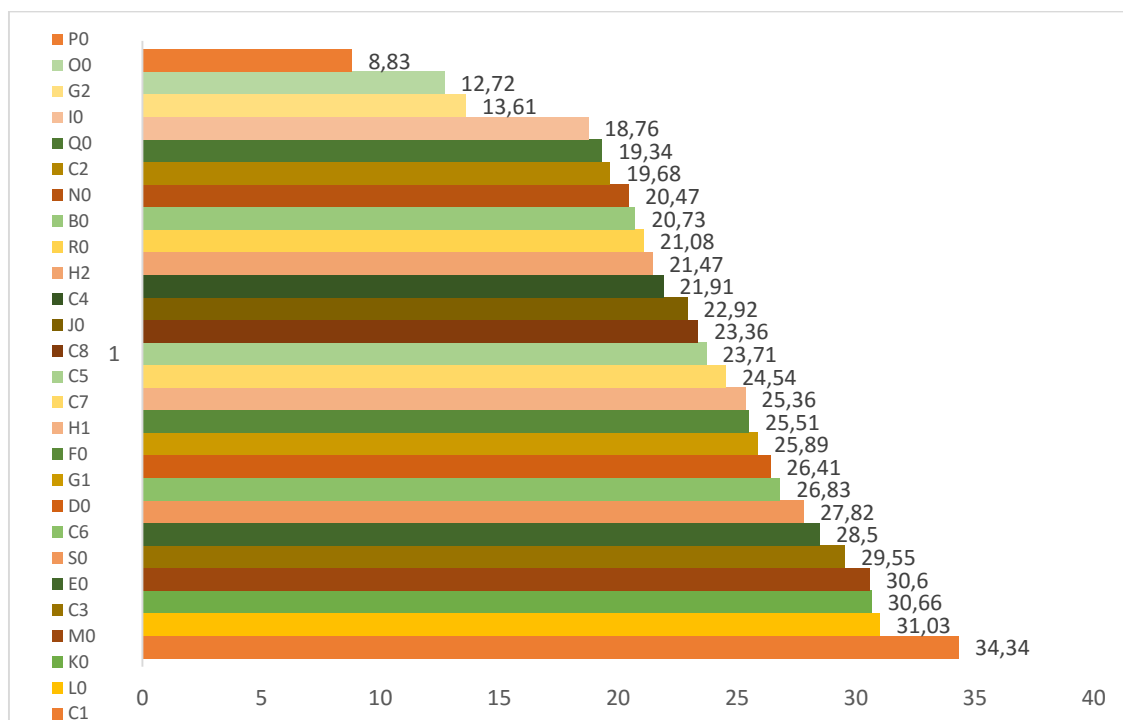
Los resultados para cada una de las ramas de actividad económica oscilan dependiendo de la rama en la que nos encontremos. En el caso de las actividades inmobiliarias L0, es la que mayor diferencia salarial tiene con un 31,73%, esto quiere decir que los hombres cobran un 31,73% más que las mujeres en condiciones similares. A esta le sigue la industria de la alimentación C1 con un 30,56%, la industria manufacturera de fabricación de otros productos materiales no metálicos C5 con un 29,79%, la industria manufacturera de arte gráficas C3 con un 28,92%, las actividades financieras y de seguros K0 con un 28,72%, el transporte terrestre y por tubería H1 con un 28,59%, la industria de la madera C2 con un 27,95%, actividades jurídicas y de contabilidad M0 con un 27,18%, el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado D0 con un 26,71%, otros servicios como actividades asociativas S0 con un 26,53%, el suministro de agua, actividades de saneamiento E0 con un 26,26%, la industria manufacturera de la metalurgia C6 con un 26,17%.

En el caso de la industria de la fabricación de productos informáticos C7 empieza a notarse una caída más notoria de la brecha de género con un 24,73%, la industria de la

fabricación de vehículos a motor C8 con un 24,44%, la industria de la construcción F0 con un 23,81%, la industria de coquerías y refino de petróleo C4 con un 20,90%, la información y comunicación J0 con un 20,67%, las actividades administrativas y servicios auxiliares N0 con un 19,34%, las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento R0 con un 18,65%. La venta y reparación de vehículos de motor G1 tiene una brecha salarial de 17,74%, las actividades sanitarias y de servicios sociales Q0 con un 17,55%, la hostelería I0 tiene una brecha salarial de, las industrias extractivas B0 un 15,98%, el almacenamiento y actividades anexas al transporte H2 un 15,70%, el comercio al por menor G2 un 15,59%. Por ultimo cabe destacar la poca diferencia salarial existente entre hombres y mujeres en las ramas de actividad de administraciones públicas y defensa con un 11,05%, y la educación que tiene un de brecha salarial 8,89%.

A continuación, vamos a comentar los resultados obtenidos mediante un gráfico de barras para los datos por ramas de actividad del año 2010.

Gráfico 3.2.2. Diferencias salariales por ramas de actividad año 2010



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en Eviews.

En este gráfico se observan las diferencias salariales en España por ramas de actividad económica para el año 2010, igual que en el gráfico anterior, el eje de abscisas representa los puntos porcentuales de brecha salarial que existen, y en el eje de ordenadas las distintas ramas de actividad.

Como novedad en comparación con los datos del año 2014 se aprecia que la rama de actividad en la que hay una mayor brecha salarial es en la industria de la alimentación, fabricación de bebidas, industria del tabaco, textil y confección de prendas C1, con un

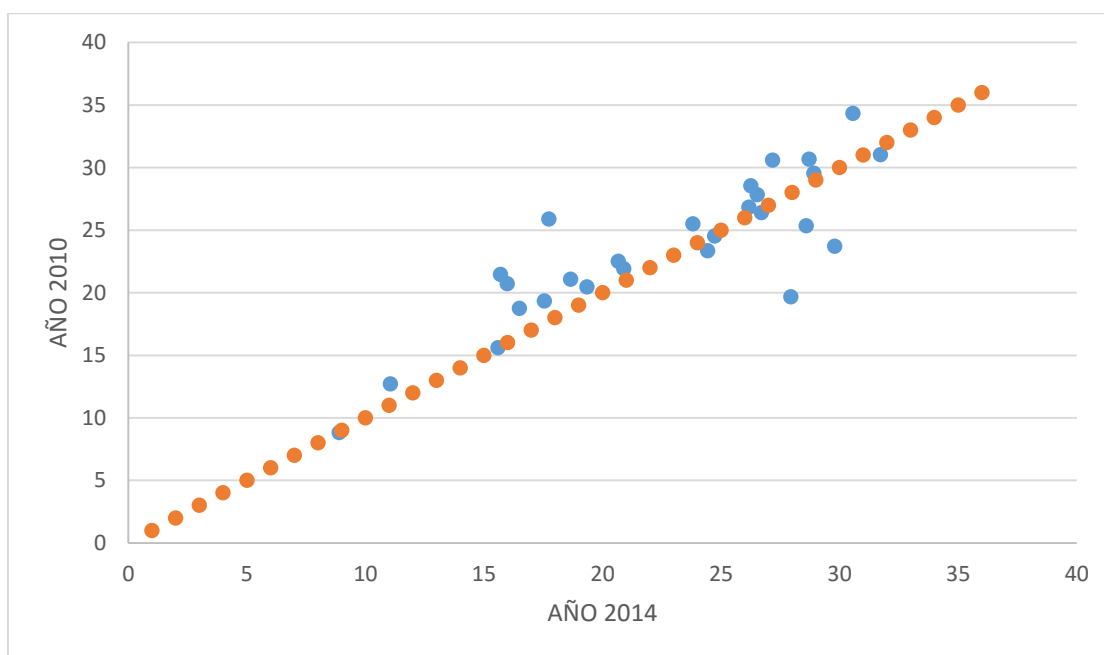
ESTIMACIONES Y RESULTADOS OBTENIDOS

porcentaje de 34,34%, que en el caso de 2014 la rama de actividades inmobiliarias con un 31,73%, por lo que hay una diferencia de casi tres puntos porcentuales, esto quiere decir que con el transcurso de los años la brecha salarial va disminuyéndose cada vez más. La segunda rama de actividad que mayor brecha salarial tiene es las actividad inmobiliaria L0 con un 31,03% y a tercera Actividades financieras y de seguros: servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones K0 con un 30,66%

En el caso de la Administración Pública y defensa (12,72%) y de la Educación (8,83%) siguen encabezando la lista de las ramas de actividad en la que existe una menor diferencia salarial entre hombres y mujeres con características semejantes. El resto de sectores se encuentra entre el 18% y 28%.

Con el fin de comparar las distintas diferencias salariales de manera más clara y fácil de visualizar, se ha creado el siguiente gráfico de dispersión (gráfico 3.2.3), en el que se aprecia una nube de puntos azules, que representa las diferentes ramas de actividad económica con las diferencias salariales correspondientes. En el eje de abscisas está representado el año 2014 y en el de ordenadas el año 2010.

Gráfico 3.2.3. Gráfico de dispersión de las ramas de actividad en los años 2010 y 2014.



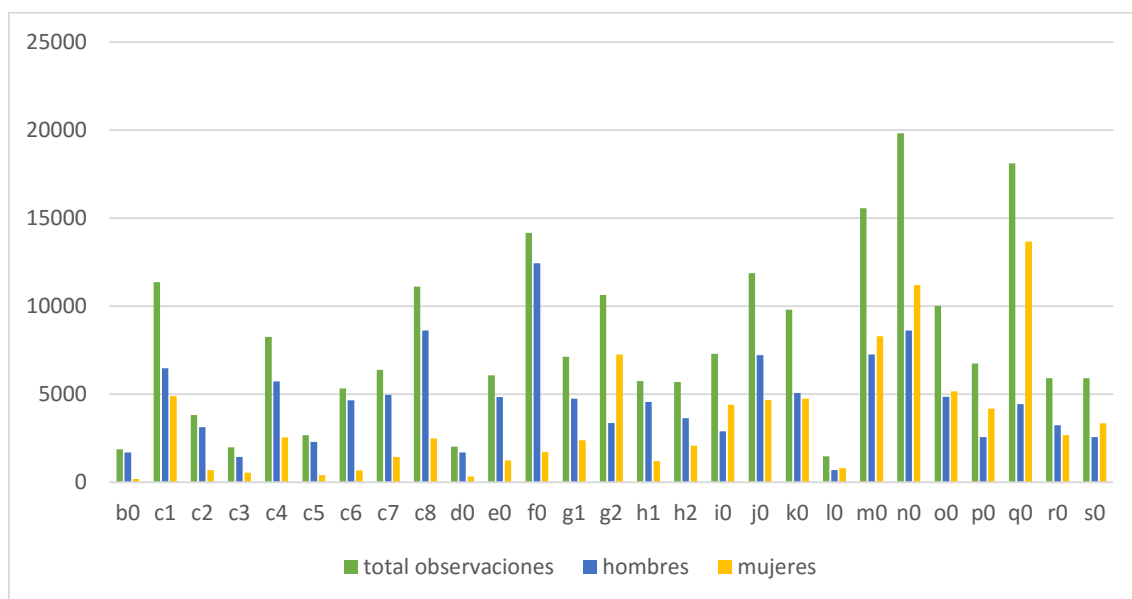
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en Eviews.

Se observa que las ramas de actividad C2, C5, H1 y C8, están por debajo de la bisectriz, que es la recta naranja, esto significa que la brecha salarial en dichas ramas, en el año 2014 son mayores con respecto a las brechas salariales de 2010. Hay cuatro sectores que se encuentran sobre la bisectriz, que son L0, D0, G2 y P0, en este caso, apenas hay variabilidad de la diferencia salarial de un año con respecto al otro. Por último, se encuentran el resto de ramas de actividad económica, que están situadas por encima de la bisectriz, significando esto que la diferencia salarial de cada una, es mayor en el año 2010

con respecto al año 2014. Por lo que se deduce que la mayoría de las ramas de actividad con el transcurso de los años, ha ido decreciendo, según se puede observar en el gráfico de dispersión.

A continuación, se va a proceder a analizar dos gráficos, que muestran en el eje de abscisas las ramas de actividad económica y en el eje de ordenadas el número total de observaciones que hay en cada rama de actividad. De tal manera se va a poder observar cuál de las distintas ramas está más masculinizada o feminizada en los años 2014 y 2010 respectivamente.

Gráfico 3.2.4. Observaciones en las ramas de actividad. Año 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la ESS.

Como se puede apreciar en el gráfico 3.2.4, las ramas de actividad que cuentan con más individuos son N0 (Actividades administrativas y servicios auxiliares: Actividades de alquiler, relacionadas con el empleo, actividades de agencias de viajes, etc.) que cuenta con un total de 18.590 individuos de los cuales 8.653 son hombres y 9.937 son mujeres, es una de las ramas que está más feminizada, esto explica que esta rama de actividad sea una de las que menos brecha salarial tienen en comparación con el resto de ramas.

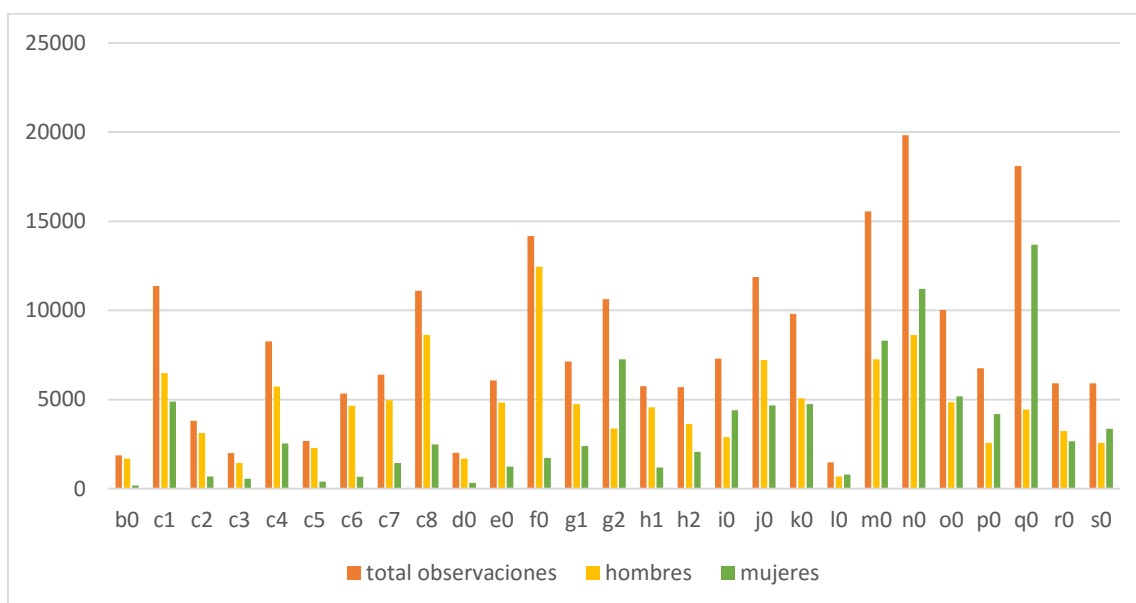
Otra de las ramas de actividad que tiene un gran número de individuos es Q0 (Educación), con 17.200, de los cuales tan solo 4.215 son hombres y el resto son mujeres. Este fenómeno hace que sea la segunda rama de actividad en la que existen menos diferencias salariales. Otro caso llamativo es la rama de actividad M0 (Actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades jurídicas y de contabilidad) que cuenta con 15.651 individuos, de los cuales 7.394 son hombres y 8.257 son mujeres, es otro ejemplo de que feminización en una actividad, pese a que en este caso la brecha salarial existente es bastante elevada con un 27,18%.

ESTIMACIONES Y RESULTADOS OBTENIDOS

Cabe destacar la rama de actividad económica F0 (Construcción), ya que es un sector muy masculinizado, tiene 12.900 individuos, y cuenta con un total de 11.146 hombres. Junto a la construcción, otra de las ramas de actividad que destaca por su masculinización es C8 (Industria manufacturera de construcción de vehículos de motor), tiene 8.431 de un total de 10.087 observaciones.

Por el contrario, las ramas de actividad que cuentan con menos individuos son L0 (Actividades inmobiliarias), B0 (Industrias extractivas) y D0 (Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado) con 1.671, 1.849 y 1.856 respectivamente, en el caso de L0 es un sector feminizado con un total de 893 mujeres, mientras que B0 y D0 son sectores masculinizados con 1.613 y 1.495 hombres. El resto de ramas de actividad se encuentran entre los 2.000 y 10.000 individuos con un predominio general de varones en los sectores.

Gráfico 3.2.5. Observaciones en las ramas de actividad. Año 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la ESS.

Se puede observar en el gráfico 3.2.5 que la distribución por ramas de actividades son muy similares en cuanto a masculinización y feminización de los sectores se refiere. Las ramas de actividad que tienen más individuos son N0, Q0 y M0 con un total de 19.825, 18.106 y 15.557 observaciones respectivamente. En comparación con los datos del año 2014, se observa que al igual que en el gráfico mostrado anteriormente son tres ramas en las que predomina el sexo femenino, en comparación al masculino.

Con respecto a las ramas de actividad que menos auge tienen, se puede decir que estas son L0, B0 y C3, la diferencia en comparación al año 2014 es que la rama de actividad C3 tenía mayor número de individuos. En el caso de L0, cuenta con un total de 686 hombres por lo que es un caso de feminización clara en dicho sector. La rama de actividad B0 y C3 tienen 1.691 y 1.436 varones respectivamente, por contrario al caso anterior, está masculinizado, pese a este fenómeno, la rama B0 no es una de las ramas que mayor brecha

CAPÍTULO III

salarial tenga, esta se encuentra en la media con un 20,73%, pero en el caso de C3 esa brecha salarial es notoriamente mayor con un 29,55%.

Por último, comentar que el resto de ramas de actividad económica se encuentran entre los 2.000 y 10.000 individuos con un predominio generalizado de los varones en las distintas ramas de actividad.

ESTIMACIONES Y RESULTADOS OBTENIDOS



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

4.1 CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo es determinar la diferencia salarial por género haciendo un análisis más profundo en la brecha salarial por ramas de actividad económica. Para ello nos hemos centrado en dos años de referencia, el año 2010 y 2014, para realizar una comparación entre ambos, utilizando técnicas econométricas.

En este estudio se ha utilizado el programa informático Eviews para realizar estimaciones por MCO, exactamente un total de 28 modelos para cada año, en los cuales uno de ellos en un modelo de referencia que incluye la ecuación que Mincer (1974) nos explica, incluyendo unas variables de control como son la educación, la experiencia laboral y el sexo. Los otros 27 modelos restantes, se componen partiendo de la ecuación mencionada anteriormente, pero añadiendo por separado cada una de las ramas de actividad económica que nos proporciona el CNAE.

Después de realizar las estimaciones oportunas, analizarlas y comentarlas, para detectar la existencia o no de diferencias salariales, se sacan las siguientes conclusiones.

La primera conclusión que se extrae es que, existen diferencias salariales por género en España en los dos años que se han tomado para realizar el estudio, donde los varones ganan en el año 2010 un 27,47% más que las mujeres con características lo más similares posibles, y en el año 2014 existe una brecha salarial de 26,53%.

Centrándonos en las ramas de actividad económica, las que mayor diferencia salarial tienen en el año 2014 son las actividades inmobiliarias L0 con un 31,73%, seguido de la industria de la alimentación C1 con una diferencia salarial de 30,56% y la industria manufacturera de fabricación de otros productos materiales no metálicos C5 con un 29,79%. En la ola de 2010, hay que resaltar que las ramas de actividad que mayor brecha salarial presentan son la industria de la alimentación, fabricación de bebidas, industria del tabaco, textil y confección de prendas C1, con un porcentaje de 34,34%. La siguiente rama de actividad que presenta mayor diferencia salarial son las actividades inmobiliarias L0 con un 31,03% y las actividades financieras y de seguros K0 con un 30,66%.

La segunda conclusión que se determina es que hay ciertas ramas de actividad que tienen numerosas observaciones, es decir, se encuentran masificadas, en comparación al resto, para el año 2014 predominan las actividades administrativas y servicios auxiliares N0 con 18.590, seguida de la Educación Q0 con 17.200 individuos y las actividades profesionales, científicas y técnicas M0 con 15.651. En el caso del año 2010, encabeza la lista son N0, Q0 y M0 con un total de 19.825, 18.106 y 15.557 observaciones respectivamente. En términos generales, hay una masculinización de la mayoría de las ramas de actividad económica tanto para los datos obtenidos del año 2010 como para los obtenidos en el año 2014.

Por último, como conclusión final, hay que mencionar que existe discriminación salarial entre hombres y mujeres con características semejantes en España en los años 2010 y 2014, aunque dichas diferencias salariales se han ido reduciendo con el transcurso del tiempo, siguen estando presentes también en función de la rama de actividad económica en la que nos encontremos, siendo más acusadas en el año 2010.

CONCLUSIONES

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Aigner, Dennis, y Glen G. Cain. (1977), "Statistical Theories of Discrimination in the Labor Market". *Industrial and Labor Relations Review* 30, (Jan): 175-18.

Albert López-Ibor, R. *Economía y discriminación: la regulación antidiscriminación por razón de sexo* (2002). Published by Minerva Ediciones.

Baquero, J. Guataquí, J. C., y Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la Discriminación Laboral*.

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

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A theoretical analysis with special reference to education*.

Bergmann, B. R. (1986). "Occupational Segregation, Wages and Profits when employers discriminate by race or sex". *Eastern Economic Journal*, 1, 1974. Pp.103-110.

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 (3). Pp. 395-414.

Enfemenino. (2016). "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-s1442>

McConnell, C. R., Brue, S. L., & McPherson, 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.

Palacio, J. I., y Simón, H. (2002). *Segregación laboral y diferencias salariales por sexo en España*. *Estadística española*, 48(163), pp. 493-524.

Phelps, Edmund (1972), "The Statistical Theory os Racism and Sexism", *American Economic Review* vol. 62 núm. 4, septiembre.

Robinson, J. (1933). *Economics of imperfect competition*.

Schultz, T. W. (1961). *Investment in human capital*. *The American Economic Review*, 117.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Velasco, M. S. (2007). El rendimiento de la inversión en capital humano: el caso de las profesiones médicas. *Estadística española*, 49 (166), pp. 531-561.