



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Diferencias Salariales

Presentado por:

David Reales Valero

Valladolid, 1 de septiembre de 2020

RESUMEN

El presente trabajo trata de analizar por qué los trabajos que vemos en nuestro día a día tienen remuneraciones diferentes.

Del mismo modo, se ha fijado el objetivo de identificar si dichas diferencias salariales corresponden a una discriminación efectiva en los casos siguientes: trabajadores de diferentes comunidades autónomas, hombres y mujeres, trabajadores con contrato indefinido y contrato temporal y trabajadores a jornada completa y jornada parcial.

Para completar nuestro estudio, hemos utilizado diferentes bases de datos como Eurostat o el Instituto Nacional de Estadística (INE), lo que nos ha permitido comparar las cifras obtenidas en España con el resto de los países europeos.

Códigos JEL: J40, J41, J71

ABSTRACT

The study of this work focuses on analysing why the jobs that we see in our daily life have different remunerations.

Therefore, the main objective is to identify if the wage differences corresponds to effective discrimination in the following cases: workers of different regions, men and women, permanent and temporary workers and full-time and part-time workers.

Additionally, we have used different databases like Eurostat or INE, which allowed us to compare the figures obtained in Spain with other European countries.

JEL codes: J40, J41, J71

ÍNDICE GENERAL

1.INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA.....	6
2.CONCEPTO TEÓRICO DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES.....	8
2.1.Trabajadores y puestos de trabajos homogéneos	8
2.2.Heterogeneidad en los puestos de trabajo	9
2.2.1.Diferencias salariales compensatorias	9
2.2.2.Diferencias entre las cualificaciones exigidas	11
2.2.3.Diferencias basadas en los salarios de eficiencia	11
2.2.4.Otras heterogeneidades de los puestos de trabajo o de los empresarios	11
2.3.Heterogeneidad en los trabajadores	12
2.3.1.Diferencias en los stocks de capital humano	12
2.3.2.Diferencias entre las preferencias personales	12
3.DIFERENCIAS SALARIALES POR ZONAS GEOGRÁFICAS	14
4.DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	16
4.1.Principales teorías de la discriminación salarial.....	16
4.1.1.La economía de la discriminación: modelo del gusto por la discriminación (Becker, 1957)	16
4.1.2.Teoría de la discriminación estadística: (Phelps, Aigner y Cain, 1972 y 1977).....	17
4.1.3.Modelo de la concentración (segregación ocupacional): Bergmann (1986-1989).....	17
4.2.Situación actual	18
5.DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE TRABAJADORES CON CONTRATO INDEFINIDO Y CONTRATO TEMPORAL.....	26
5.1.Tipos de contrato en España. Legislación del contrato temporal.....	26
5.2.Situación actual	27
6.DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE TRABAJADORES A JORNADA COMPLETA Y TRABAJADORES A JORNADA PARCIAL.....	30
6.1.Legislación del empleo parcial en España.....	30
6.2.Situación actual	31
7.CONCLUSIONES	33
8.BIBLIOGRAFÍA	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico 1: Remuneración media hora en cada Comunidad Autónoma 2017
- Gráfico 2: Porcentaje de hombres y mujeres que ha usado Internet durante los últimos tres meses
- Gráfico 3: Retribución media que perciben los trabajadores fijos (en color azul) y los trabajadores temporales (color naranja) en los principales países europeos (2014)
- Gráfico 4: Retribución media por hora entre trabajadores a jornada completa y trabajadores a jornada parcial

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1: Salario medio anual para hombres y mujeres
- Tabla 2: Cociente del salario de la retribución media por hora para las mujeres entre la retribución media por hora para hombres (2006-2014).
- Tabla 3: Porcentaje de mujeres que se gradúa en cada una de las ramas del estudio universitario en España durante el curso 2017 – 2018
- Tabla 4: Retribución de trabajadores a jornada completa y trabajadores a jornada parcial en España (2002- 2014)

1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA

1.1. Introducción

El trabajo pone en manifiesto que las diferencias salariales no dependen exclusivamente de las características personales de los trabajadores, sino que se ha demostrado que también dependen de los diferentes puestos de trabajo que estos desempeñen y de las preferencias que presentan los empleadores.

Estas preferencias de los empresarios pueden excluir determinados grupos de personas de un trabajo (o hacer que perciban un menor salario). Además, también influye la legislación del país y los convenios adoptados entre las empresas y los trabajadores.

1.2. Objetivos y justificación

El componente salarial nos acompaña día a día en nuestras vidas, desde el momento en que buscamos un nuevo trabajo, hasta que nos retiramos de la carrera profesional en el momento de la jubilación.

El objetivo principal de este trabajo es poder dar un fundamento teórico de por qué unos trabajos están mejor pagados que otros.

Centraremos la atención del estudio en las diferencias salariales que surgen entre zonas geográficas, hombres y mujeres, trabajadores indefinidos y temporales y trabajadores a jornada completa y a jornada parcial. Una vez analizadas estas diferencias, intentaremos ubicar por qué se dan, y si hubiera, hablar de la discriminación posible hacia un colectivo de trabajadores.

1.3. Metodología

En primer lugar, para llevar a cabo el desarrollo de este trabajo ha sido necesaria la recopilación de manuales y libros sobre las diferencias salariales, para su posterior lectura detenida. Con ello, se ha conseguido tener una visión general del tema para ubicar los principales aspectos a tratar, y como abordar cada uno de ellos.

Posteriormente, se ha procedido a la lectura de artículos de prensa para complementar la información adquirida con los manuales y orientar finalmente el sentido del trabajo.

Por último, para la realización de las tablas y gráficos que se encuentran en el trabajo se ha usado el programa Excel, obteniendo los datos necesarios en los sitios web de Eurostat y el Instituto Nacional de Estadística (INE).

2. CONCEPTO TEÓRICO DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES

Para empezar este apartado, debemos poner en manifiesto una premisa principal: los sueldos y salarios no son iguales. Está claro que la remuneración por una hora trabajada de un futbolista de primera división es ampliamente superior que la del jardinero encargado de mantener el césped en el que juegan, o del fotógrafo encargado de tomar las imágenes del partido para los diferentes medios de comunicación.

Muchas de las diferencias salariales que encontramos son diferencias salariales de equilibrio (no provocan que trabajadores de las ocupaciones peor remuneradas cambien a trabajos de mejor remuneración) y otras son diferencias salariales transitorias (fomentan la movilidad de trabajadores, lo que hace que los salarios se ajusten reduciendo las diferencias salariales).

Las ideas y conclusiones incluidas en este apartado se basan en McConnell, Brue y MacPherson (1997).

2.1. Trabajadores y puestos de trabajos homogéneos

Si todos los trabajadores y los puestos de trabajo fueran homogéneos, la información fuera perfecta y la búsqueda de empleo y la migración no tuvieran coste, entonces sería posible llegar a un salario real de equilibrio para el conjunto de la economía.

No obstante, en el mercado estos supuestos no se dan, resulta imposible encontrar una remuneración por hora de equilibrio que sea idéntica para todos los trabajos del mundo. Las causas de las diferencias salariales se deben a que los trabajadores son diferentes y los puestos de trabajo también, a continuación, explicaremos estos aspectos.

2.2. Heterogeneidad en los puestos de trabajo

2.2.1. Diferencias salariales compensatorias

Comprenden la remuneración adicional que debe ser proporcionada a un trabajador por una característica poco agradable de un puesto de trabajo que no existe en otro.

Para hacer más clara la explicación, pasamos a comparar dos profesiones: un obrero de la construcción y un dependiente en supermercado. Suponemos que ambas profesiones exigen la misma cualificación previa, por lo que el traspaso de trabajadores de una a otra es total. Observamos que, a la hora de realizar el trabajo de obrero, es necesario pasar la jornada laboral al sol, realizando un exigente trabajo físico a altas temperaturas. Entonces, si ambos trabajos tuvieran la misma remuneración todos los trabajadores elegirán desempeñar la profesión de dependiente en un supermercado, ya que ganarían lo mismo y las condiciones de trabajo son mucho más favorables.

En consecuencia, los trabajadores de la construcción tienen que ser compensados con una prima salarial, hasta que se llegue a un salario de equilibrio en los dos mercados. Podemos ver, que las diferencias salariales compensatorias afectan a la oferta de trabajo, modificando las curvas para conseguir un equilibrio.

Los tipos de aspectos no salariales de los puestos de trabajo que hacen que las curvas de oferta de trabajo sean diferentes:

- **Riesgo de sufrir un accidente laboral:** Cuanto mayor es el riesgo de sufrir un accidente laboral, menor es la oferta de trabajadores. Volviendo al ejemplo anterior, un trabajador de la construcción tiene más posibilidades de sufrir un accidente laboral que un dependiente de un supermercado, por lo que la oferta de trabajadores si los salarios fueran iguales sería mucho menor.
- **Las compensaciones extrasalariales:** Se trata de las bajas por enfermedad, paternidad/maternidad... Las empresas que no proporcionen compensaciones extrasalariales a los trabajadores deberán pagar una diferencia salarial a estos para que acepten trabajar y no

marchen a trabajar a otras empresas que sí proporcionan estas compensaciones.

- El estatus del puesto de trabajo: Este aspecto varía en cada país dependiendo del estatus con el que cada cultura enfoca una determinada profesión. Un ejemplo puede verse en España, donde muchas veces se ha dicho que pese a haber una elevada tasa de paro, había una gran demanda insatisfecha de trabajo de operario en agricultura. Esto se debe a que se asocian estas profesiones a trabajadores provenientes de países en vías de desarrollo y son consideradas de “bajo estatus” por algunos trabajadores nacionales.
- La localización del puesto de trabajo: Tradicionalmente se ha visto que hay ciudades en las que un mayor número de trabajadores buscan empleo. En España, podemos ver que ciudades como Madrid, Barcelona o Valencia son las elegidas por gran parte de los habitantes que buscan su primer trabajo. Las razones aportadas varían desde una mayor oferta de actividades para poder disfrutar el tiempo de ocio, hasta un mejor clima acompañado por la costa en el caso de las dos últimas.

Por tanto, en las ciudades en las que resulta menos apetecible trabajar hay una menor oferta de trabajo, por lo que el salario nominal de equilibrio tendrá que ser más alto que en aquellas en las que más gente quiere trabajar.

- La seguridad de empleo: la regularidad de las ganancias: Aquellos trabajos en los que no está garantizada una nómina específica a final de mes resultan menos atractivos para los trabajadores; por tanto, el salario por hora puede ser más alto para compensar la incertidumbre acerca de no llegar a trabajar 40 horas a la semana. Un ejemplo claro son los operarios del sector agrario, cuyo trabajo se desempeña exclusivamente durante ciertos meses del año. En consecuencia, su retribución durante esos meses tendrá que ser más alta a la de un operario de la industria que tiene garantizado su puesto de trabajo durante todo el año.
- La posibilidad de obtener mejoras salariales: Una persona que entra en auditoría a los 22 años, sabe que el salario obtenido durante ese año será

muy parecido al que obtendría trabajando en la construcción. No obstante, al elegir trabajar en auditoría esperas recibir una formación que con el tiempo te permita ascender hacia puestos mejor remunerados, por lo que la oferta de trabajadores será mucho mayor

2.2.2. Diferencias entre las cualificaciones exigidas

Los trabajos exigen calificaciones muy diferentes; los empleos cualificados exigen cuatro años mínimo de formación, en los que se está renunciando a un salario desempeñando un trabajo no cualificado. En consecuencia, vemos que formarse es invertir en capital humano, y los empresarios deben pagar más salario a los empleados cualificados para atraer a más trabajadores y que el rendimiento de la inversión sea positivo.

2.2.3. Diferencias basadas en los salarios de eficiencia

Pueden contribuir a explicar las diferencias salariales existentes entre los trabajadores que poseen cualificaciones similares. Dos modelos para explicar esta situación:

- El modelo de los trabajadores que eluden sus obligaciones y las diferencias salariales: Si las empresas pagan un salario superior al de mercado, se eleva el coste de pérdida de empleo para los trabajadores y estos se esfuerzan y trabajan duro para no perder su empleo. En ese caso, la empresa ahorraría los costes de supervisión.
- El modelo de la rotación y las diferencias salariales: Las empresas pagan salarios superiores al salario de equilibrio cuando los costes de formación y contratación son altos. De este modo, se aseguran de que, tras formar a un trabajador, baje la posibilidad que cambie a otro empleo.

2.2.4. Otras heterogeneidades de los puestos de trabajo o de los empresarios

Las principales son:

- El poder de los sindicatos: Cuando los representantes de los trabajadores tienen mucha importancia, las empresas suelen pagar salarios más altos.

- Tendencia a discriminar: Ciertos empresarios se muestran reacios a contratar ciertos grupos de personas, y se puede observar cierta diferencia salarial entre estos grupos y el resto de los trabajadores.
- El tipo de contrato: Según la teoría de las diferencias salariales compensatorias mencionada anteriormente, el salario de un trabajador temporal debería ser más elevado para compensar por la menor duración del contrato, y que mientras esté trabajando en un trabajo temporal, pierde tiempo de formarse o buscar un trabajo permanente.
- El tamaño absoluto y relativo de la empresa: En el mercado se está viendo que los trabajadores de grandes empresas obtienen un mayor salario que en pequeñas empresas. Se debe a un mayor poder de los sindicatos en estas, aspectos productivos (la especialización exige más formación) y al pago de una diferencia salarial compensatoria, ya que el ambiente en grandes empresas suele ser menos agradable.

2.3. Heterogeneidad en los trabajadores

Los individuos tienen stocks de capital humano muy distintos, así como diferencias en las preferencias personales.

2.3.1. Diferencias en los stocks de capital humano

No existe una competencia efectiva entre grupos de trabajadores cualificados y no cualificados. Un atleta profesional no compite con un físico nuclear.

Para pasar de un grupo no competitivo a otro se debe invertir en capital humano, en un caso debería formarse académicamente y en otro entrenar largas horas para alcanzar la marca del atleta profesional.

2.3.2. Diferencias entre las preferencias personales

- Diferencias entre preferencias temporales: Las personas que valoran más el consumo en el presente no quieren sacrificarlo a menos que puedan obtener un resultado mucho mayor en el futuro. Este hecho, contribuye a explicar por qué las personas que poseen una capacidad similar deciden

obtener unos u otros niveles de capital humano; en otras palabras, hay gente que prefiere ponerse a trabajar y ganar un salario inferior desde los 18 años, mientras que otros prefieren invertir esos recursos en formación para obtener mayor salario en el futuro.

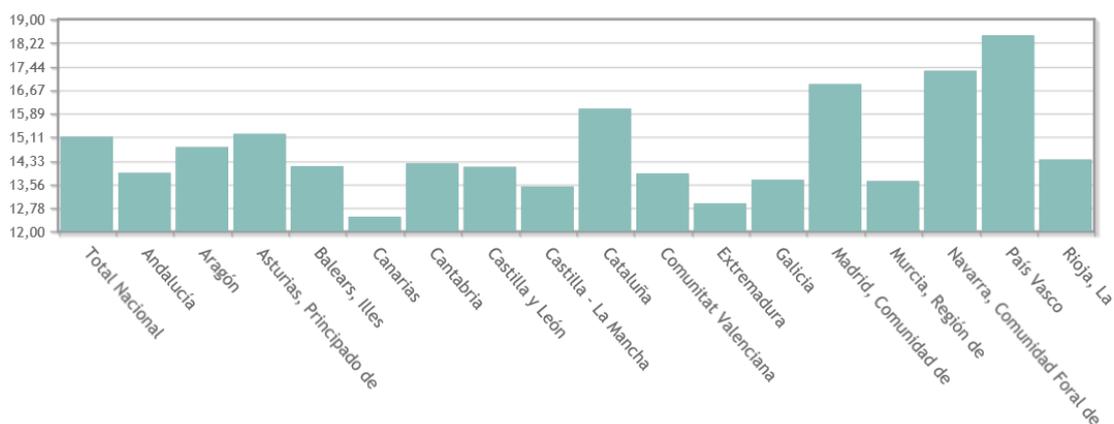
- Aspectos no salariales del puesto de trabajo: Algunos trabajadores valoran mucho la seguridad en el trabajo mientras que otros son menos renuentes a los riesgos.

3. DIFERENCIAS SALARIALES POR ZONAS GEOGRÁFICAS

Las remuneraciones por hora, como es de esperar, cambiarán mucho de un país a otro, ya que, entre otras razones el precio de los bienes y servicios cambian mucho de un país a otro. Un jardinero ganará un salario mucho mayor en Suiza que en España ante la realización del mismo trabajo, ya que el coste de la vida es mucho mayor en Suiza.

Si bien, vemos que también varía la remuneración por hora media dentro de las comunidades autónomas del país. En el gráfico que se muestra a continuación, sacado de la página web del INE (Instituto Nacional de Estadística), se muestra la remuneración media por hora para comunidad autónoma española.

Gráfico 1: Remuneración media por hora en cada Comunidad Autónoma 2017



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Anual de Estructura Salarial.

En 2017 (año en el que basa su estudio dicho gráfico), podemos apreciar que encabeza la lista de comunidades con una mayor retribución media por hora País Vasco, seguido por Navarra, Comunidad de Madrid y Cataluña. Hemos escogido el estudio de este año porque es el más actual del que hemos podido encontrar datos en el Instituto Nacional de Estadística.

Uno de los aspectos que más llama la atención, es que entre Canarias y País Vasco hay una diferencia de 6 euros por hora (pasa de 12,49 a 18,48), por lo que podemos afirmar que los trabajadores de País Vasco ganan un 50% más de media que en Canarias por hora trabajada.

Según el Primer Informe de la Desigualdad en España, los principales factores explicativos de estas diferencias salariales son las diferencias en las estructuras productivas y en las dotaciones de capital humano. Además, hay otros factores importantes como el coste de vida, la productividad del trabajo, la negociación colectiva (peso de los sindicatos y convenios colectivos) y los tamaños de las empresas.

Por otra parte, atendiendo al estudio de Ahamdanech, Gacía Pérez y Simón (2010), es interesante estudiar la negociación colectiva en las diferentes regiones de España, ya que es de los pocos países desarrollados en los que los convenios se realizan a escala infranacional y son exclusivamente aplicables a determinadas provincias o regiones. Esta dimensión regional de la negociación colectiva implica la presencia en España de mecanismos de determinación salarial diferenciados por provincias o regiones, que dan lugar a la existencia de diferencias en la estructura salarial entre regiones.

El análisis detallado de estas diferencias salariales entre regiones españolas revela también que las diferencias en la mano de obra y la distribución de empresas a lo largo de la geografía nacional constituyen un determinante principal en la desigualdad salarial.

Por último, dicho estudio considera que la mayoría de las regiones españolas comparten la tendencia a la disminución de estas desigualdades entre regiones que está experimentando el país en su conjunto.

4. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

4.1. Principales teorías de la discriminación salarial

Según Brindusa, Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2018), la discriminación salarial ocurre cuando dos trabajadores con capacidades similares en términos de productividad son remunerados de forma diferente exclusivamente por tener características personales distintas. Esta discriminación no solo conduce a resultados desiguales, sino que también genera importantes pérdidas de eficiencia.

La diferencia en los salarios de hombres y mujeres es difícilmente comparable, ya que, por ejemplo, los hombres tienen más experiencia debido a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral y las mujeres tienen un mayor nivel educativo medio.

4.1.1. La economía de la discriminación: modelo del gusto por la discriminación (Becker, 1957)

En dicha teoría se presenta la discriminación como un gusto o preferencia de los empresarios. Expone que los empresarios son sesgados por naturaleza, lo que dificulta tolerar a otros trabajadores con diferentes rasgos de personalidad, esto hace que el empleador esté dispuesto a renunciar a productividad en detrimento de contratar trabajadores de acuerdo con su sesgo personal. En otras palabras, dicha teoría manifiesta que los empresarios contratan trabajadores más afines a su personalidad, aunque sean menos productivos.

Esta teoría puede ser aplicada al empresario hombre que discrimina a trabajadoras, porque ni él ni los trabajadores a su cargo quieren trabajar con ellas, aunque esto le conlleve perder productividad. La contratación de mujeres implicaría lo que Becker denominó como un “coste psíquico”. Dicho coste se define como el coeficiente de discriminación (d). De modo que, si el empresario quisiera contratar un hombre, el coste únicamente sería su salario (w_h); pero si quisiera contratar una mujer, el coste aumentaría en el coste psíquico ($w_m + d$).

En definitiva, un empresario discriminador bajo la definición de Becker únicamente contrataría mujeres si su salario fuera “d” unidades menor que el de los hombres.

4.1.2. Teoría de la discriminación estadística: (Phelps, Aigner y Cain, 1972 y 1977)

El punto principal de esta teoría es que existe una discriminación estadística siempre que se juzga a una determinada persona atendiendo a la media del grupo al que pertenece y no a sus propias características personales.

Cuando un empresario desea contratar un nuevo trabajador realiza un costoso proceso a través del área de personal que consiste en recabar información de los candidatos y decidir finalmente cual se contrata. No obstante, hay empresarios que deciden ahorrarse todo este proceso y contratar basándose en las características medias del grupo al que pertenece el trabajador y no a sus propias características personales.

Para aplicar dicho supuesto a nuestro caso de estudio, las diferencias salariales entre hombres y mujeres surgirán cuando los empresarios perjudiquen al grupo de las mujeres contratando antes a un hombre con menor productividad.

4.1.3. Modelo de la concentración (segregación ocupacional): Bergmann (1986-1989).

Según el informe sobre la Segregación Ocupacional emitido por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, se define la segregación ocupacional como “la tendencia del mercado de trabajo a separar a las personas en actividades profesionales diferenciadas, en función de su pertenencia a uno u otro sexo”.

Tiene las siguientes consecuencias negativas para la Sociedad:

- Desaprovechamiento de los recursos humanos
- Rémorra en la economía y pérdida de competitividad
- Graves efectos negativos sobre las generaciones futuras

- Mayores desventajas para las mujeres, ya que están empleadas en una gama más restringida de ocupaciones

Bergmann explicó en 1986 explicó la segregación ocupacional en función de los empresarios, quienes apartan los grupos de trabajadores con los que sienten un cierto desagrado o incompatibilidad en busca de mayor productividad. Esta segregación puede ser horizontal (en caso de que hombres y mujeres realicen trabajos diferentes, pero de un mismo nivel salarial), o vertical (en el caso de que los hombres realicen trabajos mejor pagados que las mujeres).

4.2. Situación actual

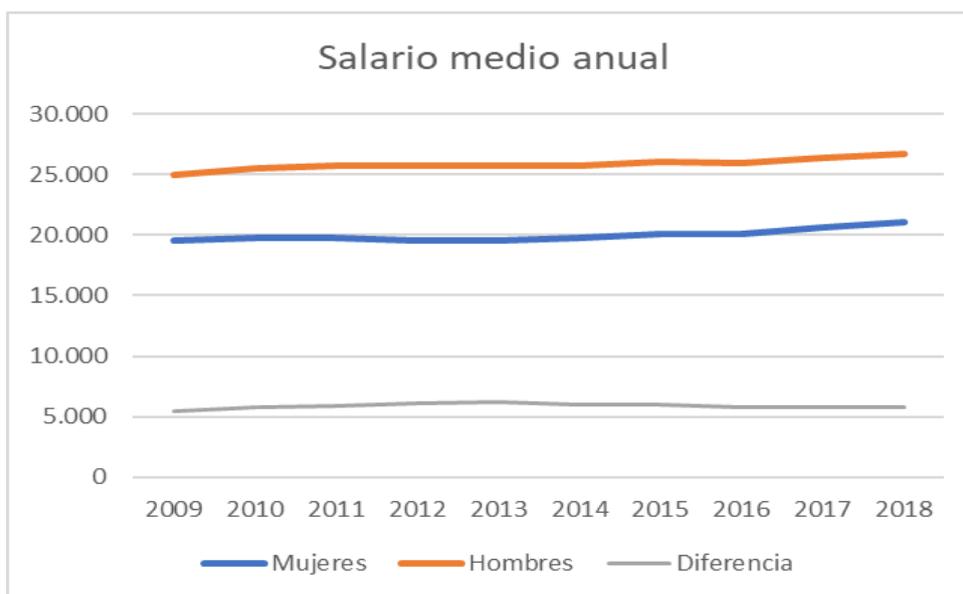
En este apartado procederemos a estudiar el estado actual de las diferencias entre hombres y mujeres. Para comenzar con el estudio, nos centraremos en la situación actual española, y posteriormente compararemos los datos obtenidos en diversas magnitudes con otros países europeos.

La desventaja salarial de las mujeres frente a los hombres es un hecho ampliamente documentado en numerosos artículos. En el gráfico que se muestra a continuación, se muestra la retribución media obtenida en España por hombres y mujeres durante el periodo 2009-2017.

Tabla 1: Salario medio anual para hombres y mujeres

AÑO	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
2009	19.502	25.001	5.499
2010	19.735	25.480	5.745
2011	19.768	25.668	5.900
2012	19.537	25.682	6.145
2013	19.515	25.675	6.161
2014	19.745	25.727	5.982
2015	20.052	25.993	5.941
2016	20.131	25.924	5.793
2017	20.608	26.392	5.784
2018	21.012	26.738	5.726

Gráfico 2: Salario medio anual para hombres y mujeres



Fuente: Elaboración propia a través de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Estructura de Salarios (EES)

Esta desventaja relativa de las mujeres respecto de los hombres puede venir de una doble vertiente:

- Dispar composición del empleo asalariado entre los sexos: En el caso de que los hombres desarrollaran empleos más cualificados que las mujeres, o para un mismo empleo trabajaran un mayor número de horas.
- Si para una misma característica se remunera de forma diferente a hombres y mujeres, estaríamos ante un claro caso de discriminación salarial.

Para analizar la medida en que estas diferencias salariales se dan en el resto de los países europeos y comparar los resultados obtenidos con los de España, he elaborado la siguiente tabla que recoge la retribución media por hora de las mujeres en relación con la de los hombres durante los años 2006 y 2014 (ya que la encuesta consultada para realizar el trabajo no analiza años posteriores). Con estos datos podemos apreciar las diferencias entre ambos años y ver los países en los que más se han recortado las diferencias salariales.

Tabla 2: Cociente del salario de la retribución media por hora para las mujeres entre la retribución media por hora para hombres (2006-2014).

	2006	2014	Diferencia
EU 28	82%	83%	1
EU 18	82%	82%	0
Belgium	93%	93%	0
Bulgaria	87%	86%	-2
Czechia	77%	77%	1
Denmark	82%	84%	2
Germany	77%	78%	0
Estonia	70%	72%	2
Ireland	83%	86%	3
Greece	79%	87%	8
Spain	82%	85%	3
France	85%	85%	0
Italy	96%	94%	-2
Cyprus	78%	86%	8
Latvia	85%	83%	-2
Lithuania	83%	87%	4
Luxembourg	89%	95%	5
Hungary	85%	85%	0
Malta	95%	89%	-5
Netherlands	76%	84%	8
Austria	75%	78%	3
Poland	93%	92%	0
Portugal	92%	85%	-6
Romania	92%	95%	3
Slovenia	92%	93%	1
Slovakia	74%	80%	6
Finland	79%	82%	3
Sweden	83%	86%	3
United Kingdom	76%	79%	3
Iceland	79%	83%	4
Norway	84%	86%	2

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat. Encuesta Europea de la Estructura Salarial.

Lo más sorprendente es que en ninguno de los dos años estudiados supera el 100%, es decir, en ningún país de los estudiados las mujeres obtienen de media un mayor salario que los hombres por hora trabajada.

Destacan los casos de Rumanía, Luxemburgo e Italia, que en 2014 todos ellos superaban el 94%, situándose a la cabeza del panorama europeo. Por otro lado, Estonia presenta la cifra más baja, ya que las mujeres ganan por hora solamente

un 72% que los hombres de media. En el caso de España, está ligeramente por encima de la media europea, ocupando un 85% del salario de los hombres.

También resulta interesante estudiar la evolución que ha tenido este dato durante el periodo estudiado (2006-2014), de este modo podremos ver qué países están recortando esa diferencia y recorriendo camino firme hacia la igualdad salarial.

Los países que más han mejorado su situación vemos que han sido Holanda, Chipre y Grecia, donde el salario de las mujeres en todos ellos aumenta en este periodo en 8 puntos porcentuales. Un ejemplo claro de las medidas que están llevando a Holanda hacia una mayor igualdad salarial se puede ver en el fútbol, donde un equipo de referencia europea y mundial como el Ajax de Ámsterdam ha sido pionero en firmar un convenio por el que se logrará una equiparación en condiciones laborales entre el equipo masculino y femenino. Lo más sorprendente es que los propios aficionados son los que han pedido dicho convenio, mediante el cántico "Equal Pay" en diferentes encuentros.

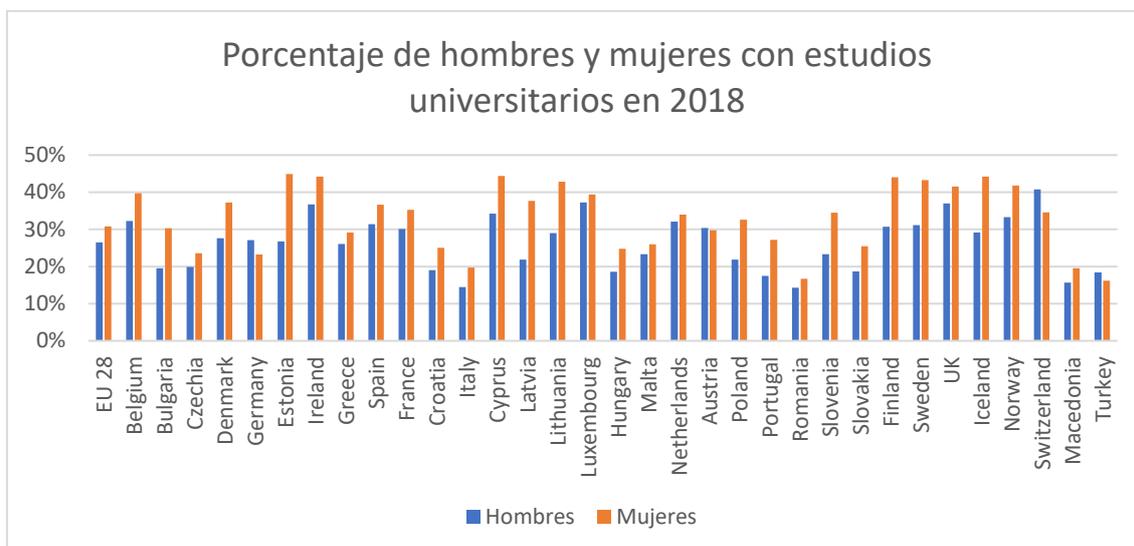
Por otro lado, podemos observar los casos de Portugal y Malta, donde las mujeres obtienen un salario porcentual menor en 2014 que en 2006.

En el caso de España, podemos observar que la situación también ha mejorado, concretamente 3 puntos. Las mujeres han pasado de ganar un 82% a un 85% de la retribución media por hora de los hombres.

Como hemos visto anteriormente, hay una clara diferencia en los salarios medios por hora entre hombres y mujeres; tradicionalmente, podría achacarse a una diferencia en la formación. Para comprobar si esta diferencia es real, considero oportuno estudiar el porcentaje de hombres y mujeres con carrera universitaria en los principales países europeos, así como un desglose en el caso español de las principales ramas elegidas por estos grupos.

Analizaremos los datos del año 2018, que son los más recientes disponibles en la base de datos consultada.

Gráfico 3: Porcentaje de mujeres y hombres con estudios terciarios en el año 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat. Encuesta de Educación de la Unión Europea

En todos los países europeos estudiados, vemos que la tasa de universitarios es mayor en mujeres que en hombres, excepto en Suiza, Austria y Alemania.

Por tanto, no parece aplicable que la educación sea un causante de las diferencias salariales obtenidas, porque como podemos apreciar en el gráfico, en casi todos los países europeos hay un mayor porcentaje de mujeres graduadas que hombres.

Resulta interesante estudiar en qué se gradúan cada uno de estos estudiantes para ver si puede ser una posible causa de la diferencia salarial; es decir, dentro de que ambos son titulados universitarios, no tienen la misma retribución media por hora un profesor de colegio que un médico.

Para ello, analizamos los datos del Instituto Nacional de Estadística sobre los graduados en todas las Universidades españolas

Tabla 3: Porcentaje de mujeres que se gradúa en cada una de las ramas del estudio universitario en España en 2018

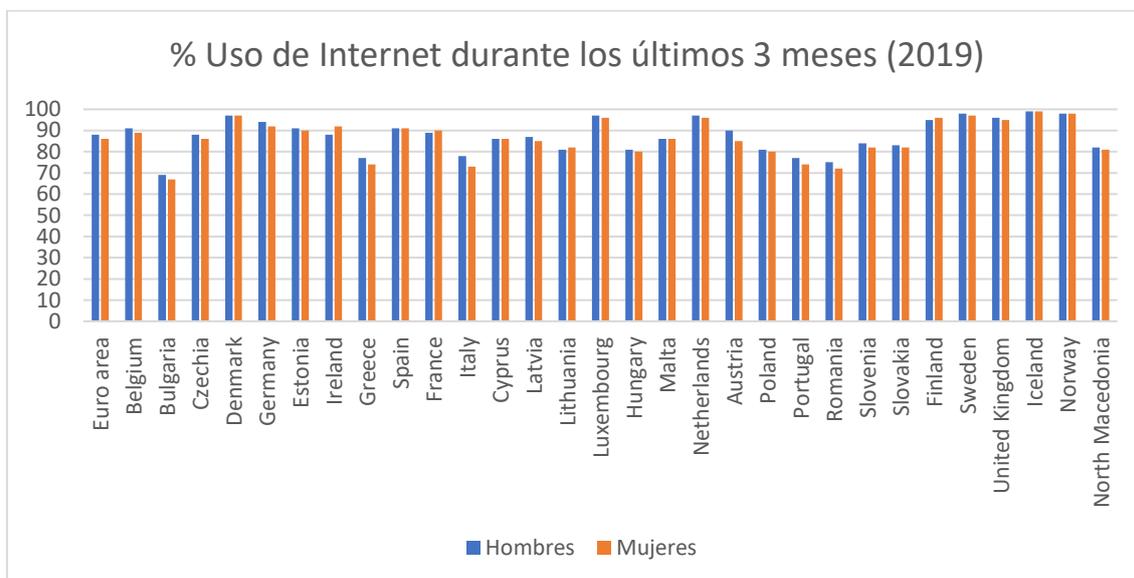
	Nº de Estudiantes	% Mujeres
Ciencias Sociales y Jurídicas	605.176	59,8
Ingeniería y Arquitectura	231.335	25
Arte y Humanidades	130.801	61,6
Ciencias de la Salud	242.376	70
Ciencias	81.456	51

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística Española de Educación y Formación 2018.

Se aprecia que el número de graduadas es ampliamente superior al de hombres en cuatro de los cinco apartados, llegando a ser el 70% del total en ciencias de la salud. Por el contrario, vemos que en ingeniería y arquitectura tres de cada cuatro graduados son hombres.

Otro aspecto interesante a la hora de estudiar si la formación es un factor explicativo de las diferencias salariales es el uso de internet. Entendemos por ejemplo que, entre dos trabajadores con una misma formación académica, hoy en día la empresa pagaría más al que maneje con soltura Internet ya que podría ser mucho más útil hoy en día.

Gráfico 4: Porcentaje de hombres y mujeres que ha usado Internet durante los últimos tres meses



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat. Encuesta de Europea sobre el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación

Observamos que el porcentaje de individuos entre 16 y 74 años que han usado internet en los últimos tres meses es similar para hombres y mujeres. No obstante, existe una pequeña diferencia en países como Italia o Austria (en donde el porcentaje para hombres es un 5% mayor) o por otro lado Irlanda (en donde es un 4% superior en el caso de mujeres).

Según Cerviño (2018), es necesario prestar atención a las futuras tendencias que van a marcar el mercado de trabajo (como la digitalización). La disminución de la brecha salarial necesitará de medidas que potencien la participación laboral femenina en los empleos relacionados con las STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), cuya demanda se prevé que aumentará y donde la presencia de las mujeres es aún muy reducida.

5. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE TRABAJADORES CON CONTRATO INDEFINIDO Y TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL

5.1. Tipos de contrato en España. Legislación del contrato temporal

En el año 2013 se redujeron los tipos de contratos de cuarenta y dos a cuatro (indefinido, temporal, de formación o aprendizaje y en prácticas). Según el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), se definen de la siguiente forma:

- Contrato indefinido: Se concierta sin establecer los límites de tiempo en la prestación de los servicios. Podrá ser verbal o escrito y a jornada completa o a jornada parcial.
- Contrato temporal: Tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre el empresario y trabajador por un tiempo determinado. Podrá ser a jornada completa o parcial y deberá ser por escrito, únicamente se permitirá su forma verbal cuando en situación de eventualidad por circunstancias de la producción, la duración de este sea inferior a cuatro semanas y a jornada completa.
- Contrato de formación y aprendizaje: Se configura como una herramienta destinada a favorecer la inserción laboral y formación de personas jóvenes.
- Contrato en prácticas: Tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de los estudios causados. Podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de un título universitario o de formación profesional.

En este apartado, se hará una breve síntesis de cómo ha sido tratado legalmente el contrato temporal durante los últimos años. De este modo podremos ver cuál ha sido la postura del gobierno ante la amplia tasa de temporalidad que muestra España respecto a otros países de la Unión Europea.

Las reformas laborales de los años ochenta favorecieron la contratación temporal de mano de obra, que ha ido creciendo progresivamente hasta

colocarse en uno de los niveles más altos de la Unión Europea. Puede apreciarse en la Ley 32/1983, que dice textualmente que el contrato temporal “fomenta el empleo”.

Posteriormente, con la reforma de 1992, se intentó contener el uso abusivo de los contratos temporales, pero en la práctica la medida no resultó tan efectiva como se pretendía.

El año clave para la temporalidad fue 2001, cuando la Ley 12/2001 añadió ciertas garantías y limitaciones a la temporalidad, con la idea de fortalecer el empleo indefinido del país, ya que la tasa de temporalidad se encontraba entre las más altas a nivel europeo.

En 2010 se volvió a abordar la temporalidad, estableciendo un nuevo límite máximo de duración para los contratos temporales. El objetivo de potenciar el contrato fijo y evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales, ofreciendo bonificaciones para pasar al contrato indefinido; el resultado no fue satisfactorio, y la tasa de temporalidad no se vio reducida.

5.2. Situación actual

Una vez definidos los tipos de contratos y analizada la importancia histórica del contrato temporal en las diferentes reformas, pasaremos a hablar de las diferencias salariales entre trabajadores con contrato indefinido y trabajadores con contrato temporal. Para ello, analizaremos el salario medio por hora que se gana de media con cada contrato en los principales países europeos, y lo acompañaremos de un fundamento teórico que nos permita acotar las diferencias que encontremos, y asociarlas a sus causas principales.

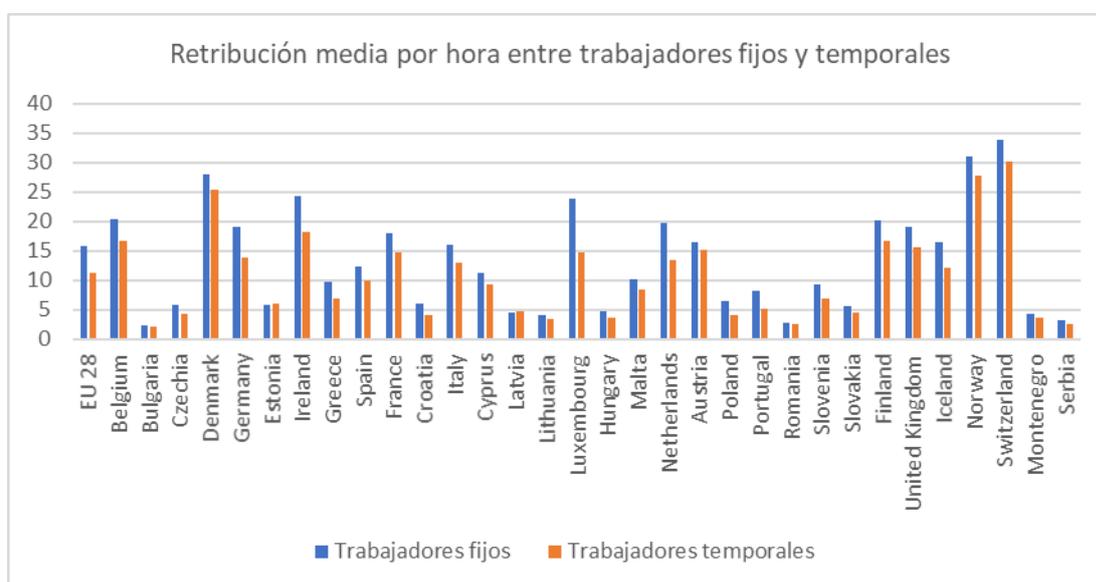
A priori, no tenemos una concepción previa clara sobre qué contrato presentarán una mayor retribución por hora:

- Por un lado, los trabajadores fijos acumulan más antigüedad y experiencia, lo que está reconocido positivamente en los salarios pagados.
- Por otro, los trabajadores que firman un contrato temporal están renunciando a la posibilidad de encontrar un trabajo fijo que les

proporcione mayor estabilidad, por lo que esa renuncia también deberá verse en el salario que perciben

Para ello, analizamos los datos de la Encuesta Salarial llevada a cabo por Eurostat en el año 2014, no hay datos más recientes disponibles pero

Gráfico 5: Retribución media que perciben los trabajadores fijos (en color azul) y los trabajadores temporales (color naranja) en los principales países europeos (2014)



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat. Encuesta Europea de la Estructura Salarial

Como podemos apreciar, únicamente Estonia y Letonia pagan un mayor salario por hora a los trabajadores temporales que a los trabajadores fijos.

Por el contrario, destaca el caso de Luxemburgo que paga una media de 9 euros más por hora trabajada a los trabajadores fijos que a los trabajadores temporales; esto se debe a que los trabajos temporales ocupan un porcentaje muy bajo en dicho país, y están únicamente destinados a empleos no cualificados.

Centrándonos en el caso de España, vemos que los trabajadores fijos obtienen una retribución media por hora de 12,32 euros, y los trabajadores temporales 10 euros. Apreciamos una diferencia salarial de 2,32 euros por hora, o lo que es lo

mismo, podemos afirmar que los trabajadores fijos ganan un 18% más de media por hora trabajada.

No ha habido un consenso claro sobre si esta diferencia salarial está basada en una discriminación laboral: algunos autores como Davia y Hernanz (2002) argumentan que no existen indicios claros, mientras que otros como Clemente, García Mainar y Sanso (2005) explican que existe una diferencia salarial a favor de los trabajadores indefinidos.

Si bien, esta diferencia salarial entre trabajadores fijos y temporales parecen responder más a la propia composición del empleo temporal; y no hay indicios claros de una discriminación hacia los trabajadores temporales.

6. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE TRABAJADORES A JORNADA COMPLETA Y TRABAJADORES A JORNADA PARCIAL

6.1. Legislación del empleo parcial en España

El empleo a tiempo parcial en España empieza a adquirir importancia con la reforma laboral de 1994 cuando llega a alcanzar el 8%, dato que aún quedaba lejos de la media europea situada en un 17%.

En los primeros años de la crisis se observa una mayor frecuencia en el uso del empleo a tiempo parcial, para intentar frenar las altas tasas de paro que se empiezan a vivir.

Según un estudio elaborado por Randstad (2017), el número de contratos a tiempo parcial era de 2.265.300 en 2007, siendo el 10,9% del global. Esta cifra se acerca más a la media europea, que en se situaba en un 16,8% en el año mencionado anteriormente.

La finalidad de la reforma laboral del año 2012, según indican Iglesias y Llorente (2015) es “favorecer la empleabilidad de los trabajadores, fomentar la contratación y estimular la flexibilidad interna en las empresas”.

Esta flexibilidad que se da a los empresarios para reducir la gran tasa de paro por la que atravesó España durante los años de la Crisis Económica, provocó que el porcentaje de empleados a tiempo parcial aumentara hasta el 15,2% del empleo total en 2013.

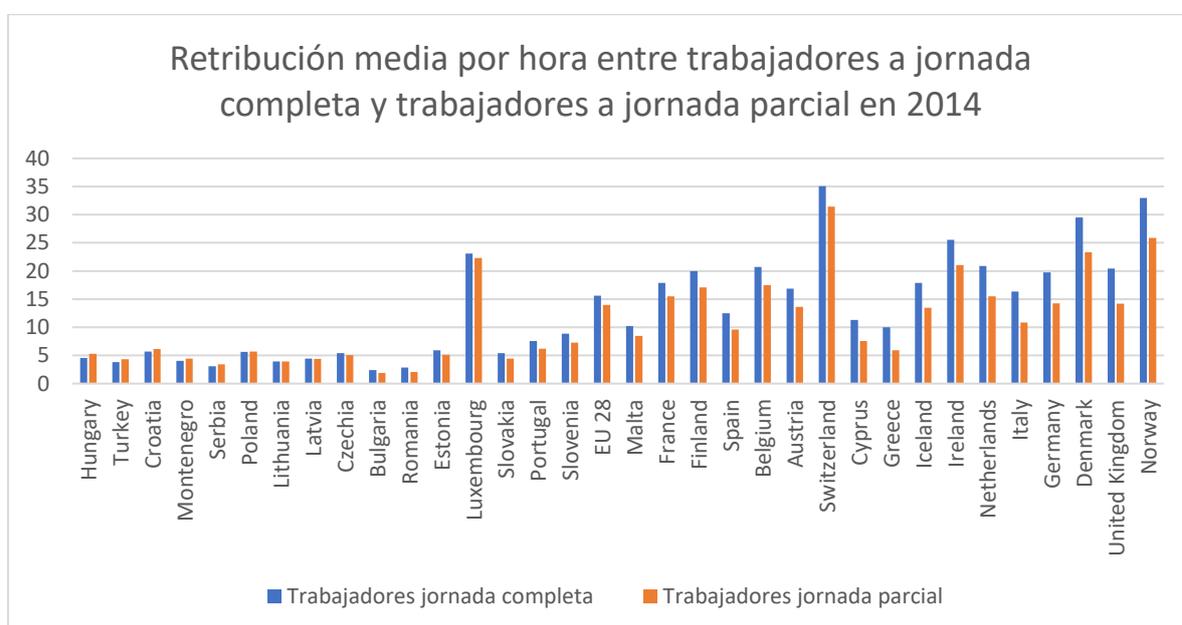
A medida que el país iba experimentando una recuperación económica posterior a la crisis, comprobamos que las cifras porcentuales de empleados a tiempo parcial disminuyeron ligeramente, pero los datos seguían siendo superiores a los previos a la crisis. En el año 2016 representaba un 14,6% del total, cuando la media europea se situaba en un 19%.

El empleo parcial en Europa depende en gran medida de la cultura del país, habiendo casos en los que se facilita a los estudiantes para que puedan compaginarlo con su carrera universitaria. Destaca Países Bajos, donde más de un 45% del empleo es a tiempo parcial, o Alemania donde alcanza un 26,8%.

6.2. Situación actual

El siguiente gráfico muestra el salario medio por hora para cada tipo de jornada (completa y parcial) en los principales países europeos durante el año 2014, de modo que nos permite comparar cuales son los países en los que más se remunera en empleo a tiempo parcial.

Gráfico 6: Retribución media por hora entre trabajadores a jornada completa y trabajadores a jornada parcial en 2014



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat. Encuesta de la Estructura Salarial

Como podemos comprobar en el gráfico, la tónica general en Europa es una mayor remuneración por hora hacia los trabajadores a jornada completa, con las salvedades de países como Hungría, Turquía y Croacia, donde los trabajadores a jornada parcial cobran ligeramente más de media por hora trabajada.

En el caso de España, observamos que el salario medio por hora es de 12,47 euros para los trabajadores a jornada completa y de 9,58 euros para los trabajadores a jornada parcial.

Para poder ver la evolución de esta remuneración, en el siguiente cuadro se muestran los valores cada cuatro años durante el periodo 2002 a 2014.

Tabla 4: Retribución de trabajadores a jornada completa y trabajadores a jornada parcial en España (2002- 2014)

	2002	2006	2010	2014
Trabajadores a jornada completa	8,7	10,16	11,81	12,47
Trabajadores a jornada parcial	7,34	7,97	10,14	9,58

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Eurostat. Encuesta Europea de la Estructura Salarial.

Según el Primer Informe sobre Desigualdad en España (2013), no hay razones para esperar que los trabajadores a tiempo parcial reciban una menor remuneración por hora. Las diferencias salariales que se aprecian en la tabla son resultado de las diferentes características de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial y no de una discriminación hacia los segundos.

Observamos en 2010 un pico en el salario de los trabajadores a tiempo parcial, el cual aumenta en el periodo 2006-2010 y disminuye en el siguiente periodo 2010-2014. Se debe a que, con la crisis, muchos trabajadores de empleos cualificados tuvieron que reducir su jornada laboral debido a la difícil situación económica, por lo aumentó la media salarial de los trabajadores a tiempo parcial (que generalmente habían sido de menor cualificación). Cuando la situación mejoró, parte de estos trabajadores volvió a trabajar a jornada completa, por lo que el salario medio volvió a disminuir en las estadísticas de 2014.

7. CONCLUSIONES

Tras el estudio de las diferencias salariales en el mercado de trabajo, centrando la atención en los colectivos mencionados anteriormente, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- Las diferencias salariales son necesarias para lograr la eficiencia en el mercado: si todos los trabajos estuvieran igualmente remunerados, nadie desempeñaría aquellas profesiones que requieren amplios años de formación.
- No obstante, esas diferencias salariales no van a ser eficientes si discriminan a un cierto grupo de trabajadores, ya que el mercado perderá un trabajador con mayor productividad.
- Estas diferencias también se dan a nivel regional, ya que la retribución media por hora trabajada varía de unas comunidades autónomas a otras, llegando casi a alcanzar los 6 euros en el caso de País Vasco (con una media de 18,49 euros) y Canarias (remuneración media de 12,29 euros por hora trabajada). Estas diferencias salariales se pueden deber a diferencias en la cualificación de la mano de obra, localización de las empresas y poder de los sindicatos principalmente.
- Podemos afirmar, a partir de los datos analizados, que las mujeres tienen un salario menor de media que los hombres, no solo en España, sino en todos los países europeos estudiados. No obstante, en los últimos años está mejorando sustancialmente la situación y se espera que siga haciéndolo hasta que se logre una igualdad efectiva en el mercado de trabajo.
- Por el contrario, no hay evidencias suficientes para afirmar que exista una discriminación hacia los trabajadores temporales o a jornada parcial. Las diferencias salariales que hemos apreciado son menos significativas y parecen estar relacionadas con la propia distribución de los empleos que se regulan por dichos contratos, ya que suelen ser de menor cualificación y por lo tanto estarán menor remunerados.

8. BIBLIOGRAFÍA

8.1. Libros y manuales

Ahamdanech Zarco, I., García Pérez, C., Simón, H. (2010). "*Wage Inequality in Spain: A Regional Perspective*". Instituto de Economía de Barcelona (IEB)

Aigner, Dennis y Glen G. Cain. "*Statistical Theories of Discrimination in the Labour Market*".

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

Balbás Ortiz, M.R. (2015). "*Contratos de duración determinada y negociación colectiva*".

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

Brindusa, Conde-Ruiz, J.I., Marra de Artíñano, I. (2018). "*Brechas Salariales de Género en España*". Fundación de Estudios de Economía Aplicada.

Clemente López, J., García Mainar, I., Sanso Navarro, M., (2005). "*Análisis de las diferencias salariales entre trabajadores indefinidos*". Revista de Economía Aplicada

Davia Rodríguez M.A., y Hernanz Martín, V. (2002). "*Temporary Employment and Segmentation in the Spanish Labour Market. An Empirical Analysis through the Study of Wage Differentials*". Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)

Iglesias Fernández, C., Llorente Heras, R., (2015). "*La Reforma Laboral de 2012 y el crecimiento del empleo a tiempo parcial involuntario. ¿Nuevos mecanismos de ajuste de mercado?*" Revista de Economía Laboral.

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

Phelps, Edmund (1972), "*The Statistical Theory of Racism and Sexism*", American Economic Review

Ruíz-Huerta Carbonell, J., Ayala Cañón, L., Calero Martínez, J., Cantó Sánchez, O., Davia Rodríguez, M.A., Gil Izquierdo, M., Gradín Lago, C., Martínez López, R., del Río Otero, C. (2013). “*Primer informe sobre la desigualdad en España*”: Fundación Alternativas.

8.2. Páginas Web

Anduro, J. (2019). “*El Equal Pay llega al Ajax: la medida para la igualdad de los salarios masculinos y femeninos*”

<https://eldesmarque.com/actualidad/futbol/futbol-femenino/1329702-el-equal-pay-llega-al-ajax-la-medida-para-la-igualdad-de-los-salarios-femeninos-y-masculinos>

Bolsamania (2017). “*Los trabajadores a tiempo parcial en España crecen un 19% desde 2007*”. <https://www.bolsamania.com/noticias/economia/los-trabajadores-a-tiempo-parcial-en-espana-crecen-un-19-desde-2007--2450420.html>

Calderón, I. (2017). “*El empleo a tiempo parcial en España, cuestión de sexo: el 72% de los puestos están ocupados por mujeres*”. El Economista <https://www.eleconomista.es/empleo/noticias/8175661/02/17/El-empleo-a-tiempo-parcial-en-Espana-cuestion-de-sexo-el-72-de-los-puestos-est-an-ocupados-por-mujeres-.html>

Cerviño E., (2018). “*La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación*” <https://blog.funcas.es/la-desigualdad-salarial-de-genero-en-espana-en-el-contexto-de-la-crisis-economica-y-la-recuperacion/>

Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. “*La segregación ocupacional*” http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos/material_didactico/comun/transversalidad/M2/M2_Texto/M2_T02.pdf

Eurostat Database: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2018
https://www.ine.es/prensa/eces_2018_a.pdf

Instituto Nacional de Estadística (INE): <https://www.ine.es/>

La Vanguardia (2017). “El Gobierno simplifica de 42 a 4 el número de contratos”.

<https://www.lavanguardia.com/economia/20131220/54398442669/gobierno-simplifica-42-cuatro-numero-contratos.html>

Randstad (2017). “Los ocupados a tiempo parcial en España aumentan un 19% en los últimos nueve años” <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/los-ocupados-a-tiempo-parcial-en-espana-aumentan-un-19-en-los-ultimos-nueve-anos/>

The Adecco Group, (2018). “Los salarios más altos en España multiplican por 9,3 veces a los salarios más bajos” <https://www.adecogroup.es/wp-content/uploads/2018/04/NdP-VI-Monitor-Adecco-Salarios.-Parte-I.pdf>

Valencia Plaza (2019). “La tasa de temporalidad en España, del 26,8%, casi duplica la de la UE”. <https://valenciaplaza.com/la-tasa-de-temporalidad-en-espana-del-26-8-casi-duplica-la-de-la-ue>