



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Brecha salarial por razón de género: El papel de la
incapacidad temporal**

Presentado por Lucía San Juan Moreno

Tutelado por Ángel Luis Martín Román

Segovia, a 1 de mayo de 2022

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	pág. 3
--------------------------	---------------

CAPÍTULO 1

La discriminación y sus teorías

1.1 Concepto de discriminación salarial y tipos.....	pág. 6
1.2 Teorías que explican las diferencias salariales.....	pág. 7
1.2.1 Teorías no discriminatorias del mercado laboral.....	pág.7
1.2.1.1 Teoría del capital humano.....	pág. 7
1.2.1.2 Teoría de las diferencias salariales compensatoria.....	pág. 8
1.2.2 Teorías discriminatorias del mercado laboral.....	pág. 8
1.2.2.1 Teorías basadas en gustos.....	pág. 8
1.2.2.2 Modelos de discriminación estadística.....	pág. 10
1.2.2.3 Modelo del poder de mercado.....	pág. 10
1.2.2.4 Modelo de concentración (overcrowding).....	pág. 11

CAPÍTULO 2

Metodología y datos

2.1 Fuente de información.....	pág. 14
2.2 Metodología: Ecuación de Mincer.....	pág. 14

CAPÍTULO 3

Estimaciones y resultados obtenidos

3.1 Estimaciones.....	pág. 18
3.2 Resultados obtenidos.....	pág. 24

CAPÍTULO 4

Conclusiones

4.1 Conclusiones.....	pág. 30
Referencias bibliograficas.....	pág. 31

INTRODUCCIÓN

En primer lugar, vamos a definir brecha salarial: la brecha salarial mide las diferencias entre las remuneraciones salariales percibidas por hombres y mujeres. Estos dos colectivos presentan numerosas diferencias, tanto en sus características socioeconómicas, como en la de sus puestos de trabajo, que hacen que no sean directamente comparables entre sí.

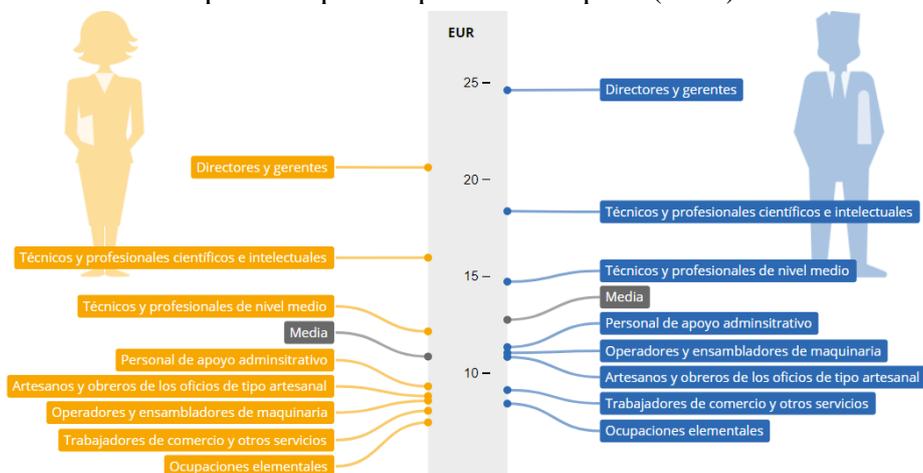
Durante los últimos años se han producido avances importantes en las cuestiones relacionadas con la desigualdad de género, es decir, con la brecha salarial. Pero todavía, podemos decir que existen grandes diferencias entre el hombre y la mujer, es decir, se ha demostrado que hay diferencias entre el hombre y a mujeres en diferentes ámbitos (Martín y Moral, 2002).

Estas desigualdades se dan cuando las mujeres teniendo la misma capacidad, formación y experiencia que los hombres sufren un trato inferior a la hora de ser contratadas, al acceder a un puesto de trabajo, en el salario y en los ascensos (McConnell y Brue, 1996).

Con el fin de tratar de erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, los distintos gobiernos españoles han venido implantando una serie de leyes para acabar con dichas diferencias. Quizás la más destacada, hasta el momento, ha sido el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ha calificado este día como "un hito histórico". La ministra ha subrayado que "a partir de hoy se acabó que un hombre o una mujer puedan recibir retribuciones diferentes".

Gracias a esta y otras muchas leyes, la desigualdad ha disminuido, pero sin embargo todavía seguimos contando con datos muy alarmantes. Los resultados de diversas estimaciones indican que, aunque aún nos encontramos lejos de la situación de equilibrio, la brecha salarial presenta una tendencia positiva en España en las dos últimas décadas, habiéndose reducido desde casi un 17% en 2002 a un 12,2% en 2014. Según lo citado anteriormente, en la figura 1 observamos que el salario de las mujeres es inferior al de los hombres en puestos similares:

Figura 1: Salario medio por hora por ocupación en España (2014)



Fuente: Eurostat

El objetivo de este trabajo es analizar la desigualdad salarial, es decir, calcular la brecha de género que aún sigue existiendo. Para ello, comenzaremos definiendo el concepto de discriminación salarial y citando los diferentes tipos. Seguidamente y para centrarnos en el objetivo, desarrollaremos una serie de teorías: primeramente, se explicarán las teorías no discriminatorias y las diferentes subdivisiones. En segundo lugar, se explican las teorías discriminatorias, donde se muestra que las diferentes salariales vienen dadas por la razón de sexo, en este segundo apartado también veremos las diferentes subdivisiones.

Explicado lo citado anteriormente, vamos a analizar la desigualdad salarial. Para ello, nuestra fuente de información ha sido la Encuesta de Estructura Salarial del año 2018, y está elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Nuestra meta es, intentar comparar individuos lo más parecido posible, para poder determinar la brecha salarial existente. Para ello, reunimos información sobre las variables más significativas de ambos sexos. El método que vamos a utilizar es la Ecuación de Mincer (1974). Finalmente, mostraremos los resultados de las estimaciones realizadas, añadiendo una pequeña conclusión.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 1

La discriminación y sus teorías

1.1 Concepto de discriminación salarial y tipos

Según la Organización Internacional del Trabajo “discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”

El artículo 1.a de la Convención sobre Discriminación en el empleo y la ocupación de 1958 define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación.

Habitualmente solemos utilizar los términos discriminación y diferencia salarial de forma indistinta, pero esto no es así, ya que son conceptos diferentes. La discriminación salarial no sólo existe cuando hombre y mujer perciben remuneraciones distintas por desempeñar igual trabajo, sino cuando cobran salarios diferentes por realizar un trabajo de igual valor o un trabajo equivalente.

De acuerdo con el Artículo 6 de la Ley de Igualdad, se puede distinguir entre discriminación directa e indirecta en el puesto de trabajo:

- **Discriminación directa**, es aquella situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta**, es aquella situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

También podemos realizar otra clasificación de la discriminación salarial, con relación a Guataquí, J. Baquero J. y Sarmiento L. (2000):

- **Discriminación salarial:** implica que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.
- **Discriminación en el empleo:** se presenta cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad.
- **Discriminación ocupacional:** significa que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello.
- **Discriminación en la adquisición de capital humano:** se presenta cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la

capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad

1.2 Teorías que explican las diferencias salariales

Las explicaciones que la teoría económica tradicionalmente ha proporcionado para explicar la existencia de la brecha salarial coinciden con las de la existencia de segregación ocupacional (concentración de hombres o mujeres en las ocupaciones), teoría que posteriormente explicaremos.

Posteriormente vamos a realizar un repaso de los diferentes autores que han realizado investigaciones sobre estas diferencias, para ello vamos a distinguir entre las teorías no discriminatorias y las que sí lo son.

1.2.1 Teorías no discriminatorias del mercado laboral

Las teorías no discriminatorias del mercado laboral pueden a su vez subdividirse en dos tipos principales.

- La teoría del capital humano.
- La teoría de las diferencias salariales compensatorias

Podemos decir que ninguna de estas dos teorías discrimina entre individuos completamente iguales, es decir, se van a diferenciar los salarios de aquellos individuos que cuentan con una mayor cualificación, experiencia o desempeño de los que no, y también se van a diferenciar los salarios de aquellos individuos que realizan trabajos con características menos deseadas de los que no. Dicho esto, podemos concluir con que no estamos hablando de discriminación como tal.

Seguidamente vamos a explicar las dos teorías, para darnos cuenta de que no estamos hablando de discriminación en sí, sino que estamos hablando de trabajadores y puestos de trabajo heterogéneos.

1.2.1.1 Teoría del capital humano

La teoría del capital humano aparece en el contexto político de la guerra fría. La idea que trata de resaltar no es difícil de entender: se insiste en los rendimientos, sociales y privados, que se derivan de la inversión en «capital humano». Tras la inversión mínima en la satisfacción de las necesidades vitales (comida, salud), la atención se centra en la educación. Invertir en esta última, significará aumentar las oportunidades y los ingresos de cada individuo, al incidir en la productividad del trabajo, la cual aumentará. El exponente principal de esta teoría, en su versión clásica, es Theodore W. Schultz

El factor educación según Schultz explica tanto las diferencias de ingresos entre los trabajadores o la diversidad de ingresos según la edad, como el fallo de la función Cobb-Douglas.

La teoría podemos decir que tiene dos dimensiones: una macroeconómica y otra microeconómica. En la primera, un aumento de los costes públicos y privados en educación, a nivel nacional, daría lugar junto con otras inversiones a un aumento de la

renta nacional, lo que según Schultz explicaba, la superioridad productiva de los países tecnológicamente avanzados. En la segunda dimensión, un aumento de los años de educación a nivel individual dará lugar a una subida de la productividad futura del trabajador en su puesto de trabajo y a una mejora de los ingresos. Esta última dimensión, es la Schultz, define como: “Los recursos humanos tienen dimensiones cuantitativas y cualitativas..., como habilidad, conocimiento y atributos similares, que afectan a las capacidades humanas particulares, en la realización de un trabajo productivo. En tanto en cuanto, los gastos para mejorar esas capacidades aumentan, también la productividad del valor del esfuerzo humano (trabajo), proporcionará una tasa positiva de rendimientos “

1.2.1.2 Teoría de las diferencias salariales compensatorias

Nos hemos basado en las ideas principales de McConnell (2007) para explicar esta teoría. Las diferencias salariales compensatorias hacen referencia a la remuneración pecuniaria o no, adicional que un empresario debe pagar al trabajador por la realización de determinadas actividades, o a la presencia de características heterogéneas en los puestos de trabajo con respecto a otros, es decir, el empresario tiene que compensar al trabajador por el realizar éstas actividades con riesgo o propensas a terminar en desempleo.

Si consideramos dos mercados, en uno existe un trabajo poco arriesgado que se realiza de día y en el otro hay, un trabajo más arriesgado que se desarrolla por la noche. La oferta de trabajo será menor en el segundo mercado que en el primero y el trabajador recibirá más mensualidad. Esta 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.

Como hemos citado anteriormente hay trabajos con mucho más riesgo que otros, aunque aparentemente tengan la misma naturaleza, ya que como nos indica McConnell (2007), no es lo mismo una persona que se dedica a la seguridad de un banco que aquella que lo hace en una guardería.

1.2.2 Teorías discriminatorias del mercado laboral

1.2.2.1 Teorías basadas en gustos

Becker (1957) propone un modelo de discriminación, desarrollado más adelante por Arrow (1973), que se basa en el hecho de que la discriminación es una preferencia o gusto por el que algunos individuos están dispuestos a pagar. Aunque inicialmente el modelo de Becker (1957) se centraba en las diferencias por raza. Dentro de la sociedad, diferentes agentes pueden tener prejuicios contra las mujeres y están dispuestos a rechazar una serie de ganancias e ingresos con tal de ejercer sus prejuicios. En este modelo, la discriminación tiene un coste y una pérdida de eficiencia productiva que los agentes que discriminan están dispuestos a asumir. Los agentes económicos del modelo son tres: los empleadores, otros trabajadores y los consumidores.

El primer punto de vista es el gusto por la discriminación por parte de los empleadores, esta discriminación se basa en la idea de que tienen ciertos prejuicios cuando trabajan

con varios grupos cuyas características son diferentes de las deseables. En el caso de la contratación de mujeres, este grupo recibe un tratamiento más bajo, es decir, un salario más bajo que los hombres.

Sin embargo, si partimos de un empleador sin prejuicios, es decir, que considera que tanto hombres como mujeres son igualmente productivos, estos se considerarán sustitutos perfectos y, por lo tanto, se contratarán simultáneamente. El coste de contratar mujeres será simplemente su salario (w_h).

Centrándonos en el primer caso, si el empleador tiene un gusto por la discriminación, contratar implica una serie de costes psíquicos o subjetivos que se reflejarán en el salario. Esto se puede representar con el llamado coeficiente de discriminación (d), y hace referencia a el coste psíquico o subjetivo de contratar a una mujer, y esto se puede medir en términos monetarios. El coste para un empresario que no tiene prejuicios para contratar a los hombres es el salario (w_h). Sin embargo, en el caso de contratar a una mujer, el coste de contratar sería el salario del hombre más el coste no económico ($c = w_h + d$). De ello se deduce que el empleador solo contratará mujeres si su salario es inferior al de los hombres, es decir, el salario que reciba será $w_m = w_h - d$.

El tamaño de las diferencias salariales va a depender de la intensidad de la discriminación por parte del empleador, también dependerá de la oferta de mujeres en el mercado laboral. Si la mayor parte de empleadores no tuvieran gusto por la discriminación, o la oferta laboral de las mujeres fuese baja, entonces sería posible que no existieran diferencias en los salarios de los hombres y mujeres.

De esta discriminación se puede sacar como conclusión que los hombres, ganan un salario más alto que las mujeres por el mero hecho de ser hombres. Por el contrario, las mujeres cobran un salario más bajo (el coeficiente de discriminación). Sin embargo, los empresarios con gusto por la discriminación se van a ver perjudicados por una serie de costes que deben afrontar, a diferencia de los empresarios que no discriminan.

El segundo punto de vista es la discriminación por gusto de los trabajadores, hace referencia a cuando algunos hombres actúan como si hubiera costes no monetarios de trabajar con mujeres (d_e). Por este motivo, estos trabajadores van a exigir salarios más altos si van a trabajar con mujeres ($w_h = w_m + d_e$). Como solución, el empresario puede tratar de organizar diferentes grupos de trabajo en los que los hombres no están en contacto con las mujeres, evitando así pagar la prima a los hombres por hacer que trabajen con mujeres. Si todos los empresarios actuaran de la misma manera no habría diferencias salariales, pero sí habría segregación en el trabajo, que se puede considerar como otro tipo de discriminación

El último punto de vista es la discriminación por gusto del consumidor, en este último punto de vista las preferencias de los consumidores están relacionadas a costes no monetarios ligados con la adquisición de un bien ofrecido por una mujer (d_c), es decir, que los consumidores que compren productos ofrecidos por una mujer pagarán un precio más alto ($p' = p + d_c$) que los consumidores que adquieren productos ofrecidos por un hombre, que solo pagarán p . Por lo tanto, las mujeres venderán menos productos y servicios y recibirán un salario menor, de acuerdo con su productividad ($p - d_c$). Una solución sería, en el caso de que fuese posible, ubicar a las mujeres en puestos que no estén directamente en contacto con los clientes.

1.2.2.2 Modelos de discriminación estadística

Los modelos de discriminación estadística fueron desarrollados principalmente por Phelps (1972) y Aigner y Cain (1977) y se basan en la idea de que los empresarios toman como modelo las características generales promedio de un grupo y no las individuales cuando se trata de seleccionar.

La información de un grupo promedio es relativamente completa, y los empresarios prefieren contratar en función de la información del grupo promedio mejor que asumir costes adicionales por la búsqueda de información más detallada de un individuo en particular.

Las empresas van a tomar como criterios de selección ciertos aspectos objetivos como pueden ser la edad, el sexo, la raza o el nivel educativo, que pueden conducir a resultados discriminatorios. De forma minuciosa, se puede decir que la clave es la existencia de un problema de información. El problema consiste en que en promedio un grupo de trabajadores tiene una cierta característica, pero es algo que no tiene por qué ser cierto para todo trabajador de ese grupo cuya contratación está decidiendo la empresa.

Poniendo un ejemplo lo explicado anteriormente se entiende mejor, las mujeres en promedio suelen tener en cuenta más su vida familiar que los varones, esto las conllevaría a no estar dispuestas a aceptar ciertos ascensos si implican, ya que en muchas ocasiones esos ascensos implican largas ausencias por viajes. Esto conlleva, a que con lo que su productividad media podría ser más baja, pero no todas las mujeres tienen por qué ser así, tan sólo se trata del promedio.

Pero, sin embargo, cuando una empresa contrata a una mujer no sabe si se comportará como el promedio o si se comportará de forma diferente. Ante la incertidumbre, va a tratar a la mujer como al promedio, y esto conlleva a que se estime su productividad media algo más baja y la remuneración será por lo tanto más baja.

Los empresarios van a partir de características medias de los grupos y no de las individuales, por lo tanto, cuando se contrata a una mujer no se la está remunerando por sus cualidades reales, sino por una cualidad atribuida al grupo al que pertenece, y por lo tanto no se la va a remunerar de acuerdo con su verdadera productividad, sino acuerdo con una estimación estadística de su productividad.

Esto ocurre porque la información de la que disponen los empresarios sobre los individuos es imperfecta, en una situación sin problemas de información como la que hemos descrito en la teoría de las diferencias compensadoras no ocurriría.

1.2.2.3 Modelo del poder de mercado

Este modelo fue desarrollado por Joan Robinson (1933) y se basa en que la empresa disfruta del poder de mercado en el mercado de trabajo y, por tanto, tiene capacidad para imponer el salario que desea. Si los hombres y las mujeres tienen diferentes curvas de oferta de trabajo, entonces la empresa puede obtener ganancias usando su poder de mercado para ajustar el salario pagado a dichas curvas de oferta de trabajo. Este modelo nos dice que la empresa paga salarios más bajos a las mujeres respecto de los hombres

debido a que las mujeres tienen una curva menos elástica, por ello, reciben un salario menor.

La empresa monopsonista consigue beneficios más elevados distinguiendo ambos grupos de trabajadores, aunque no tiene por qué tener gustos discriminatorios. La curva de oferta de trabajo de las mujeres es menos elástica por varios motivos.

El primero de ellos, es la menor predisposición que tienen las mujeres a moverse de manera geográfica y ocupacional. El segundo de ellos es que las mujeres no tienen la posibilidad de acceder a tantos puestos de trabajo como los hombres y además, son los hombres los que tienen mayores posibilidades de pertenecer a un sindicato, y esto hace que las mujeres tengan menor poder de negociación, esto conlleva, a que el empresario se aprovecha de ellas, y esto provoca que las brechas salariales sean mayores.

A través de esta discriminación salarial, el empresario maximiza sus beneficios. Por tanto, podemos decir que cuanto más inelástica sea la oferta laboral más bajos son los salarios y cuanto más elástica sea los salarios serán más altos.

1.2.2.4 Modelo de concentración (overcrowding)

Este modelo fue desarrollado por Bergmann (1974) y se basa en que las mujeres tienden a concentrarse en determinadas ocupaciones, lo que puede afectar a los salarios.

Las mujeres disponen de un número limitado de ocupaciones y este hecho beneficia a los hombres, ya que estos últimos van a percibir salarios más elevados, y esto conlleva a un exceso de oferta laboral.

Por lo tanto, podemos decir que la concentración en determinadas ocupaciones hace que las mujeres perciban salarios más bajos y los hombres más altos, y si las barreras a la movilidad desaparecen, la diferencia salarial comentada anteriormente provocaría que las personas con salarios más bajos se desplazaron a aquellas ocupaciones donde el salario fuese mayor.

Sin embargo, no es tan fácil pasar de una ocupación a otra, la demanda de las mujeres es muy inferior a la oferta de mujeres trabajadoras disponibles, por esta razón podemos decir que los salarios en las ocupaciones típicamente femeninas tenderán a ser más bajos que en las masculinas, lo que da lugar una brecha salarial entre ambos sexos.

La dificultad de las mujeres para pasar a ocupaciones masculinas puede basarse en la discriminación, puede ser por el gusto por la discriminación por parte de los empleadores, pero también por la discriminación por parte de los compañeros de trabajo. Si las relaciones entre los trabajadores no son buenas, la productividad disminuirá. Si algunos hombres tienen prejuicios al trabajar con mujeres o recibir órdenes de ellas, los empleadores pueden decidir segregar a ambos grupos con el objetivo de mantener la productividad.

Un índice usado para medir la segregación laboral y ver su evolución en el tiempo es el índice de segregación ocupacional, el cual mide la concentración de hombres o mujeres en distintas ocupaciones.

Actualmente podemos distinguir entre segregación horizontal, que hace referencia a la distribución de hombres y mujeres en distintas ocupaciones, y segregación vertical,

relacionado con la forma en la que se distribuyen los individuos en los distintos puestos de trabajo o posiciones jerárquicas en una empresa, es decir, la mayoría de los hombres trabajan en la parte alta de la escala, y la mayoría de las mujeres en la baja.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 2

Metodología y datos

2.1 Fuente de información

La fuente de información de la cual hemos extraído los datos para realizar este trabajo ha sido la Encuesta de Estructura Salarial (ESS) del año 2018. Esta encuesta la realiza cada cuatro años el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta encuesta recoge los salarios de trabajadores individuales y junto a éstos, una gran cantidad de variables relacionadas con el trabajador como son la edad, los estudios, la antigüedad en la empresa, el tipo de contrato y por supuesto el sexo. Gracias a esto es posible establecer relaciones entre el salario y algunas variables que pueden contribuir a determinar su cuantía como son el nivel de estudios alcanzado, la antigüedad, el tipo de contrato o la ocupación, entre otras.

Debido al gran volumen de información solicitada dicha encuesta se realiza cada cuatro años desde 2002. La Encuesta de Estructura Salarial se realiza en el marco de la Unión Europea (UE). Cuando se realiza esta encuesta se utiliza siempre el mismo periodo de referencia (octubre), mismo ámbito de cobertura, etc., aunque hay que tener en cuenta que cada país tiene sus peculiaridades. Y, además, la Encuesta de Estructura Salarial (EES) tiene dos marcos, uno de cuentas de cotización y otro de asalariados dados de alta en las cuentas de cotización.

En 2018 ha incorporado una novedad ya que se ha actualizado el cuestionario incluyendo el desglose de las retribuciones dinerarias y de la valoración en especie entre las derivadas de la incapacidad laboral y las no derivadas de la incapacidad laboral, de acuerdo con el Certificado de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT).

El tamaño muestral definitivo en 2018 fue de 27.549 cuentas de cotización de la Seguridad Social y 234.246 trabajadores, distribuidos con afijación óptima según el estrato de tamaño al que pertenece la cuenta de cotización.

2.2 Metodología: Ecuación de Mincer

La ecuación tradicional de Mincer, estima por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) una función de ingresos. Esta función va a estar formada por el logaritmo del salario por hora, es decir, el salario bruto entre la jornada laboral pactada y por la suma de determinadas variables que explicaremos más adelante.

La ecuación salarial de Mincer (1974) se indica a continuación:

$$\log(\text{salariohora}) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 \text{Exp} + \beta_3 \text{Exp}^2 + \varepsilon$$

Donde:

β_0 es el término constante

S es el número de años de educación formal completada

Exp son los años de experiencia laboral

ε es el término de perturbación (término de error)

Si tomamos como referencia el análisis de Velasco (2007), podemos decir que la

ecuación muestra la relación que existe entre los salarios de los individuos y el nivel educativo de estos. Esta ecuación se estima por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), va a usar como variable dependiente el salario por hora y las variables explicativas serían la educación, los años de experiencia laboral y el cuadrado de ésta.

El hecho de incluir la experiencia al cuadrado nos permite recoger la forma parabólica de la función, por ello hay que añadir que cada año de experiencia tiene un efecto sobre los ingresos menores que el anterior, es decir son crecientes al principio, hasta alcanzar un máximo.

Para realizar la estimación de la diferencia salarial, vamos a estimar varios modelos econométricos. En primera estancia vamos a crear una regresión con el logaritmo del salario por hora (incluyendo el salario derivado de IT y el salario no derivado de IT) como variable dependiente y como dummy el varon como único regresor (más la constante) y analizar los resultados. Para continuar, incorporamos en la ecuación anterior diferentes características o atributos de los trabajadores como de las empresas y la industria al que corresponden, con el objetivo de estudiar la existencia o no de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Los atributos que incluiremos en las regresiones en relación a los trabajadores son la “nacionalidad” del individuo si español = 0 o extranjero = 1, el nivel de estudios que se manifiesta en 6 variables conteniendo las diferentes categorías educativas: menos que educación primaria (variable “ed1”), educación primaria (variable “ed2”), 1º etapa de educación secundaria (variable “ed3”), segunda etapa de educación secundaria (variable “ed4”), formación profesional (variable “ed5”), y diplomados y universitarios (variable “ed6”). Los años de experiencia o antigüedad en el puesto de trabajo se recogen en la variable continua “anoanti”, la edad con la variable “edad”, que se manifiesta en 5 variables: menos de 19 años (variable “edad1”), de 20-29 años (variable “edad2”), de 30-39 años (variable “edad3”), de 40-49 años (variable “edad4”), de 20-59 años (variable “edad5”). También se ha incorporado los nuts manifestándose en 6 variables: noroeste (variable “NUTS1”), noreste (variable “NUTS2”), Comunidad de Madrid (variable “NUTS3”), centro (variable “NUTS4”), este (variable “NUTS5”) y sur (variable “NUTS6”).

Las características en relación con los puestos de trabajo son el “tipo de contrato” dando valores de indefinido = 0 y determinado= 1, “jornada laboral” parcial=1 o completa=0, las variables que comprenden el “código de ocupación” es cno01 y las que engloban el “código de actividad económica” es cnae.

En segundo lugar, realizaremos otras dos estimaciones analizando de forma individual los salarios que componen la variable dependiente de la primera estimación, es decir, el salario hora derivado de IT y el salario hora no derivado de IT. En dichas regresiones también incluimos los atributos de los trabajadores, así como los puestos de trabajo y de las empresas.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 3

Estimaciones y resultados obtenidos

3.1 Estimaciones

La variable que hemos explicado en los diferentes modelos es el salario por hora. La EES de 2018 como hemos comentado anteriormente introduce una novedad, ya que el desglose de las retribuciones dinerarias y de la valoración en especie entre las derivadas de la incapacidad laboral y las no derivadas de la incapacidad laboral, por lo que la variable de estudio ha tenido que ser creada inicialmente. Para ello hemos aplicado la fórmula que aparece a continuación:

Modelo 1: Salario hora = (Salario bruto anual derivado de IT + Salario bruto anual no derivado de IT) / JAP

Modelo 2: Salario hora = Salario bruto anual derivado de IT / JAP

Modelo 3: Salario hora = Salario bruto anual no derivado de IT / JAP

Una vez que tenemos formada la variable salario hora, siendo el logaritmo de dicha variable la variable dependiente de los modelos, estimaremos las diferentes ecuaciones para los tres casos que vamos a estudiar.

Las tablas que aparecen a continuación recogen los correspondientes coeficientes de las diferentes variables, el p-valor y la diferencia salarial. Dicha diferencia ha sido calculada como se muestra a continuación:

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

La diferencia salarial denominada también brecha salarial se considera la desigualdad salarial que hay entre los hombres y mujeres expresada como porcentaje.

El p-valor nos explica si la variable es o no significativa estadísticamente. Nuestros modelos son significativos cuando el p-valor es menor que 0,05.

Las tablas que se muestran a continuación se han obtenido de las estimaciones que hemos realizado con el programa Eviews.

MODELO 1:

Este primer modelo está constituido en primer lugar, por el logaritmo del salario por hora y la variable independiente o dummy, varon. En segundo lugar, a dicho modelo le añadimos características propias del puesto de trabajo de un individuo como el tipo de contrato, el tipo de jornada laboral, su nacionalidad, los años de antigüedad, los atributos que pueden tener las empresas como el tipo de mercado en el que operan, si el sector en el que trabajan es el secundario o terciario. Por último, agregamos las variables de educación de los individuos, la edad que tienen si corresponden a jóvenes, adultos o mayores y la ocupación de estos individuos.

Tabla 1.1: Estimaciones Modelo 1 (1)

Log(Salariohora)			
Variable	Coeficientes	p-valor	Diferencia salarial
VARON	0,185612	0,0000	20,39%

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

En este caso el número de observaciones corresponde a la muestra total, es decir, 216726, también vamos a mencionar el dato correspondiente al R2 y el R2 ajustado, en este caso se consigue explicar un 1,9872% y un 1,9867% respectivamente de la variabilidad del salario hora. También podemos decir que hay significación conjunta e individual.

Como ya hemos citado en el párrafo anterior, a este Modelo 1 se le han incorporado diferentes variables para intentar conseguir comparar individuos lo más similares posibles. Obteniendo los siguientes datos:

Tabla 1.2: Estimaciones Modelo 1 (2)

Log(Salariohora)			
Variable	Coeficientes	p-valor	Diferencia salarial
VARON	0,175149	0,0000	19,14%
NUTS 1	0,032547	0,0000	3,30%
NUTS 2	0,128674	0,0000	13,73%
NUTS 3	0,159981	0,0000	17,34%
NUTS 4	0,016655	0,0016	1,679%
NUTS 5	0,120282	0,0000	12,78%
NUTS 6	0,044643	0,0000	4,56%
EDAD1	-0,503629	0,0000	-39,56%
EDAD2	-0,253271	0,0000	-22,37%
EDAD3	-0,115031	0,0000	-10,86%
EDAD4	-0,065849	0,0000	-6,37%
EDAD5	-0,056006	0,0000	-5,44%

CT	-0,198673	0,0000	-18,02%
TP	-0,093213	0,0000	-8,90%
EXT	-0,008797	0,0368	-0,8758%
ED1	-0,451442	0,0000	-36,33%
ED2	-0,410684	0,0000	-33,68%
ED3	-0,369637	0,0000	-30,90%
ED4	-0,288923	0,0000	-25,09%
ED5	-0,227812	0,0000	-20,37%
ED6	-0,162825	0,0000	-15,03%
ANOANTI	0,040816	0,0000	4,16%
ANOANTI^2	-0,000610	0,0000	-0,0610%

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

NOTA: Se ha tenido en cuenta en la estimación las variables CNO1 y CNACE.

Al igual que en la estimación anterior, el número de observaciones corresponde a la muestra total. En este caso, en cuanto al R2 y el R2 ajustado, podemos decir que se consigue explicar un 55,7691% y un 55,7558% respectivamente de la variabilidad del salario hora. También podemos decir que hay significación conjunta e individual.

MODELO 2:

Teniendo en cuenta la novedad de la EES del 2018, este segundo modelo primeramente va a estar formado por el logaritmo del salario hora derivado de IT y la dummy varón. Posteriormente a ese modelo se le añadirán las variables contempladas en la tabla 1.2

Tabla 2.1: Estimaciones Modelo 2 (1)

Log(Salariohoraiin)			
Variable	Coeficientes	p-valor	Diferencia salarial
VARON	-0,039910	0,0232	-3,91%

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

En este caso ocurre una particularidad ya que hemos tenido que imponer la restricción de $\ln(\text{salario hora}) > 0$, porque algunas de las muestras tenían el valor de cero y sin esta restricción no se podía calcular el logaritmo de la variable dependiente, por tanto, podemos decir, que para estimación el número de observaciones es de 38995, es decir,

38995 individuos han cobrado una prestación por incapacidad temporal. En este caso no vamos a mencionar el dato correspondiente al R2 y el R2 ajustado, porque asciende a un valor muy próximo a cero. También podemos decir que hay significación conjunta e individual.

Tabla 2.2: Estimaciones Modelo 2 (2)

Log(Salariohoraiin)			
Variable	Coefficientes	p-valor	Diferencia salarial
VARON	-0,041623	0,0406	-4,08%
NUTS 1	0,094091	0,0525	9,86%
NUTS 2	-0,129462	0,0049	-12,14%
NUTS 3	-0,122756	0,0085	-11,55%
NUTS 4	-0,042946	0,3743	-4,20%
NUTS 5	-0,199102	0,0000	-18,05%
NUTS 6	-0,121901	0,0098	-11,47%
EDAD1	-1,035116	0,0000	-64,48%
EDAD2	-1,034489	0,0000	-64,46%
EDAD3	-0,649997	0,0000	-47,79%
EDAD4	-0,538644	0,0000	-41,65%
EDAD5	-0,315026	0,0000	-27,02%
CT	-0,166049	0,0000	-15,30%
TP	-0,119274	0,0000	-11,24%
EXT	-0,176721	0,0368	-16,20%
ED1	-0,135954	0,1045	-12,71%
ED2	-0,039555	0,3543	-3,88%
ED3	-0,080450	0,0450	-7,73%
ED4	-0,075986	0,0512	-7,32%
ED5	-0,069250	0,1076	-6,70%
ED6	-0,032252	0,4034	-3,17%

ANOANTI	0,042586	0,0000	4,35%
ANOANTI^2	-0,000661	0,0000	-0,066%

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

NOTA: Se ha tenido en cuenta en la estimación las variables CNO1 y CNACE.

Al igual que en la estimación contemplada en la tabla 2.1, en este caso se sigue manteniendo la condición. Podemos decir que hay significación conjunta, pero ahora no todas las variables son significativas individualmente. En cuanto R2 y el R2 ajustado, en este caso se consigue explicar un 8,8121% y un 8,6622% respectivamente de la variabilidad del salario hora derivado de IT.

MODELO 3:

Este tercer modelo primeramente va a estar formado por el logaritmo del salario hora no derivado de IT y la dummy varón. Posteriormente a ese modelo se le añadirán las variables contempladas en la tabla 1.2

Tabla 3.1: Estimaciones Modelo 3 (1)

Log(Salariohorainoin)			
Variable	Coeficientes	p-valor	Diferencia salarial
VARON	0,200346	0,0000	22,18%

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

En este caso ocurre como en el modelo 2, hemos tenido que imponer la restricción de $\text{if } \text{salhorainoin} > 0$, porque algunas de las muestras tenían el valor de cero y sin esta restricción no se podía calcular el logaritmo de la variable dependiente, por tanto, podemos decir, que para estimación el número de observaciones es de 216408, es decir, 322 individuos han cobrado un salario durante este periodo, sino que únicamente han percibido una prestación por incapacidad temporal, y esto puede ser debido a altos periodos de baja por enfermedad grave... En este caso no vamos a mencionar el dato correspondiente al R2 y el R2 ajustado, porque asciende a un valor muy próximo a cero. También podemos decir que hay significación conjunta e individual.

Tabla 3.2: Estimaciones Modelo 3 (2)

Log(Salariohorainoin)			
Variable	Coeficientes	p-valor	Diferencia salarial
VARON	0,190151	0,0000	20,94%
NUTS 1	0,037540	0,0000	3,83%

NUTS 2	0,133459	0,0000	14,28%
NUTS 3	0,168041	0,0000	18,30%
NUTS 4	0,027010	0,0000	2,74%
NUTS 5	0,127765	0,0000	13,63%
NUTS 6	0,054281	0,0000	5,58%
EDAD1	-0,450871	0,0000	-36,29%
EDAD2	-0,206097	0,0000	-18,62%
EDAD3	-0,074607	0,0000	-7,19%
EDAD4	-0,024149	0,0000	-2,39%
EDAD5	-0,024330	0,0000	-2,40%
CT	-0,188863	0,0000	-17,21%
TP	-0,084890	0,0000	-8,14%
EXT	-0,002678	0,5632	-0,267%
ED1	-0,478314	0,0000	-38,02%
ED2	-0,430210	0,0000	-34,96%
ED3	-0,386764	0,0000	-32,07%
ED4	-0,300483	0,0000	-25,95%
ED5	-0,236347	0,0000	-21,05%
ED6	-0,166973	0,0000	-15,38%
ANOANTI	0,039028	0,0000	3,98%
ANOANTI^2	-0,000564	0,0000	-0,056%

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

NOTA: Se ha tenido en cuenta en la estimación las variables CNO1 y CNACE.

Al igual que en la estimación contemplada en la tabla 3.1, en este caso se sigue manteniendo la condición. Podemos decir que hay significación conjunta. Todas las variables son significativas individualmente, excepto una, la nacionalidad. En cuanto R2 y el R2 ajustado, en este caso se consigue explicar un 51,2396% y un 51,289% respectivamente de la variabilidad del salario hora no derivado de IT.

3.2 Resultados obtenidos

Una vez que hemos realizado las estimaciones, pasaremos a analizar los resultados conseguidos. Vamos a analizar el dato más importante de este trabajo que es la brecha de género.

El objetivo de este análisis es comparar hombres y mujeres lo más parecidos posibles y demostrar que mayoritariamente, aun así, las mujeres cobran un salario menor que los hombres. Por lo tanto, se estará dando una situación de discriminación salarial por razón de género, ya que individuos con características totalmente similares reciben menos salario por el hecho de ser un sexo u otro.

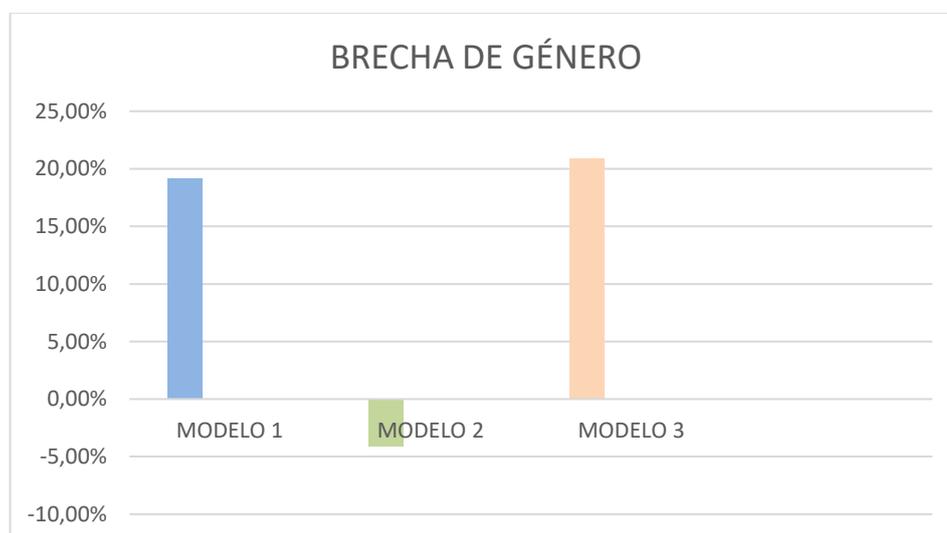
En la tabla que mostramos a continuación, se va a observar de manera más clara, lo que se comenta en anteriormente, es decir, la brecha de género:

Tabla 4: Resumen modelos

<u>Modelo</u>	<u>Brecha de género</u>
Modelo 1 Log(Salariohora)	19,14%
Modelo 2 Log(Salariohoraiin)	-4,08%
Modelo 3 Log(Salariohorainoin)	20,94%

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

Figura 2: Brecha de género



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

En este caso, nos encontramos con una particularidad, ya que en el modelo 2, tenemos una brecha salarial negativa, esto es que los hombres tienen menores ingresos que las mujeres y puede deberse a que la duración de las bajas de los hombres suele ser menor que las de las mujeres.

Sin embargo, en los otros dos modelos restantes ocurre lo contrario. Se observa como la brecha es menor en el modelo 1. Los hombres reciben un salario superior al de las mujeres, siendo de un 19,14%.

En el caso del modelo 3, la brecha es más elevada. Es decir, en este caso los hombres cobrarían un 20,94% más que las mujeres. En este caso al tener en cuenta únicamente el salario hora no derivado de IT, hacemos referencia al propio salario hora cuando no cobran ninguna prestación por incapacidad temporal, por lo tanto, en muchas ocasiones coincide con el salario correspondiente al modelo 1. Por último, podemos decir que si no tenemos en cuenta la incapacidad temporal estaremos infravalorando la brecha de género.

A continuación, vamos a comentar los resultados obtenidos en los diferentes modelos econométricos cuando incluimos las variables que influyen en la brecha de género. Las tablas siguientes no se refieren a brechas de género sino a brechas salariales de otro tipo (territorial, educacional...)

Tabla 3.2.1 Diferencias salariales variable NUTS

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
NUTS1	3,30%	9,86%	3,83%
NUTS2	13,73%	-12,14%	14,28%
NUTS3	17,34%	-11,55%	18,30%
NUTS4	1,679%	-4,20%	2,74%
NUTS5	12,78%	-18,05%	13,63%
NUTS6	4,56%	-11,47%	5,58%
NUTS7	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las estimaciones realizadas en Eviews

Cuando estudiamos la variable NUTS, debemos tener en cuenta que la variable de referencia es NUTS7 (variable que hace referencia a Canarias). En este caso podemos decir que se da un patrón de comportamiento en los modelos 1 y 3 ya que la menor brecha territorial se da en la zona Centro (NUTS4), esta variable hace referencia a Castilla y León, Castilla-La Mancha y Badajoz. También podemos concluir que en ambos modelos la mayor brecha, se concentra en la misma zona, concretamente la Comunidad de Madrid (NUTS3). Sin embargo, en el modelo 2, es un caso totalmente diferente. Todos los territorios tienen un valor negativo, excepto la zona Noroeste (NUTS1).

Tabla 3.2.2 Diferencias salariales variable EDAD

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Edad1	-39,56%	-64,48%	-36,29%

Edad2	-22,37%	-64,46%	-18,62%
Edad3	-10,86%	-47,79%	-7,19%
Edad4	-6,37%	-41,65%	-2,39%
Edad5	-5,44%	-27,02%	-2,40%
Edad6	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las estimaciones realizadas en Eviews

Al igual que en caso anterior, tomamos como referencia una variable que en este caso es edad6 (personas con más de 59 años). En el caso del modelo 1, la brecha salarial de la variable edad1(-19 años) es de un 39,56%, es decir, su renta laboral es un 39,56% menor que la del grupo de referencia (+ 59 años). En el modelo 2 la brecha salarial de la variable edad1(-19 años) es de un 64,48%, es decir, su renta laboral es un 64,48% menor que la del grupo de referencia. En el modelo 3, la renta laboral de este grupo (-19 años) es un 36,29% menor que la del grupo de referencia. En los tres modelos se da la misma situación, la mayor brecha salarial por edad se encuentra en la variable edad1 (-19 años).

Además, si hacemos la media y consideramos jóvenes a las variables edad1 y edad2, y consideramos adultos al resto de variables, podemos observar que los jóvenes tienen menores ingresos y esto puede deberse a la falta de capital humano específico (en los tres modelos se da esta conclusión). Sin embargo, no podemos decir que la menor brecha salarial por edad se concentra en un grupo determinado, ya que en función del modelo que estudiemos se da en una variable u otra. En el modelo 1, la menor brecha salarial por edad se concentra la variable5 (50-59 años), ya que su renta laboral es un 5,44 % menor que la del grupo de referencia. En el modelo 2, la brecha salarial por edad menor se encuentra en la variable edad5 (50-59 años), su renta laboral es un 27,02 % menor que la del grupo de referencia. Y en el modelo 3, la menor brecha salarial por edad se encuentra tanto en la variable edad4 (40-49 años) como en la variable edad5, ya que obtenemos resultados muy similares.

Tabla 3.2.3 Diferencias salariales variable ED (Educación)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Ed1	-36,33%	-12,71%	-38,02%
Ed2	-33,68%	-3,88%	-34,96%
Ed3	-30,90%	-7,73%	-32,07%
Ed4	-25,09%	-7,32%	-25,95%
Ed5	-20,37%	-6,70%	-21,05%
Ed6	-15,03%	-3,17%	-15,38%

Ed7	0,00	0,00	0,00
-----	------	------	------

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las estimaciones realizadas en Eviews

La variable de referencia que hemos tomado en este caso es ed7 (licenciados y similares, y doctores universitarios). Primeramente, podemos decir que, en los tres modelos al observar la diferencia salarial, se puede ver cómo va aumentando a medida que disminuye el nivel educativo del individuo. En estos modelos, la variable ed1 (menos que primaria) es aquella que recoge la mayor brecha por educación, ya que en el modelo 1 su renta laboral es un 36,33 % menor que la del grupo de referencia. En el modelo 2 su renta laboral es un 12,71 % menor que la del grupo de referencia. En el modelo 3 su renta laboral es un 38,02 % menor que la del grupo de referencia.

Sin embargo, en el modelo 2, no ocurre como tal lo explicado anteriormente, ya que la mayor brecha por estudios sí que se encuentra en la variable ed1, pero hay que hacer referencia a la variable ed2 (variable que hace referencia la educación primaria), ya que dicha variable disminuye con respecto a ed3 (variable que hace referencia a la primera etapa de educación secundaria). Por lo tanto, un individuo con estudios primarios obtiene mayores ingresos por incapacidad temporal respecto a un individuo con la primera etapa de educación secundaria.

Tabla 3.2.4 Diferencias salariales variable ANOANTI (Años de antigüedad)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Anoanti	4,16%	4,35%	3,98%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las estimaciones realizadas en Eviews

En este caso podemos decir que, que la brecha por experiencia en el modelo 1 es de 4,16%. Mientras que en el modelo 2 dicha brecha por experiencia aumenta 0,19%. Sin embargo, en el modelo 3 recoge la brecha por experiencia más baja, en concreto recoge un 3,98%

Tabla 3.2.5 Diferencias salariales variable CT (Duración del contrato)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Ct	-18,02%	-15,30%	-17,21%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las estimaciones realizadas en Eviews

En este caso, la variable CT tomará el valor cero cuando el tipo de contrato sea indefinido y cuando sea determinado, tomará el valor uno. La brecha salarial por tipo de contrato determinado (temporal) se puede observar que es un 18,02% mayor en el modelo 1 con un contrato temporal que indefinido. En el modelo 2 la brecha salarial por tipo de contrato temporal es un 15,30% mayor con un contrato temporal que indefinido. Y en el modelo 3, es un 17,21% mayor con un contrato determinado que indefinido. Por tanto, podemos concluir con que existe más brecha salarial en el modelo 1.

Tabla 3.2.6 Diferencias salariales variable TP (Tipo de jornada)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
TP	-8,90%	-11,24%	-8,14%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las estimaciones realizadas en Eviews

Al igual que en el caso anterior esta variable va a tomar valores de 0 y 1. Tomará el valor 1 cuando la jornada laboral sea parcial y tomará el valor 0 cuando la jornada laboral sea completa. Vamos a analizar la variable jornada laboral parcial y podemos decir que la brecha salarial por jornada laboral parcial en el modelo 1 es de 8,90% más que con jornada laboral completa. En los dos modelos restantes ocurre algo similar, podemos decir que la brecha salarial por jornada laboral parcial en el modelo 2 y en el modelo 3 es de 11,24% y 8,14%, respectivamente, más que con jornada laboral completa. En este caso la mayor brecha salarial la encontramos en modelo 2.

Tabla 3.2.7 Diferencias salariales variable EXT (Nacionalidad)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Ext	-0,8758%	-16,20%	-0,267%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las estimaciones realizadas en Eviews

Como hemos citado en puntos anteriores, esta variable va a tomar el valor 0 en el caso de que el individuo sea español y tomará el valor 1 en el caso de que el individuo sea extranjero. Vamos a comentar el efecto que tiene sobre los tres modelos ser de nacionalidad extranjera en lugar de española. Analizando la tabla 3.2.7 podemos decir que en el modelo 1 la brecha salarial por nacionalidad es un 0,8758% mayor que en comparación con España. En el caso del modelo 2 la brecha salarial por nacionalidad es un 16,20% mayor que en comparación con España. En el modelo 3 la brecha salarial por nacionalidad es un 0,267% mayor que en comparación con España.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 4

Conclusiones

Hoy en día nos encontramos en una sociedad que, a pesar de mostrar diversos avances, continúa fuertemente marcada por el patriarcado, y que actualmente, apenas comienza a cambiar esta situación, pues a pesar de modificar los modelos sociopolíticos, en apariencia, hacia modelos más igualitarios, seguimos encontrándonos en una realidad, que sesga, diferencia, y trata de diferente manera, a las personas que las componen, en función del género.

Como ya hemos comentado en varias ocasiones, el objetivo de este trabajo era analizar la brecha salarial de género. Para ello, hemos tomado los datos de la EES, referidos al año 2018, y hemos empleado en el análisis diferentes técnicas econométricas con el programa de Eviews.

Una vez estimados los tres modelos diferentes, y comentado los resultados obtenidos. A continuación, vamos a destacar las siguientes conclusiones:

A través de este trabajo queremos conseguir demostrar el objetivo perseguido, es decir, que las mujeres reciben un menor salario que los hombres. Este hecho podemos demostrarlo en la tabla 4, fijándonos en las diferentes brechas de género obtenidas, y observamos que los hombres cobran un 19-20% más que las mujeres.

Pero también hay que comentar que la tabla 4 nos arroja un resultado que no esperado, concretamente en el modelo 2, en este caso la brecha de género es negativa, es decir, ocurre lo contrario a lo esperado. Interpretando este modelo 2, se puede decir, que los hombres tienen un salario hora derivado de incapacidad temporal menor que las mujeres, como ya hemos dicho puede ser debido a la menor duración de sus bajas.

Seguidamente, hemos estudiado la repercusión de las diferentes características del individuo en el salario que reciben. Podemos destacar que la variable educación tiene un comportamiento especial, ya que un individuo con la primera etapa de educación secundaria obtiene un menor salario respecto a un individuo con estudios primarios. Esto debería ser al revés, porque como ocurre en el resto de los casos a mayor educación mayor salario. Por el contrario, el resto de las variables, es decir, la variable edad, antigüedad, tipo de jornada, nacionalidad y duración del contrato, tienen un comportamiento similar en los tres modelos. Y para finalizar, podemos decir que la variable NUTS, en el modelo 1 y 3 sigue un comportamiento similar.

Referencias bibliográficas

Aigner, D.J. y Cain, G.G. (1977). "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets". *Industrial and Labor Relations Review*, 30, 175-187.

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

Boletín Oficial del Estado (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958). Nº. 111

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), 395-414.

Martín-Román, A. y Moral, A. (2002). Oferta de trabajo y desempleo en Europa. El caso de las mujeres. *Revista de Estudios Europeos*, (30), 23-41.

Martín-Román, A. y Moral, A. (2008). Moral hazard and gender differences in the workplace accidents insurance. *Empirical Economics Letters*, 7(7), 707-713

Martín-Román A, Moral A. y Corrales H. (2012). Glass Ceiling or Slippery Floors? Understanding Gender Differences in the Spanish Worker's Compensation System/¿Techo de Cristal o suelo resbaladizo? Comprendiendo las diferencias de género en el sistema de indemnización por accidente. *Estudios de economía aplicada*, 30(1), 311-340

McConnell, C.R. y Brue, S.L. (1996). *Economía Laboral*. Madrid, España: Mc Graw Hill.

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

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

Palacio, J. I., y Simón, H. (2006). Segregación laboral y diferencias salariales por sexo en España. *Estadística española*, 183

Phelps, E. (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review*, 659-661.

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

Schultz, T.W. (1983). La inversión en capital humano. *Educación y Sociedad*. 180-195.

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