



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE HOMBRES Y
MUJERES SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y JORNADA
LABORAL.**

Presentado por Nuria Illanas Arévalo

Tutelado por Ángel Luis Martín Román

Segovia, 6 de julio de 2023

ÍNDICE

Introducción.....	3
-------------------	---

CAPÍTULO I

MARCO INSTITUCIONAL

1.1. Concepto de discriminación	6
1.1.1. Tipos de discriminación en el mercado laboral.....	6
1.2. Teorías de discriminación	7
1.2.1. Modelo del gusto por la discriminación, Becker (1957).....	7
1.2.2. Discriminación estadística, Phelps (1972), Aigner y Cain (1977).....	7
1.2.3. Modelo de la concentración: la segregación ocupacional.....	8
1.2.4. Modelos institucionales.....	8
1.2.5. Teoría del diferente poder de mercado de las empresas. Modelo monopolístico de discriminación, Robinson (1933).....	9
1.3. La temporalidad en España	9
1.3.1. La temporalidad.....	9
1.3.2. Las reformas laborales.....	11
1.3.3. Los tipos de contratos	14

CAPÍTULO II

DATOS, VARIABLES Y METODOLOGÍA

2.1. Datos y variables.....	18
2.2. Metodología: Ecuación de Mincer.	19

CAPÍTULO III

ESTIMACIONES Y RESULTADOS OBTENIDOS

3.1. Estimaciones.	22
3.2. Resultados obtenidos.	24

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

Conclusiones.....	31
-------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	32
----------------------------------	----

ANEXOS

Anexo I	34
Anexo II.....	38

INTRODUCCIÓN

Es una realidad que en el mercado laboral existe discriminación salarial de género y, por lo tanto, es un tema de gran importancia y, en el que existen numerosos estudios y análisis. Pero para que sea un buen análisis ha de tener en cuenta una serie de características de la muestra a estudiar, es decir, se deben tener en cuenta el tipo de contrato, la jornada laboral, el nivel de estudios, la zona geográfica...

Este documento tiene como objetivo estudiar la discriminación salarial según el tipo de contrato y la jornada laboral. El capítulo I, marco institucional, se hará una pequeña explicación de la discriminación y los tipos que existen. También, se analizará brevemente las diferentes teorías que existen de la discriminación y, por último, se realiza un efímero análisis de la temporalidad en España, ya que, es un gran problema en el mercado laboral español y tiene gran relación con los tipos de contratos y, como consecuencia con la discriminación salarial.

Después de poner el contexto pasamos a analizar en el capítulo II las variables y los datos que se van a utilizar para nuestro estudio. Los datos se obtienen de la Encuesta de Estructura Salarial realizada por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2014 y para el año 2018 en los cuales se basa el estudio.

El capítulo III es donde se realizarán las estimaciones y donde se comentan los resultados obtenidos con el fin de analizar la brecha salarial según el tipo de contrato y la jornada laboral. Para ello, se realizan diferentes modelos. En un principio se iban a realizar tres modelos, pero al final se han realizado cinco estimaciones. El primer modelo se basa en la ecuación de Mincer y, se analiza la brecha en los diferentes niveles de estudios para hombres y para mujeres en ambos periodos.

Posteriormente, en el modelo 2 se añaden las variables a analizar, varón, tipo de contrato y jornada completa, para ver su comportamiento. A partir del modelo 2 se obtienen el modelo 3 al que se le incorporan dos variables multiplicativas, varón y contrato indefinido y varón y jornada completa, y el modelo 4 al cual se añade una variable multiplicativa de todas las variables a estudiar, es decir, varón con contrato indefinido y a jornada completa. Por último, el modelo 5 es una mezcla entre el modelo 3 y el modelo 4.

Para finalizar en el capítulo IV se realizan las conclusiones a partir de los datos obtenidos a lo largo de todo el estudio realizado. Dando mayor importancia a la brecha salarial que proporcionan las variables de estudios al salario bruto por hora trabajada. Y, también, se quiere realizar una comparativa entre los dos periodos de estudios para analizar si, la tan hablada brecha salarial, se va reduciendo con el paso del tiempo.

La brecha salarial es un tema con gran repercusión en España y, es objeto de varias reformas laborales para ir disminuyendo esa desigualdad entre otras cosas. Es importante, analizar varios periodos para ver si esas reformas que se llevan a cabo son eficientes y adecuadas para la reducción de la brecha salarial. Si se está yendo por el camino correcto.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO I

MARCO INSTITUCIONAL

1.1. Concepto de discriminación

McConnell, Brue y Macpherson (2007) establecen que:

Existe discriminación económica cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios -que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones del grupo mayoritario- reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo (p. 403).

1.1.1. Tipos de discriminación en el mercado laboral

La definición de discriminación es muy amplia y, desde el punto de vista del mercado laboral existen varios tipos, discriminación postmercado o directa (discriminación salarial, discriminación en el empleo y discriminación ocupacional) y discriminación premercado o indirecta (discriminación en la adquisición de capital humano).

La discriminación salarial se produce cuando un hombre y una mujer desempeñan el mismo puesto de trabajo, con las mismas características y condiciones, pero la mujer percibe un salario inferior que el hombre. Es decir, hay una diferencia salarial que no se debe a una diferencia de productividad y, que a simple vista no se puede explicar.

La discriminación en el empleo se produce cuando las mujeres soportan una carga del desempleo excesiva.

La discriminación ocupacional ocurre cuando las mujeres han sido excluidas de alguna ocupación por el mero hecho de ser mujer aun siendo igual de capaces que los hombres de desarrollar dicha actividad. En otras palabras, hay determinados puestos de trabajos que se consideran masculinizados y por eso las mujeres acaban ocupando puestos para los que están excesivamente cualificadas.

La discriminación en la adquisición de capital humano sucede cuando las mujeres tienen dificultad o un menor acceso a la enseñanza reglada o a la formación en el trabajo que las obstaculice aumentar la productividad. Si bien es cierto este tipo de discriminación es prácticamente inexistente en España ya que, la sociedad ha evolucionado y, las mujeres estudian y trabajan dejando atrás su rol de mujer dedicada a los hijos y a las tareas del hogar.

Generalmente, hablamos de discriminación salarial o de brecha salarial indistintamente, pero lo cierto es que no es exactamente lo mismo. La brecha salarial mide la diferencia de los salarios medios entre el conjunto de hombres y el conjunto de mujeres. Existen dos tipos de brecha salarial; ajustada y no ajustada. La brecha salarial ajustada mide las diferencias de las remuneraciones medias percibidas entre hombres y mujeres teniendo en cuenta factores socioeconómicos como, la edad, el nivel de estudios, nivel de experiencia, ... y características del puesto de trabajo como, sector, tipo de contrato, jornada, Mientras que la brecha salarial no ajustada mide la diferencia porcentual bruta en el salario medio entre hombres y mujeres sin tener en cuenta factores socioeconómicos ni características del puesto de trabajo.

En la actualidad se persigue la reducción de la discriminación salarial tanto en el ámbito político, empresarial y social. Ciertamente es que, desde hace años, por lo general, se ha ido reduciendo, pero aún existen grandes diferencias que veremos en el Capítulo III.

1.2. Teorías de discriminación

No existe una única teoría que explique la discriminación salarial ya que, es algo complejo y difícil de limitar. Existen varios estudios con diferentes perspectivas sobre este tema.

1.2.1. Modelo del gusto por la discriminación, Becker (1957).

Se basa en que el empleador tiene un “gusto” o predilección por discriminar en el momento de contratar y, además está dispuesto a pagar más por ello, aunque suponga una reducción de la eficiencia productiva y todo lo que conlleva.

Los estudios llevados a cabo por Becker establecían que un empresario solo contrataría a una mujer siempre cuando el salario que la pagaría fuera menor que el de un hombre debido a los costes adicionales que supone el contratar a una mujer como pueden ser las bajas de maternidad.

Es decir, que si un empresario tiene “gusto” por la discriminación hará todo lo posible para contratar a un hombre siendo el coste de éste el salario W_h . Sin embargo, si contratase a una mujer el coste de contratarla sería $W_m + d$ (coeficiente de discriminación donde se recogen todos los costes adicionales). Por lo tanto, el empresario solo contratará a una mujer cuando el salario de esta sea inferior al salario del hombre de tal manera que se cumpla la siguiente igualdad $W_m = W_h - d$.

Becker concluyó que los empresarios que discriminan pueden perjudicarse ya que deberán pagar unos costes salariales superiores que un empresario que tiene menos preferencia a la discriminación. Esto se ve reflejado en los costes totales y, por lo tanto, en el precio, por lo que, un empresario con preferencia a discriminar tendrá un precio superior al empresario que no lo hace y, como consecuencia la cuota de mercado del primero será inferior que la del segundo.

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

Cuando un empresario decide contratar a una persona tiene como referencia las características medias del grupo al que pertenezca y no a las características individuales, se debe a que la información que disponen del individuo es escasa mientras que, las características en promedio de un grupo son relativamente completas. La información detallada del individuo es costosa y, los empresarios están dispuestos a asumir el riesgo de contratar según las características del grupo. Se podría considerar que los empresarios pagan un coeficiente de discriminación similar al de la Teoría del gusto por la discriminación de Becker.

Podemos decir que es una teoría basada en información imperfecta y el empresario no actúa maliciosamente, sino que sus decisiones buscan una rentabilidad. A diferencia que la teoría de Becker, esta teoría no perjudica al empresario por discriminar, sino que el

empresario se beneficia. La discriminación estadística puede persistir ya que, quienes la llevan a cabo son los beneficiarios.

Aigner y Cain establecieron una función de utilidad del empleador introduciendo la aversión al riesgo y, donde ajustaron un salario promedio menor para los trabajadores discriminados como una compensación de esa incertidumbre no deseada.

Posteriormente, Rothschild y Stiglitz (1982) sugieren una función de producción que depende directamente de la productividad de un trabajador.

1.2.3. Modelo de la concentración: la segregación ocupacional.

La segregación ocupacional se da cuando se impide a un determinado grupo de trabajadores el acceso o la incorporación a una determinada actividad laboral. El empresario establece que ese grupo es incompatible con el puesto a desarrollar.

Como, por ejemplo, en el sector de la construcción, una empresa constructora es reacia a contratar a mujeres para que trabajen en una obra ya que, los empresarios consideran que no tienen las mismas condiciones físicas que un hombre, pero, sin embargo, si consideran que son el grupo adecuado para limpiar una vez finalizada la construcción. Es decir, que la segregación ocupacional lo que consigue es que determinados puestos de trabajo estén masculinizados o feminizados.

Se puede decir que los hombres perciben un salario mayor a costa de las mujeres debido al reducido acceso de las mujeres disponen, en cuanto a actividades laborales.

También, se considera que la incompatibilidad de estos grupos de trabajadores a determinadas actividades es debido a que los empresarios buscan una mayor productividad y mayores beneficios y, consideran que contratando a estos grupos no lo conseguirán.

Existen dos tipos de segregación ocupacional:

- Segregación horizontal se produce cuando los individuos tienen impedimentos para el acceso a ciertas profesiones. Por ejemplo, cuando una mujer se encuentra obstáculos para acceder a una profesión o sector masculinizado. También puede ocurrir el caso contrario, aunque es menos habitual.
- Segregación vertical se origina cuando se encuentran dificultades para ascender profesionalmente. Las mujeres son quienes más sufren este tipo de discriminación ya que, no suelen ocupar puestos elevados como pueden ser los de alta dirección.

1.2.4. Modelos institucionales.

Los modelos institucionales establecen que la discriminación manifiesta la diferencia salarial entre hombres y mujeres unido a la segregación laboral desde la rigidez del mercado de trabajo. Esta rigidez es provocada por los sindicatos o poderes monopolísticos del mercado laboral.

1.2.5. Teoría del diferente poder de mercado de las empresas. Modelo monopolístico de discriminación, Robinson (1933).

La discriminación se produce porque la oferta de los hombres es más elástica que la de la mujer, siendo esta más rígida, de tal manera que la influencia de éstas en el mercado laboral será menor que la del hombre. Y, por lo tanto, las mujeres están dispuestas a ocupar puestos de trabajos peor pagados.

Barth y Dale-Olsen (1999) definen:

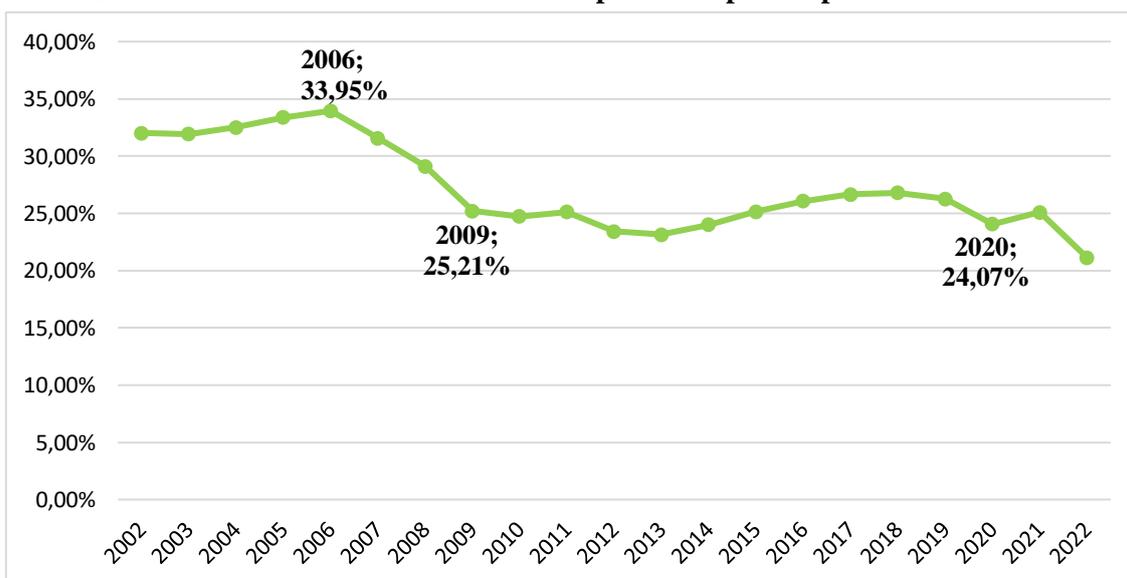
Un solo comprador, un monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más inelástica la oferta laboral, más bajos los salarios relativos a la productividad. De esta forma, diferenciando salarios entre grupos con distintas elasticidades de oferta de trabajo, el monopsonista obtiene mayores beneficios (p. 3).

1.3. La temporalidad en España

1.3.1. La temporalidad

Uno de los grandes problemas del mercado laboral español es la temporalidad y, que pese a las diferentes reformas laborales que se han realizado a lo largo del tiempo no se ha conseguido reducir, también es cierto que, España es un país que depende mucho de algunos sectores temporales como puede ser la hostelería o la agricultura. Además, este problema genera otro tipo de problemas como la precariedad laboral y, uno de los colectivos que se ve más afectado por este tipo de problemas son los jóvenes. También, cabe pensar que las mujeres es otro colectivo que se puede ver perjudicado por la temporalidad lo veremos más adelante en el gráfico 1.2.

Gráfico 1.1.: Evolución de la tasa de temporalidad para el periodo 2002-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

El gráfico 1.1. muestra una evolución de la tasa de temporalidad a lo largo de 20 años, es cierto que la tendencia es decreciente, es decir, que durante los años de análisis se ha ido

reducción, pero la tasa sigue siendo elevada. La caída más drástica se produce del 2006 con un 33,95% de temporalidad al 25,21% para el año 2009. Esto se debe a que en ese momento España está en un periodo de recesión donde se destruyó mucho empleo y, sobre todo empleo precario. Dicha tasa se calcula de la siguiente forma:

$$Tasa\ de\ temporalidad = \frac{Asalariados\ temporales}{Total\ de\ asalariados} \times 100$$

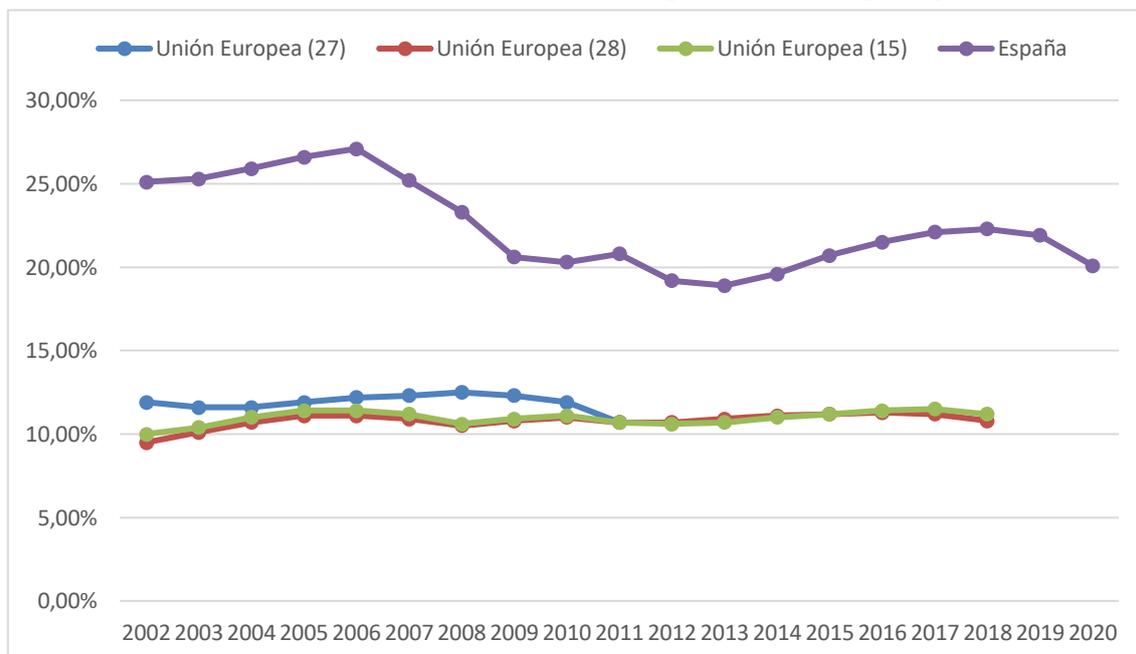
Este gráfico muestra como la tendencia desde el 2009 en adelante es ligeramente creciente hasta el año 2020 que cae hasta 2,19 puntos porcentuales, esto se debe a la crisis sanitaria que se vivió y, las diferentes restricciones que sufrimos en toda España.

En 2022 vemos como es la cifra más baja de toda la serie temporal y, esto puede deberse al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo que entró en vigor el 31 de diciembre de 2021 y, los efectos de esta se empiezan a ver en ese año, pero aún es pronto para determinarlo.

La siguiente grafica muestra la temporalidad en la Unión Europea y en España. Se analiza la Unión Europea cuando está formada por 15 países, por 28 y actualmente por 27 que, acaban convergiendo en una única línea a partir de año 2011 que se mantiene por encima del 10%.

Según los datos de Eurostat, en el año 2006 España tiene una temporalidad del 27,10%, dato muy inferior al que nos dice el INE, mientras que para UE (28) y UE (15) ronda el 11%.

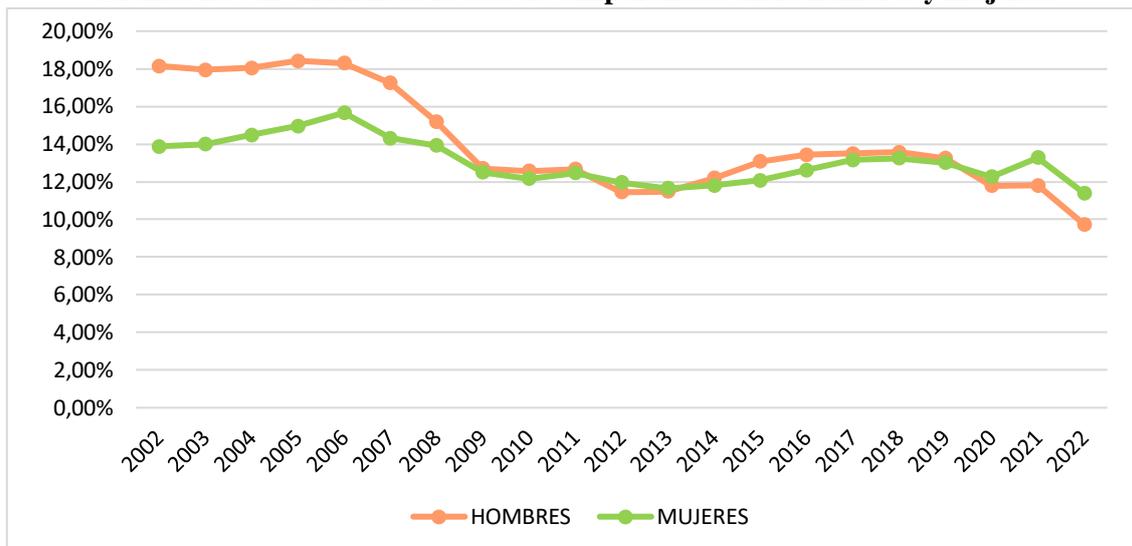
Gráfico 1.2.: Evolución de la tasa de temporalidad en España y UE



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Eurostat.

A continuación, haremos un pequeño análisis de la tasa de temporalidad entre hombres y mujeres.

Gráfico 1.3.: Evolución de la tasa de temporalidad entre hombres y mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Para el primer periodo que analizamos, el año 2002, existía una diferencia superior a cuatro puntos porcentuales entre hombres y mujeres. Como se muestra en el gráfico 1.3. para el año 2006 las mujeres tuvieron una tasa del 15,66% mientras que los hombres estaban por encima del 18%. También, es importante señalar que a partir del año 2009 la tasa era muy similar para ambos sexos y, a partir del 2020 es cuando esta tasa vuelve a tener un leve distanciamiento poniendo a las mujeres por encima de los hombres.

1.3.2. Las reformas laborales.

A lo largo del tiempo se han aprobado distintas reformas laborales y, de las que realizaremos un breve análisis, con la excepción de la reforma laboral del 2012 donde profundizaremos.

Durante la transición política que sufrió España, se aprobaron diferentes leyes en la que destaca la Ley 16/1976, de Relaciones Laborales, el Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo y, por último, la Ley del Estatuto de los Trabajadores 8/1980.

En la ley de Relaciones Laborales se regulariza el contrato de trabajo, establece en 16 años la edad mínima para trabajar, a partir de este momento las mujeres podía trabajar independiente de su estado civil, introduce el derecho formativo en el trabajo, las causas para la contratación temporal, aspectos relacionados con el descanso del trabajador, ...

El Decreto-ley era conocido por su contenido en solución de conflictos que, actualmente es obsoleto y no es utilizado. En las leyes del 76 y 77 principalmente regularon el despido, la forma de contratación a través del contrato indefinido como preferencia y, determinados aspectos que acabaron formando parte del Estatuto de los Trabajadores (ET) es considera las “fuentes de la relación laboral”.

El Estatuto de los trabajadores apoyaba el contrato indefinido y, mantenía las modalidades de contrato temporal; obra y servicio determinados, circunstancias del mercado eventual, interinidad, trabajos fijos y periódicos con carácter discontinuo. Además de dos contratos formativos, contrato de trabajo en prácticas en el que era necesario estar en posesión de un título oficial y el contrato para la formación. También, introdujo el contrato a tiempo

parcial, ... Por lo que, podemos decir que estas tres leyes son las primeras reformas laborales se produjeron en el mercado de trabajo español.

En las siguientes tablas haremos un pequeño resumen de las diferentes reformas con los aspectos que, desde mi perspectiva, son más interesantes. En la tabla 1.1. encontramos las siguientes reformas laborales:

- Ley 32/1984 y la liberalización de la contratación temporal.
- Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril, de Medidas Urgentes del Fomento del Empleo y Protección por Desempleo.
- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores.

En la tabla 1.2. encontramos las siguientes reformas laborales:

- Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Tabla 1.1.: Reformas laborales I

1984	1992	1994
Ampliación de las causas de contratación temporal para los contratos de interinidad, eventual, obra y servicio y el del lanzamiento de nueva actividad (posteriormente suprimido).	Incremento de la duración mínima de 6 a 12 meses de los contratos temporales de fomento del empleo.	Legalización de las empresas de trabajo temporal y las agencias de colocación.
Creación del contrato temporal de fomento al empleo.	Elimina las bonificaciones de los contratos formativos	Considera una jornada parcial aquella que sea inferior a la habitual.
Facilidad para realizar los contratos formativos con una duración máxima de 3 años, limitando la edad del trabajador.	Incentivos para la contratación indefinida de jóvenes, mayores de 45 años y mujeres.	Flexibilización y regulación de la movilidad geográfica.
Bonificaciones para fomentar el empleo juvenil Se elimina del trabajo a tiempo parcial las restricciones, desempleados y jóvenes menores de 25 años.		La negociación colectiva tiene gran relevancia.
Introducción de la jornada parcial reduciendo la jornada laboral para trabajadores a tiempo completo y la contratación de otro trabajador a través del contrato de relevo.		

Fuente: elaboración propia a partir de Martín Valverde, Antonio (2021), Comisiones obreras (2010) y Toharias (2001).

Tabla 1.2.: Reformas laborales II

1997	2001	2006	2010
<p>Modificaciones en el contrato para la formación pudiéndose celebrar de los 16 a los 21 años y con una duración de 6 meses a 2 años máximos.</p> <p>Promociona el empleo estable a través del fomento de la contratación indefinida reduciendo la indemnización básica del despido con 33 días de salario por años trabajadores (antes eran 45 días) y con límite máximo de 24 mensualidades frente a las 42 de carácter general.</p> <p>Se elimina el contrato de lanzamiento de nueva actividad creado en 1984.</p>	<p>Se establece como indefinido el contrato de fomento de la contratación indefinida, se incorpora colectivos nuevos como parados inscritos durante más de 6 meses y jóvenes de 16 a 30 años.</p> <p>Se elimina la edad máxima del contrato para la formación de trabajadores extranjeros, parados de larga duración, ...</p> <p>Se elimina las bonificaciones para jóvenes desempleados. Ampliación de las bonificaciones de todas las mujeres desempleadas de 16 a 46 años.</p>	<p>Limita el encadenamiento de los contratos temporales atribuyendo a los trabajadores la condición de fijos, si cumplen los siguientes requisitos: dos o más contratos temporales realizados por la misma organización y en el mismo puesto con el límite de 24 meses en un periodo de 30.</p> <p>Regula el contrato temporal para el fomento del empleo en personas discapacitadas, no podrá ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años.</p>	<p>La indemnización de los contratos temporales se amplía escalonadamente de 2012 a 2015, de los 8 días por año trabajado hasta los 12.</p> <p>Se incluyen nuevos colectivos en el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida (CFCI).</p> <p>En los despidos objetivos se reduce la duración del preaviso de 30 a 15 días.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de Martín Valverde, Antonio (2021), Comisiones obreras (2010), Toharias (2001) y Conde-Ruiz, J. Ignacio, Felgueroso, Florentino y García-Pérez, J. Ignacio (2011).

Continuamos con el análisis de la reforma laboral de 2012 ya que, nuestro estudio se centra en datos del 2014 y 2018 y, ambos están sujetos a esta reforma. Nos vamos a centrar en los tipos de contratos que existen y algunas de sus características.

En este año hubo dos reformas importantes la Ley 3/2012, de 6 de julio, medidas urgentes para la reforma laboral y el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad.

Los contratos de fomento del empleo indefinido desaparecen y, se crea una nueva modalidad de contrato indefinido por tiempo indefinido (Art. 4. Del Real Decreto-Ley 2/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) con el que sólo se podrán hacer uso las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores, será a jornada completa y, se formalizará por escrito según el modelo, tendrán un periodo

de prueba de un año.

En las modalidades contractuales nos encontramos con el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato a distancia.

- Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores con anterioridad se estableció un periodo de prueba de un año como máximo y, en esta reforma, se especifica este plazo no se podrá aplicar cuando el trabajador haya desempeñado las mismas tareas con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Las empresas hayan adoptado decisiones de extinción improcedente en los últimos 6 meses se las prohíbe la utilización de este contrato. La ley añade que este tipo de contratos se podrán realizar hasta que la tasa de desempleo de España se sitúe por debajo del 15%.
- Contrato para la formación y el aprendizaje, la ley flexibiliza la celebración de este tipo de contrato incorporando a trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo, se amplía el límite de edad de los 25 a los 30 años, en caso de trabajadores discapacitados y trabajadores en situación de exclusión social podrá ser superior. Para realizar una prórroga deberá ser mediante acuerdo de las partes, pudiendo realizarse dos o tres sin exceder los tres años (duración inicial más prorrogas).
- Contrato a distancia con la creación de este contrato desaparece el contrato a domicilio. Deberá formalizarse por escrito y, el empresario está obligado a establecer los medios necesarios para garantizar el acceso efectivo de los trabajadores a distancia.

Por último, hay que mencionar la existencia de un Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Esta reforma quiere evitar la temporalidad de los contratos y para ello, introduce el carácter prioritario del contrato indefinido y, en la que solo permite la contratación determinada en dos ocasiones, una; en caso de necesidad debido a la sustitución del trabajador y dos; por circunstancias de la producción. Además, reduce de 24 a 18 meses el periodo para encadenar contratos temporales.

Otro aspecto importante de esta ley es el contrato fijo-discontinuo en el que, engloban los contratos de obra y servicio determinada, los trabajadores con un contrato de este tipo tienen los mismos derechos que un trabajador con contrato indefinido.

1.3.3. Los tipos de contratos

Actualmente el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 15. duración del contrato de trabajo establece que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora”.

El contrato indefinido es aquel que se celebra sin establecer límite de tiempo a la prestación de servicios y, podrá formalizarse de forma verbal o escrita, mientras que la jornada laboral podrá ser completa parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

El contrato temporal en el momento de su celebración se conoce la fecha de finalización y, solo se podrán celebrar por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Se podrá celebrar a jornada completa o parcial y, se formalizará por escrito también, podrá formalizarse verbalmente siempre y cuando la duración del contrato por circunstancias de la producción sea a jornada completa y la duración sea inferior a cuatro semanas.

En este estudio nos interesan los contratos de la reforma laboral de 2012 tanto el contrato indefinido como los distintos contratos de duración determinada, para ello veamos algunas características de algunos contratos puesto que, existen muchos tipos de contratos:

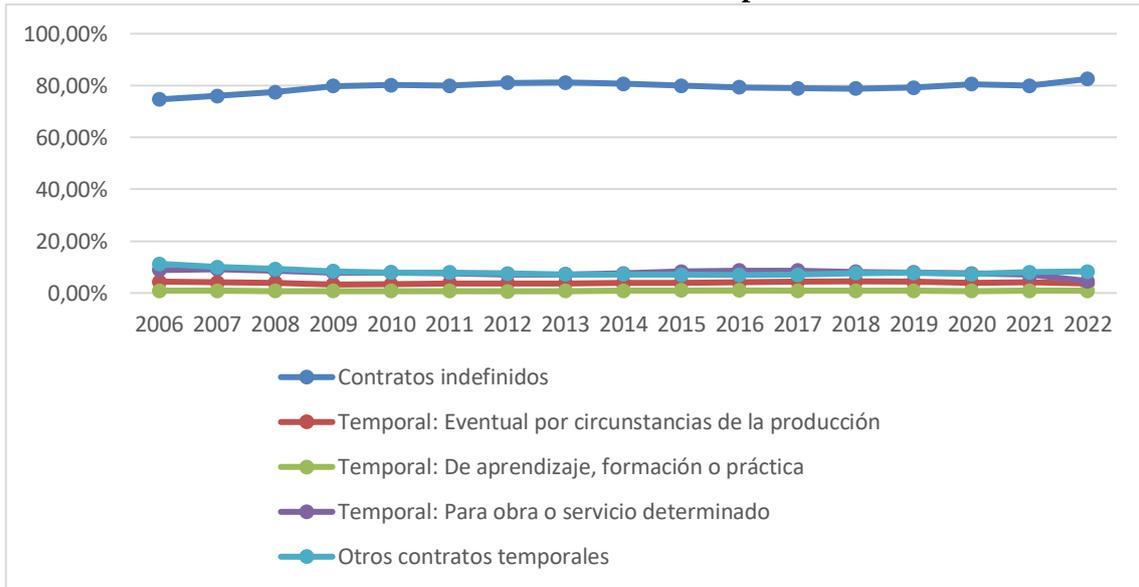
- Contrato de obra o servicio determinado: su finalidad es la de realizar obras o servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa cuya duración es incierta sin exceder de tres años, la jornada laboral será a tiempo completo o parcial y, podrá formalizarse tanto por escrito como verbalmente.
- Contrato eventual por circunstancias de la producción: este contrato se llevará a cabo para atender las circunstancias especiales en el mercado como acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun siendo tareas propias de la actividad de la empresa. Tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de referencia de doce meses, se formalizará por escrito cuando este supere una duración de cuatro semanas y siempre que sea a tiempo parcial.
- Contrato para la formación y el aprendizaje: tiene como objetivo la formación teórica y práctica necesaria para desempeñar un oficio, se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% y, que no esté en posesión de un título reconocido por el sistema educativo.
- Contrato en prácticas: su principal función es proporcionar a trabajadores que están en proceso de obtener un título universitario o formación profesional o equivalente. Deberá realizarse por escrito y, haciendo constar la titulación del trabajador, la duración y el puesto a desempeñar durante las prácticas.
- Contrato indefinido ordinario: tiene como objetivo la contratación de trabajadores sin límite de duración y, deberá formalizarse por escrito o verbalmente.

En el gráfico 1.4. se muestra en porcentajes la evolución de los diferentes tipos de contrato en el periodo del 2006 al 2022. Se puede observar cómo los contratos indefinidos son los predominantes con aproximadamente un 80% de los contratos celebrados. En el lado opuesto nos encontramos a los contratos para el aprendizaje, formación y en prácticas que, a lo largo del periodo estudiado, no alcanza el 1% de los contratos formalizados.

El contrato eventual por circunstancias de la producción es después de los contratos para el aprendizaje, formación y en práctica el que menos se formaliza entre un 3 y un 4% de los contratos.

Mientras que, el contrato de obra o servicio determinado se formaliza alrededor del 8% en todos los periodos con excepción del 2022 que cae su formalización hasta el 4,58%.

Gráfico 1.4.: Evolución de los diferentes tipos de contrato.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO II

DATOS, VARIABLES Y METODOLOGÍA

2.1. DATOS Y VARIABLES.

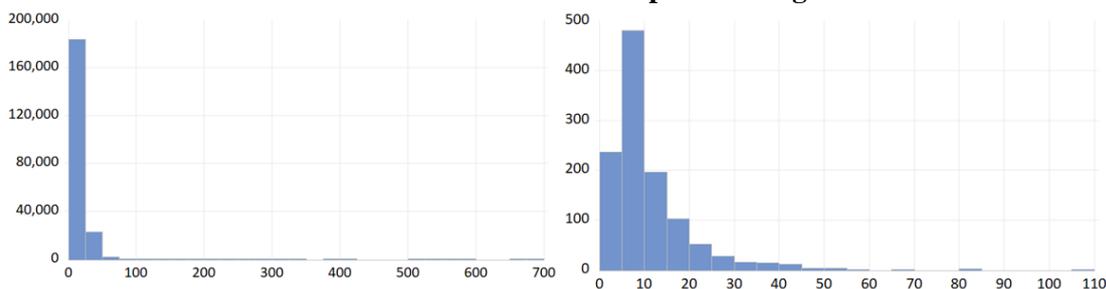
Los datos con los que vamos a llevar a cabo el análisis se han obtenido de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) a través del Instituto Nacional de Estadística (INE). La EES tiene como objetivo el análisis y el estudio sobre la estructura y la distribución de los salarios en los estados miembros de la Unión Europea, se realiza cada cuatro años utilizando unos criterios metodológicos similares y mediante una gran variedad de variables como el sexo, el nivel de estudios, la antigüedad, el tamaño de la empresa entre otras.

Esta encuesta se lleva a cabo en dos periodos de referencia en el mes de octubre del año de referencia, pues es considerado un mes normal, y el año en su conjunto. De esta manera obtienen las ganancias mensuales y anuales.

Para analizar los datos utilizo el programa EViews, previamente he descargado los microdatos del INE para los años 2014 y 2018 en un archivo CSV que, utilizando Excel he separado las columnas correspondientes.

Para el año 2014 tenemos 209.436 observaciones y, en el caso del 2018 hay 2016.726 observaciones.

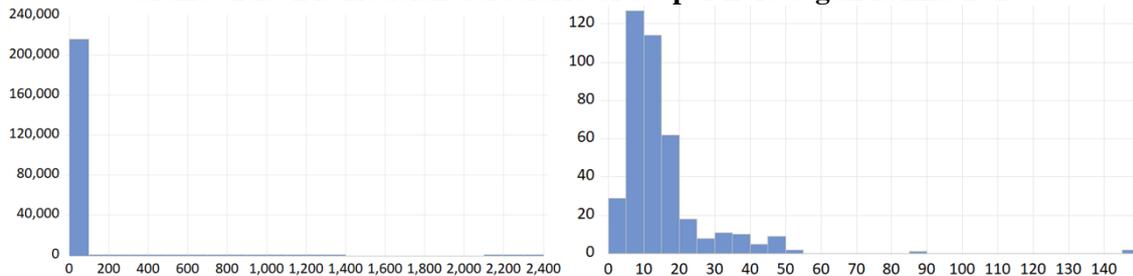
Gráfico 2.1.: Distribución del salario bruto por hora según la EES de 2014



Fuente: elaborado a través del programa EViews.

El gráfico 2.1. observamos la distribución del salario bruto por hora en el año 2014. El gráfico de la izquierda muestra toda la distribución y, donde la mayoría de los trabajadores obtienen menos de 100€ brutos la hora. Mientras que el gráfico de la derecha muestra salarios brutos la hora hasta 110€ y, si nos fijamos muchos de los trabajadores ganan menos de 10€ brutos la hora.

Gráfico 2.2.: Distribución del salario bruto por hora según la EES 2018



Fuente: elaborado a través del programa EViews.

El gráfico 2.2 nos indica la distribución del salario bruto por hora durante el 2018. A la

izquierda, vemos la distribución de toda la muestra en el que podemos decir que, prácticamente dicha muestra gana menos de 100€ la hora. En la derecha, tenemos un histograma que nos indica los salarios brutos por hora inferior a 140€ y, donde podemos observar que, la gran mayoría de la muestra obtiene entre 5 y 20€ la hora bruta. Además, hay que señalar que, si comparamos con el 2014, vemos que la distribución es diferente. En el año 2014 a medida que aumenta el salario bruto por hora disminuye el número de personas que obtienen esas ganancias, mientras que, en el 2018 no es así.

De la EES, como he mencionado anteriormente, obtenemos los datos y las variables que vamos a utilizar para realizar nuestras estimaciones. En la siguiente tabla se señalan las variables que utilizaremos en nuestro estudio y cómo han sido definidas.

Tabla 2.1.: Definición de las variables independientes

VARIABLE	DEFINICIÓN EN EL MODELO
EDUCACIÓN (Siendo la variable de referencia: preescolar)	Preescolar { 1 → Tiene estudios preescolar 0 → Caso contrario
	Primaria { 1 → Tiene estudios primarios 0 → Caso contrario
	ESO { 1 → Tiene la E.S.O 0 → Caso contrario
	Bachillerato { 1 → Tiene estudios de Bachillerato 0 → Caso contrario
	FP Superior { 1 → Tiene estudios de FP Superior 0 → Caso contrario
	Grado universitario { 1 → Tiene estudios universitarios 0 → Caso contrario
	Máster { 1 → Tiene estudios superiores 0 → Caso contrario
INDEFINIDA { 1 → Contrato indefinido 0 → Caso contrario	Siendo la variable de referencia: Contrato indefinido
JCOMPLETA { 1 → Jornada completa 0 → Caso contrario	Siendo la variable de referencia: Jornada completa
VARÓN { 1 → Hombre 0 → Caso contrario	Siendo la variable de referencia: Hombre
ANTIGÜEDAD	De 0 a 60 años para los datos del 2014
	De 0 a 52 años para los datos del 2018

Fuente: elaborado a partir de los datos de la EES.

2.2. METODOLOGÍA: ECUACIÓN DE MINCER.

Para llevar a cabo el análisis nos vamos a basar en la ecuación de Mincer planteada por Jacob A. Mincer en el año 1974. Esta sirve para estimar el impacto de un año adicional de estudios en los salarios de los individuos.

Dicha ecuación es una función de ingresos expresada por el logaritmo del salario por hora siendo la variable dependiente en función de un conjunto de variables independientes, asociadas a características tanto personales como laborales de los individuos. Se estima a través de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO)

La ecuación de Mincer se expresa según se muestra en la ecuación 1:

$$\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 E + \beta_3 E^2 + \varepsilon \quad (1)$$

Donde:

Y es el salario por hora de los individuos.

β_0 es el término constante.

S es el número de años de educación formal.

E son los años de experiencia laboral.

ε es el término de perturbación aleatoria que sigue una distribución normal $(0, \sigma_\varepsilon^2)$.

Para este estudio me basaré en la ecuación original de Mincer y, a la que iré incluyendo variables independientes que considero importantes para llevar a cabo el análisis. Es conveniente señalar que la variable “S” no la uso en las estimaciones que realizo, sino que se emplean variables según los niveles de estudios.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO III

**ESTIMACIONES Y RESULTADOS
OBTENIDOS.**

3.1. ESTIMACIONES.

La variable que se va a explicar en las diferentes estimaciones es el salario bruto por hora para ello, he tenido que crear la variable “salbrutoh” ya que, la EES dispone del salario bruto anual (salbruto) y, la jornada anual pactada (jap), de la siguiente manera:

$$Salbrutoh = \frac{Salbruto}{Jap} \quad (1)$$

Una vez creada esta variable, voy a estimar tres modelos en el que, el primero será similar a la Ecuación de Mincer original y, en los dos siguientes modelos iré incorporando diferentes variables a dicha ecuación. Estas variables por incorporar están definidas en la tabla 2.1.

Para el modelo 1 se crean dos submuestras para poder hacer una comparativa por sexo en los dos años de análisis en cuanto al nivel de estudios.

En el modelo dos se le añadirán las variables varón, duración indefinida (indefinida) y jornada completa (jcompleta). Estas variables son ficticias y se añadirán de manera aditiva.

Mientras que, el modelo tres se añaden las variables multiplicativas para ver cuales el efecto de ser hombre y tener un contrato de duración indefinida y, también el efecto de ser hombre y tener una jornada completa.

En las tablas siguientes, se muestran los resultados de las tres estimaciones que he realizado para ambos periodos. En ellas aparecen los coeficientes de las variables, el p-valor y la prima salarial que se ha calculado con la siguiente ecuación:

$$Prima\ salarial = (e^{coeficiente} - 1) * 100 \quad (2)$$

El p-valor nos indica si la variable es o no significativamente estadísticamente. Considero que una variable es significativa cuando su p-valor es menor al 5%.

La prima salarial explica las diferencias que existe entre un grupo de variables ficticias y la variable de referencia de ese grupo expresado en porcentaje. Por ejemplo, un individuo que tiene un contrato de duración indefinida obtiene un salario bruto por hora de 26,96% más que un individuo que tiene un contrato de duración determinada.

Tabla 3.1.: Estimaciones del año 2014

MODELO 2			
LOG(SALBRUTOH)			
VARIABLES	COEFICIENTE	P-VALOR	PRIMA SALARIAL
Varón	0,204	0,000	22,74%
Indefinida	0,235	0,000	26,69%
Jcompleta	0,167	0,000	18,18%
R² ajustado = 0,467289		R² = 0,467317	

Fuente: elaborado a partir de los datos obtenidos en las estimaciones de EViews

Tabla 3.2.: Estimaciones del año 2014

MODELO 3			
LOG(SALBRUTOH)			
VARIABLES	COEFICIENTE	P-VALOR	PRIMA SALARIAL
Varón	0,126	0,000	13,44%
Indefinida	0,183	0,000	20,13%
Jcompleta	0,167	0,000	18,18%
Varón*indefinida	0,096	0,000	10,16%
Varón*Jcompleta	0,002	0,728	0,21%
R² ajustado = 0,468198		R² = 0,468231	

Fuente: elaborado a partir de los datos obtenidos en las estimaciones de EViews

Tabla 3.3.: Estimaciones del año 2018

MODELO 2			
LOG(SALBRUTOH)			
VARIABLES	COEFICIENTE	P-VALOR	PRIMA SALARIAL
Varón	0,217	0,000	24,35%
Indefinida	0,213	0,000	23,75%
Jcompleta	0,139	0,000	14,95%
R² ajustado = 0,482114		R² = 0,482141	

Fuente: elaborado a partir de los datos obtenidos en las estimaciones de EViews

Tabla 3.4.: Estimaciones del año 2018

MODELO 3			
LOG(SALBRUTOH)			
VARIABLES	COEFICIENTE	P-VALOR	PRIMA SALARIAL
Varón	0,168	0,000	18,35%
Indefinida	0,168	0,000	18,30%
Jcompleta	0,146	0,000	15,80%
Varón*indefinida	0,083	0,000	8,74%
Varón*Jcompleta	-0,020	0,000	-2,07%
R² ajustado = 0,482753		R² = 0,482784	

Fuente: elaborado a partir de los datos obtenidos en las estimaciones de EViews

Los modelos estimados presentan una significación conjunta puesto que, presentan un p-valor menor al 5%. Del mismo modo, las variables introducidas en cada estimación son significativas individualmente debido a que su p-valor es inferior a 0,05, con la única excepción, en el modelo 3 del año 2014, para la variable varón*jcompleta en la que es una variable no significativa con un p-valor de 72,8%.

En las estimaciones realizadas para los datos de la EES de 2014 y la de 2018, observamos como el R² y el R² ajustado aumenta del modelo 2 al modelo 3. Donde en el modelo 3 la variabilidad del salario bruto por hora se explica, por las variables independiente, en un 46,82% y en un 48,28% con respecto a cada periodo.

3.2. RESULTADOS OBTENIDOS.

Una vez realizadas las estimaciones vamos a comentar los resultados donde, en el primer modelo se comparan las submuestras para cada periodo mientras que, los modelos 2 y 3 se realizará un análisis conjunto y, es donde veremos la discriminación tratada en el documento.

En el modelo 1 se realiza dos submuestras donde separamos a los hombres de las mujeres para ambos periodos y, en las próximas cuatro tablas los datos que analizaremos son los situados por debajo de las celdas sombreadas.

Lo primero que he hago es una comparativa entre los niveles de estudios, como se muestra en la tabla 3.5., que para ello hemos utilizado la siguiente formula:

$$\text{Prima salarial comparación} = (e^{\text{coef1}-\text{coef2}} - 1) * 100^1 \quad (3)$$

Tabla 3.5.: Prima salarial del nivel de estudios del 2014 de la submuestra hombres

Variable	Primaria	ESO	Bachillerato	FP Superior	Grado universitario	Máster
Primaria	0,00%	-5,08%	-18,34%	-26,40%	-40,81%	-51,65%
ESO	5,35%	0,00%	-13,97%	-22,46%	-37,64%	-49,06%
Bachillerato	22,46%	16,24%	0,00%	-9,87%	-27,51%	-40,79%
FP Superior	35,87%	28,96%	10,95%	0,00%	-19,57%	-34,31%
Grado universitario	68,94%	60,35%	37,96%	24,34%	0,00%	-18,32%
Máster	106,83%	96,32%	68,90%	52,23%	22,43%	0,00%

Fuente: elaborado a partir de los datos obtenidos en las estimaciones de EViews

Tabla 3.6.: Prima salarial del nivel de estudios del 2018 de la submuestra hombres

Variable	Primaria	ESO	Bachillerato	FP Superior	Grado universitario	Máster
Primaria	0,00%	-3,02%	-15,64%	-26,14%	-39,21%	-51,74%
ESO	3,11%	0,00%	-13,02%	-23,84%	-37,32%	-50,24%
Bachillerato	18,55%	14,97%	0,00%	-12,44%	-27,93%	-42,79%
FP Superior	35,39%	31,31%	14,21%	0,00%	-17,69%	-34,67%
Grado universitario	64,50%	59,53%	38,76%	21,50%	0,00%	-20,62%
Máster	107,23%	100,97%	74,81%	53,06%	25,98%	0,00%

Fuente: elaborado a partir de los datos obtenidos en las estimaciones de EViews

Al analizar estas dos tablas, el dato que más me llama la atención es cuando comparamos bachillerato, columna, con máster, fila. Para el año 2014 un varón obtendría un 68,90% más en términos de salario bruto por hora que un varón en posesión de un título de

¹ Para comparar el nivel de estudios ESO con el máximo nivel, máster, tenemos que restar los coeficientes de ESO y el de máster de dicha estimación.

bachillerato. Mientras que, para el año 2018 este porcentaje aumentaría hasta el 74,81%, es decir, aumentaría la brecha en casi un 6%. Por el contrario, un varón con estudios universitarios en 2018 obtendría menos que en 2014 concretamente un 4,44%.

Al hacer el mismo análisis para las mujeres, como muestran la tabla 3.7. y 3.8., la mayor diferencia la encontramos en mujeres con el máximo nivel de estudios, máster, frente a las que solo tienen estudios primarios. Para el año 2014 las mujeres con máster obtienen un 100,17% más que las mujeres que solo tienen estudios primarios mientras que, para el año 2018 ese porcentaje aumenta en más de un 10%. Si bien es cierto, que la brecha salarial aumenta del año 2014 al 2018 para todos los niveles de estudios.

Tabla 3.7.: Prima salarial del nivel de estudios del 2014 de la submuestra mujeres

Variable	Primaria	ESO	Bachillerato	FP Superior	Grado universitario	Máster
Primaria	0,00%	-5,79%	-15,53%	-23,47%	-38,72%	-50,04%
ESO	6,14%	0,00%	-10,34%	-18,77%	-34,96%	-46,97%
Bachillerato	18,38%	11,53%	0,00%	-9,40%	-27,46%	-40,86%
FP Superior	30,67%	23,11%	10,38%	0,00%	-19,93%	-34,72%
Grado universitario	63,20%	53,75%	37,86%	24,89%	0,00%	-18,47%
Máster	100,17%	88,59%	69,09%	53,19%	22,66%	0,00%

Fuente: elaborado a partir de los datos obtenidos en las estimaciones de EViews

Tabla 3.8.: Prima salarial del nivel de estudios del 2018 de la submuestra mujeres

Variable	Primaria	ESO	Bachillerato	FP Superior	Grado universitario	Máster
Primaria	0,00%	-6,49%	-16,46%	-25,80%	-40,40%	-52,60%
ESO	6,94%	0,00%	-10,66%	-20,65%	-36,26%	-49,31%
Bachillerato	19,70%	11,93%	0,00%	-11,18%	-28,66%	-43,26%
FP Superior	34,76%	26,02%	12,59%	0,00%	-19,68%	-36,12%
Grado universitario	67,78%	56,89%	40,17%	24,50%	0,00%	-20,47%
Máster	110,97%	97,28%	76,25%	56,55%	25,74%	0,00%

Fuente: elaborado a partir de los datos obtenidos en las estimaciones de EViews

La variable “ANOSANTI”, como ya he dicho, hace referencia a los años de antigüedad y, si calculamos la prima salarial, ecuación (2), obtenemos que por cada año de antigüedad se incrementa el salario bruto por hora en un 6,68% y en un 6,05% para los años 2014 y 2018, respectivamente. Sin embargo, para los años de antigüedad al cuadrado tenemos un coeficiente negativo indicando que es una relación cóncava esto, indica que con muchos años de experiencia y, por lo tanto, próximos a la jubilación los trabajadores son menos productivos. Estos datos se obtienen del modelo 1, sin hacer las submuestras, que recoge el anexo I.

A continuación, en la tabla 3.9., realizare una comparativa de las estimaciones con las variables a estudiar. Para ello, transformo los coeficientes que se muestran en el anexo I con la fórmula 2.

Para saber con exactitud la brecha salarial que nos muestra el modelo 3, en el que he

añadido ficticias multiplicativas, tengo que sumar, para el caso de indefinida, tanto la brecha que se obtiene de las variables varón, indefinida y de “varón*indefinida” este resultado se muestra en la columna total brecha salarial.

Tabla 3.9.: Comparativa la brecha salarial

Variable	Modelo 2		Modelo 3		Total, brecha salarial	
	2014	2018	2014	2018	2014	2018
Varón	22,74%	24,35 %	13,44%	18,35%	-	-
Indefinida	26,99%	23,75%	20,13%	18,30%	-	-
Jornada completa	18,18%	14,95%	18,18%	15,80%	-	-
Varón e indefinida	-	-	10,16%	8,74%	43,73%	45,39%
Varón y Jornada completa	-	-	0,21%	-2,07%	31,82%	32,08%

Fuente: elaborado a partir de los datos obtenidos en las estimaciones de EViews

Se observa en el modelo 2 que existe una brecha salarial de un 22,74% para 2014 esto quiere decir que, un varón percibe un 22,74% más de salario bruto la hora con respecto a la mujer que es la referencia. Y, que para el año 2018 esa brecha sube más de 1,5 puntos porcentuales llegando al 24,35%.

Sin embargo, en el modelo 3 se obtiene que, para la variable varón, la brecha de ambos años se disminuye, pero si comparamos los años aumenta ya que, pasa del 13,44% en el 2014 al 18,35% en el 2018, llegando a aumentar en un 4,91%. Es cierto que, en este modelo no podemos tener en cuenta únicamente la brecha salarial de varón puesto que, existen variables que modifican dicha brecha como veremos próximamente.

Sin embargo, en el modelo 3 se obtiene que, para la variable varón, la brecha de ambos años se disminuye, pero si comparamos los años aumenta ya que, pasa del 13,44% en el 2014 al 18,35% en el 2018, llegando a aumentar en un 4,91%. Es cierto que, en este modelo no podemos tener en cuenta únicamente la brecha salarial de varón puesto que, existen variables que modifican dicha brecha como veremos próximamente.

Si examinamos las dos variables que faltan por analizar en el modelo2

Al analizar las variables de duración indefinida (indefinida) y jornada completa (jcompleta) tanto en el modelo 2 como en el modelo 3 detecto una disminución de la brecha salarial.

En caso del modelo 2, en el periodo 2014 un individuo con un contrato de duración indefinida obtendría un 26,99% más de salario bruto por hora que un individuo contratado temporalmente, por el contrario, en el periodo 2018 el primer individuo obtendría un

3,24% menos con respecto al año 2014. De tal manera que, si un individuo está contratado a jornada completa durante los periodos 2014 y 2018 percibiría un 18,18% y un 14,95% respectivamente, más que una persona que se encuentre a jornada parcial.

Analizando el modelo 3, existe una diferencia de negativa de 1,83% del 2014 al 2018, es decir, que un individuo con un contrato indefinido ha obtenido un 1,83% más en 2014 que en 2018 que un individuo con un contrato temporal. Sin embargo, para la variable jornada completa apenas existe una variación de un modelo a otro. No se debe olvidar que en el modelo 3 no tiene sentido analizar las variables por separado, sino que, deberemos realizar el siguiente análisis.

Para realizar un adecuado análisis del modelo 3 hay que fijarse en la columna “total brecha salarial” que, para el caso de que el individuo de análisis sea varón y tenga un contrato indefinido en 2014, percibiría un salario bruto por hora de 43,73%² más que una mujer con contrato temporal que, en este caso es la referencia. Mientras que, si eres varón con jornada completa obtendrías un 31,82% más que una mujer con una jornada inferior a la completa.

Para el año 2018 en ambos casos aumenta la brecha salarial, pero donde existe un gran incremento es en el caso de que el individuo sea varón y este contratado con duración indefinida. Este incremento es del 1,66% más que en 2014.

Una vez realizado el análisis me he dado cuenta de que es necesaria realizar dos estimaciones más; una estimación a partir del modelo 2 y añadir la variable “varón*indefinida*jcompleta” con el fin de obtener la discriminación que existe y, otra estimación partiendo del modelo 3 y agregando la variable multiplicativa “varón*indefinida*jcompleta”. En el anexo II se encuentran los resultados de estas estimaciones.

² Se obtiene sumando los porcentajes de la brecha salarial de las variables varón, indefinida y varón*indefinida, es decir, 18,35%, 18,30% y 8,74%.

Tabla 3.10.: Comparativa la brecha salarial

Variable	Modelo 4		Total, brecha salarial		Modelo 5		Total, brecha salarial	
	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018
Varón	14,76%	17,37%	-	-	20,47%	28,68%	-	-
Indefinida	21,28%	19,09%	-	-	20,41%	18,58%	-	-
Jornada completa	16,06%	12,75%	-	-	18,32%	15,97%	-	-
Varón e indefinida	-	-	-	-	-2,20%	-6,39%	38,68%	40,86%
Varón y Jornada completa	-	-	-	-	-7,53%	-12,33%	31,26%	32,31%
Varón, indefinida y jornada completa	9,95%	8,63%	62,04%	57,85%	15,39%	19,97%	64,87%	64,47%

Fuente: elaborado a partir de los datos obtenidos en las estimaciones de EViews

Como se muestra en el Anexo II todas las variables de ambos modelos son significativas al 5%. En ambas estimaciones tanto el R^2 y el R^2 ajustado aumenta quiere decir, que ambos modelos son mejores que los anteriores porque explican mejor la variabilidad de la variable dependiente, salario bruto por hora trabajada.

Analizando el modelo 4, una persona que sea varón con un contrato de duración indefinida y con una jornada completa obtendría un salario bruto por hora de 9,95% más que una mujer con un contrato temporal y con una jornada inferior a la jornada completa, que es la referencia. En cambio, para el año 2018 este obtendría un 8,63% más, es decir, obtendría un 1,32% menos que en el año 2014.

Sin embargo, del modelo 5 me llama la atención que una persona por el mero hecho de ser varón en el año 2018 percibe un salario bruto por hora de 8,21% más en comparación al año 2014. Y, se observa como un varón con contrato indefinido y a jornada completa recibe un 15,39% más en 2014 y que para el 2018 obtiene un 19,97% que la referencia, es decir, que en 2018 este individuo obtendría un 4,58% más que en 2014.

En la última columna de tabla 3.8. nos muestra la suma de la brecha salarial de las variables y, se observa que para ambos años según cambiamos o añadimos variables dicha brecha disminuye para ambos años. Y, si al hacer una comparativa, en el caso de que un hombre con duración indefinida percibe un salario bruto por hora superior en 2018 que

en 2014 concretamente en un 2,18%. Si se trata de un varón con jornada completa esta diferencia se reduce a un 1,05% a favor del 2018. Mientras que, si se trata de un varón con jornada completa y con un contrato indefinido la diferencia se reduce al 0,40% a favor del 2014. Esto quiere decir, que en 2014 había más brecha salarial que en 2018 ya que el porcentaje es menor. Hay que tener en cuenta que siempre quienes la referencia en cada caso.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

4.1. Conclusiones

Este estudio se realiza con la finalidad de analizar la existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres según el tipo de contrato y la jornada laboral para dos periodos. También, hemos analizado la situación para cada año y, si la situación ha mejorado o empeorado con el paso del tiempo.

Para ello, primero, se explica el modelo uno y, se analiza los niveles de estudios y por géneros se compara el año 2018 con respecto al 2014. Obteniendo que, en el caso de los hombres, no existe una variación muy elevada, mientras que, para las mujeres existe una gran diferente del año 2014 al 2018.

En el modelo dos realmente comienza el estudio. Dando importancia al comportamiento de cada una de las variables de forma independiente para cada año. Los datos obtenidos eran de esperar como que, un trabajador a tiempo completo obtiene más salario que un trabajador a tiempo parcial o que un hombre percibe más que una mujer. Esto se era algo que esperaba, pero ¿a qué se debe? En caso de la jornada laboral es algo lógico que, si trabajas menos horas el salario sea menor, sin embargo, este estudio está comparando el salario bruto por hora. ¿Y, en el caso del género? ¿Se podría presuponer que las mujeres consiguen trabajos de peor calidad que los trabajos que consiguen los hombres?

Al comparar las variables de análisis por separado del modelo 3 concluimos con que, la brecha salarial aumenta para los varones, es decir, que un hombre en 2018 cobra más que un hombre en 2014 y, que la brecha que existe en caso de estar a jornada completa disminuye en 2018 y, por lo tanto, en 2014 cobraban más en términos de salario bruto la hora. No comento los resultados obtenidos por separado de las variables multiplicativas porque no es un dato completo, para ello, tenemos que sumar las variables como ya se ha explicado.

Del 2014 al 2018 apenas existen variaciones en la brecha salarial para varones con jornada completa agregando la brecha que se obtiene de cada una de las variables independientes, hago referencia a la tabla 3.9. a las columnas de total brecha salarial. Mientras que, en el caso de varón con contrato indefinido la brecha salarial aumenta levemente en el 2018 con respecto el 2014.

Analizando los datos obtenidos en los modelos dos y tres, vi importante estudiar los efectos de ser varón con un contrato indefinido y a jornada completa y, realicé dos estimaciones más.

En 2018 (modelo 4) los varones con contrato indefinido y a jornada completa perciben un salario bruto por hora inferior que, en 2014, es decir, que la brecha salarial disminuye frente a la referencia, mujeres con contratos temporales y con jornada inferior a la completa. Sin embargo, en el modelo 5 vemos como la brecha salarial es prácticamente igual.

En conclusión, al comparar los dos años las brechas salariales aumentan si solo tenemos en cuenta dos variables mientras que, si realizamos el análisis con las tres variables a estudiar la brecha apenas varía. Por lo tanto, las mujeres con contratos temporales y a jornada parcial no mejorar su situación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I. & Marra de Artiñano, I. M., (2019). Brechas Salariales de Género en España. *Revista Hacienda Pública Española*, 229(2), P.P. 87 – 119.
- Barth, E., Dale-Olsen, H., (2009). Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap. Discussion Paper N° 3930, IZA.
- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Camacho Peñalosa, M. E. y Vázquez Cueto, M. J. (2023). Diferencias en la discriminación salarial por género entre contratos a tiempo completo y contratos a tiempo parcial en España: importancia de la ocupación. *Revista Desarrollo y Sociedad*. <https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/dys/article/view/179/8382>
- Cerviño Cuerva, E., (2018). La desigualdad de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación. N° 28, *Panorama Social*. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art06.pdf
- Conde-Ruiz, J. I., Felgueroso, F., y García Pérez, J. I., (2010). Las reformas laborales en España: un modelo agotado. No. 124. *Papeles de Economía Española*.
- Conde-Ruiz, J. I., Felgueroso, F., y García Pérez, J. I., (2011). Reforma Laboral 2010: una primera evaluación y propuesta de mejora. No. 57 (vol. XIX). *Revista de Economía Aplicada*.
- Conde-Ruiz, J. I., Marra de Artiñano, I., (2016). Brechas salariales de género en España. *Laboratorio de alternativas*.
- Cuadrado, P. & Tagliati, F. (2018). La modernización salarial en España y en la UEM. *Boletín Económico* 4/2018. Banco de España.
- Hernández, P. J. (1995). Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España. Volumen XIX. *Investigaciones Económicas*. <https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>
- Informe Comisiones Obreras: Reformas Laborales (2010).
- Llorente Heras, R., Maroto Sánchez, A., Martín-Román, Á. & Moral de Blas, A. (2018). Éxito salarial: indicadores por género en la distribución salarial. Universidad de Alcalá. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social.
- López, J. C., García Mainar, I., & Sanso Navarro, M. (2008). Análisis de las diferencias salariales entre trabajadores indefinidos. *Revista de Economía Aplicada*, xvi (1), 93-135.
- Martín Valverde, A. (2020). *Derechos del trabajo y mercado de trabajo: evolución y reforma del ordenamiento laboral (1976 – 2019)* Madrid, España: Tecnos.
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & McPherson, D. A. (2007). *Economía Laboral* (7ª ed.).

Madrid, España: Mc Graw Hill.

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

Pitxer i Campos, J. V., Sánchez Velasco, A., Lorente Campos, R., y Guamán Hernández, A. (2014). La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales. Perspectivas económicas alternativas, XIV Jornadas de economía crítica. http://www5.uva.es/jec14/comunica/A_EL/A_EL_2.pdf

PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L. (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para las soluciones. Depósito legal M-6927-2019. <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

Sánchez Medero, G. (2012). La evolución de las reformas laborales en España (1985 – 2012). Universidad Complutense de Madrid.

Sempere Navarro, A. V., Martín Jiménez, R., (2012). Claves de la reforma laboral de 2012: estudio del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero. España: Aranzadi.

Simón, H. J., Ramos Lobo, R., Sanromá, E., (2008). Evolución de las diferencias salariales por razón de sexo. Número 48, volumen XVI, Revista de Economía Aplicada, p.p. 37 – 68. <https://www.redalyc.org/pdf/969/96915830002.pdf>

ANEXO I

Estimaciones para el periodo 2014

MODELO 1		
LOG(SALBRUTOH)		
VARIABLE	COEFICIENTE	P-VALOR
Primaria	0,034875	0,000
ESO	0,081936	0,000
Bachillerato	0,199366	0,000
FP Superior	0,325659	0,000
Grado universitario	0,497148	0,000
Máster	0,716856	0,000
Años antigüedad	0,064664	0,000
Años antigüedad ²	-0,001063	0,000
C	1,788097	0,000
R² ajustado = 0,406087		R² = 0,406110

MODELO 1 (submuestra hombres)		
LOG(SALBRUTOH)		
VARIABLE	COEFICIENTE	P-VALOR
Primaria	0,042477	0,000
ESO	0,094614	0,000
Bachillerato	0,245061	0,000
FP Superior	0,348982	0,000
Grado universitario	0,566827	0,000
Máster	0,769204	0,000
Años antigüedad	0,066479	0,000
Años antigüedad ²	-0,001131	0,000
C	1,851555	0,000
R² ajustado = 0,433845		R² = 0,433883

MODELO 1 (submuestra mujeres)		
LOG(SALBRUTOH)		
VARIABLE	COEFICIENTE	P-VALOR
Primaria	0,042487	0,010
ESO	0,102105	0,000
Bachillerato	0,211215	0,000
FP Superior	0,309973	0,000
Grado universitario	0,532263	0,000
Máster	0,736503	0,000
Años antigüedad	0,061863	0,000
Años antigüedad ²	-0,001026	0,000
C	1,658552	0,000
R² ajustado = 0,407396		R² = 0,407449

Anexo I

MODELO 2		
LOG(SALBRUTOH)		
VARIABLE	COEFICIENTE	P-VALOR
Primaria	0,031757	0,000
ESO	0,080521	0,000
Bachillerato	0,202421	0,000
FP Superior	0,2999342	0,000
Grado universitario	0,513600	0,000
Máster	0,709231	0,000
Años antigüedad	0,049203	0,000
Años antigüedad ²	-0,000739	0,000
Varón	0,204911	0,000
Indefinida	0,236599	0,000
Jornada completa	0,167078	0,000
C	1,438697	0,000
R² ajustado = 0,467289		R² = 0,467317

MODELO 3		
LOG(SALBRUTOH)		
VARIABLE	COEFICIENTE	P-VALOR
Primaria	0,030178	0,001
ESO	0,078281	0,000
Bachillerato	0,199307	0,000
FP Superior	0,295503	0,000
Grado universitario	0,509082	0,000
Máster	0,705272	0,000
Años antigüedad	0,048939	0,000
Años antigüedad ²	-0,000732	0,000
Varón	0,126094	0,000
Indefinida	0,183408	0,000
Jornada completa	0,167009	0,000
Varón e indefinida	0,096809	0,000
Varón a Jornada completa	0,002054	0,728
C	1,485122	0,000
R² ajustado = 0,468498		R² = 0,468231

Anexo I

Estimaciones para el periodo 2018

MODELO 1		
LOG(SALBRUTOH)		
VARIABLE	COEFICIENTE	P-VALOR
Primaria	0,089614	0,000
ESO	0,123275	0,000
Bachillerato	0,235162	0,000
FP Superior	0,387857	0,000
Grado universitario	0,540151	0,000
Máster	0,788504	0,000
Años antigüedad	0,058709	0,000
Años antigüedad ²	-0,000889	0,000
C	1,818319	0,000
R² ajustado = 0,425947		R² = 0,425968

MODELO 1 (submuestra hombres)		
LOG(SALBRUTOH)		
VARIABLE	COEFICIENTE	P-VALOR
Primaria	0,081640	0,000
ESO	0,112282	0,000
Bachillerato	0,251774	0,000
FP Superior	0,384640	0,000
Grado universitario	0,579356	0,000
Máster	0,810284	0,000
Años antigüedad	0,061296	0,000
Años antigüedad ²	-0,000965	0,000
C	1,906713	0,000
R² ajustado = 0,453239		R² = 0,453274

MODELO 1 (submuestra mujeres)		
LOG(SALBRUTOH)		
VARIABLE	COEFICIENTE	P-VALOR
Primaria	0,88161	0,000
ESO	0,155254	0,000
Bachillerato	0,267955	0,000
FP Superior	0,386517	0,000
Grado universitario	0,605647	0,000
Máster	0,834699	0,000
Años antigüedad	0,058188	0,000
Años antigüedad ²	-0,000905	0,000
C	1,657867	0,000
R² ajustado = 0,444047		R² = 0,444094

MODELO 2		
LOG(SALBRUTOH)		
VARIABLE	COEFICIENTE	P-VALOR
Primaria	0,068127	0,000
ESO	0,1078800	0,000
Bachillerato	0,227878	0,000
FP Superior	0,341959	0,000
Grado universitario	0,553575	0,000
Máster	0,776399	0,000
Años antigüedad	0,048846	0,000
Años antigüedad ²	-0,000685	0,000
Varón	0,217925	0,000
Indefinida	0,213053	0,000
Jornada completa	0,139343	0,000
C	1,788097	0,000
R² ajustado= 0,482114		R² = 0,482141

MODELO 3		
LOG(SALBRUTOH)		
VARIABLE	COEFICIENTE	P-VALOR
Primaria	0,066251	0,000
ESO	0,105033	0,000
Bachillerato	0,223829	0,000
FP Superior	0,337486	0,000
Grado universitario	0,548077	0,000
Máster	0,771596	0,000
Años antigüedad	0,048665	0,000
Años antigüedad ²	-0,000681	0,000
Varón	0,168448	0,000
Indefinida	0,168023	0,000
Jornada completa	0,146671	0,000
Varón e indefinida	0,083823	0,000
Varón a jornada completa	-0,020906	0,000
C	1,788097	0,000
R² ajustado= 0,482753		R² = 0,482784

ANEXO II

Estimaciones adicionales para el periodo 2014

MODELO 4		
LOG(SALBRUTOH)		
VARIABLE	COEFICIENTE	P-VALOR
Primaria	0,02903	0,001
ESO	0,077328	0,000
Bachillerato	0,199156	0,000
FP Superior	0,294606	0,000
Grado universitario	0,509336	0,000
Máster	0,705488	0,000
Años antigüedad	0,048657	0,000
Años antigüedad ²	-0,000728	0,000
Varón	0,13764	0,000
Indefinida	0,192903	0,000
Jornada completa	0,148911	0,000
Varón, indefinida y jornada completa	0,094853	0,000
C	1,492932	0,000
R² ajustado = 0,468505		R² = 0,468535

MODELO 5		
LOG(SALBRUTOH)		
VARIABLE	COEFICIENTE	P-VALOR
Primaria	0,028446	0,002
ESO	0,076396	0,000
Bachillerato	0,197397	0,000
FP Superior	0,292959	0,000
Grado universitario	0,506542	0,000
Máster	0,702265	0,000
Años antigüedad	0,048547	0,000
Años antigüedad ²	-0,000729	0,000
Varón	0,186207	0,000
Indefinida	0,185719	0,000
Jornada completa	0,16823	0,000
Varón e indefinida	-0,022197	0,019
Varón y jornada completa	-0,078239	0,000
Varón, indefinida y jornada completa	0,143178	0,000
C	1,487809	0,000
R² ajustado = 0,468761		R² = 0,468797

Anexo II

Estimaciones adicionales para el periodo 2018

MODELO 4		
LOG(SALBRUTOH)		
VARIABLE	COEFICIENTE	P-VALOR
Primaria	0,066151	0,000
ESO	0,105684	0,000
Bachillerato	0,224937	0,000
FP Superior	0,337828	0,000
Grado universitario	0,550562	0,000
Máster	0,774045	0,000
Años antigüedad	0,048505	0,000
Años antigüedad ²	0,000679	0,000
Varón	0,160202	0,000
Indefinida	0,174746	0,000
Jornada completa	0,120001	0,000
Varón, indefinida y jornada completa	0,082769	0,000
C	1,5350980	0,000
R² ajustado= 0,483031		R² = 0,0483060

MODELO 5		
LOG(SALBRUTOH)		
VARIABLE	COEFICIENTE	P-VALOR
Primaria	0,064504	0,000
ESO	0,103112	0,000
Bachillerato	0,22123	0,000
FP Superior	0,333835	0,000
Grado universitario	0,545145	0,000
Máster	0,767891	0,000
Años antigüedad	0,048351	0,000
Años antigüedad ²	-0,000683	0,000
Varón	0,252155	0,000
Indefinida	0,170399	0,000
Jornada completa	0,14813	0,000
Varón e indefinida	-0,06607	0,000
Varón y jornada completa	-0,131601	0,000
Varón, indefinida y jornada completa	0,182092	0,000
C	1,524491	0,000
R² ajustado= 0,483687		R² = 0,483720