



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Estimación de la discriminación salarial
femenina en la provincia de Segovia**

Presentado por Celia Herrero López

Tutelado por Ángel Luis Martín Román

Segovia, 25 de Julio de 2016

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPITULO 1	
Marcos histórico y causas de la brecha salarial	
1.1 Marco histórico de la mujer en ámbito laboral.....	8
1.2 Causas de la brecha salarial	10
CAPITULO 2	
Concepto, categorías y teorías de la discriminación en el mercado de trabajo	
2.1 La discriminación y sus dimensiones	14
2.2 Diferencias de ingresos de género explicadas	15
2.2.1 Teoría del capital humano.....	15
2.2.2 Teoría de las diferencias salariales compensatorias.....	15
2.3 Diferencias de ingresos de género no explicadas	16
2.3.1 Modelo del gusto por la discriminación	16
2.3.2 Teoría de la discriminación estadística.....	16
2.3.3 Modelo del poder de mercado o monopsonio	17
2.3.4 Modelo de la concentración: segregación ocupacional.....	17
CAPITULO 3	
Datos y metodología	
3.1 Datos y variables.....	20
3.2 Metodología.....	22
CAPITULO 4	
Estimaciones y resultados obtenidos	
4.1. Estimaciones.....	26
4.2. Resultados obtenidos.....	31
CAPITULO 5	
Conclusiones.....	38
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	39

INTRODUCCIÓN

La mujer, a pesar de ser la creadora de la vida, no ha tenido relevancia en la evolución de la sociedad desarrollada tal y como la conocemos en el presente. Por lo general no se ha valorado el trabajo que realizaba, sus tareas no eran remuneradas ni apreciadas por el resto de la sociedad.

Por supuesto que siempre se ha contado con el trabajo femenino intrafamiliar en el campo, con las empresas familiares, en actividades laborales típicamente femeninas (maestras, enfermeras, modistas, telefonistas...) como cita Duran (1972) pero estas ocupaciones no afectan al conjunto de la población activa. Desde hace una o dos generaciones las mujeres han ido ocupando poco a poco puestos del mercado laboral debido a las nuevas condiciones de trabajo en la posguerra, la política de pleno empleo y el acortamiento de la vida laboral.

Otra de las razones del crecimiento de la mujer en el mundo laboral son las transformaciones experimentadas por las condiciones materiales de trabajo, a causa de la diversificación funcional derivada del progreso tecnológico, que ha traído consigo la subida de las capacidades productivas, no meramente masculinas. Lo cual ha hecho que la mujer se sienta atraída hacia un mundo de trabajo extra familiar. Si bien esta incorporación inicialmente supuso una mano de obra barata, con un inferior rendimiento en el puesto de trabajo respecto del realizado por el varón, debido a las diferencias biológicas y a la maternidad. Por otra parte, el trabajo de la mujer durante las dos guerras mundiales demostró el poco acierto de estas consideraciones iniciales al demostrar que la diferencia de sexo no repercute en el trabajo, incluso para tareas pesadas, difíciles y de mayor responsabilidad.

La integración intensa de la mujer en el ámbito laboral trajo consigo uno de los problemas sociales vigentes en nuestra sociedad, la brecha de género; con este concepto se hace referencia a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un determinado contexto.

En primer lugar vamos a definir el trabajo remunerado. Es la actividad laboral por la que los individuos reciben una contraprestación económica por realizarla. Posteriormente trataremos el concepto de brecha salarial entre mujeres y hombres. Entendida como la diferencia entre la remuneración bruta por hora ente los empleados y empleadas.

Con el paso del tiempo, las normas referidas al trabajo de la mujer han ido progresando. Se han ido aprobando normas que recogen el principio de igualdad salarial, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7). De otra parte, el principio de igualdad y la no discriminación salarial entre hombres y mujeres, se menciona en nuestra Constitución Española (artículos 14 y 35) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículos 3, 4, 5 y siguientes). Así mismo la igualdad de remuneración por razón de sexo, se hace constar en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 28): *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.”*

Este trabajo tiene como objetivo la estimación de la discriminación salarial femenina en Segovia en comparación con Castilla y León y España. Dicho trabajo está estructurado de la siguiente manera: en principio con la historia de la incorporación de la mujer al mundo laboral y las distintas causas respecto a las diferencias salariales. En el segundo capítulo hacemos referencia las distintas categorías y teorías que nos podemos encontrar respecto a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Dicho esto, en los capítulos sucesivos analizamos la brecha salarial a partir de los datos procedentes de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2010. El propósito es comparar individuos-hombres y mujeres – lo más similar posible, para conocer cuál es la brecha salarial de género. Para ello, reunimos información sobre las variables más significativas de ambos sexos. Estas variables las vamos a utilizar para estimar distintos modelos. El procedimiento o método que vamos a utilizar es la Ecuación de Mincer (1974). Finalmente, presentamos los resultados de las estimaciones econométricas acerca de la diferencia salarial de género. Añadiendo, una conclusión final.



Universidad de Valladolid

CAPITULO 1

MARCO HISTÓRICO Y CAUSAS DE LA BRECHA DE GÉNERO

1.1 Incorporación de la mujer al trabajo

A lo largo de la historia, el trabajo de las mujeres ha sido poco reconocido por la sociedad, su protagonismo respecto al hombre era mínimo. Su situación actual nació con la revolución industrial. El progreso de la mujer en el trabajo está vinculado con los factores sociales, demográficos, económicos, familiares, ideológicos o educativos.

Durante la II Guerra Mundial (1935-1945) en Europa las mujeres sustituyeron a los hombres en las fábricas, mientras que ellos luchaban en el frente. Circunstancia que originó que la mujer empezara a disponer de rentas propias. En este periodo se producen las primeras protestas en relación con la educación, la formación laboral y como consecuencia se inicia una nueva situación laboral. Desde 1950, en los países industrializados, el aumento de trabajadores se centraba sobre todo en las mujeres lo que se consideraba un descenso de la tasa de actividad de los hombres. Hasta 1960 la mayoría de las empleadas eran solteras y jóvenes de 20 años, después de ese año descendió debido a la prolongación de los estudios que supondría un aumento de mujeres trabajadoras entre 34-35 años.

De otro lado, en España durante la Segunda república (1931-1939) la integración de la mujer al mundo laboral tuvo una gran importancia al igual que la concesión sufragio femenino. Durante la Guerra Civil se forma la rama femenina del gobierno dictatorial “Sección Femenina” (1934) difundía los principios de nacionalismo y expulsaba a la mujer de la esfera pública. Al finalizar la Guerra Civil (1939), se implanta un régimen dictatorial liderado por Francisco Franco que perdura 40 años, en los cuales el papel de la mujer es el rol tradicional y se pierden la mayor parte de los logros conseguidos anteriormente. La dictadura obstaculiza el camino de la mujer hacia la igualdad y emancipación. Posteriormente, se produjo un avance en 1961, con la publicación de la Ley de Derechos política, profesional y de trabajo de la mujer que inicia el principio de igualdad laboral. Con esta ley se reconocía a la mujer los mismos derechos que al hombre para la realización de actividades laborales, exceptuando actividades profesionales relacionadas con la marina, los militares o aquellas actividades que impliquen fuerza o peligro.

Uno de los factores demográficos que se produce en los 70 es el descenso de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida que conlleva que los nacimientos se centran en determinados años, lo que le permitía a la mujer incorporarse al mundo laboral, después de haber criado a sus hijos, o tener a sus hijos después de acabar los estudios.

Durante el año 1975, no solo tiene importancia la muerte de Franco, sino también la proclamación de las Naciones Unidas como el “Año Internacional de la Mujer”. El fallecimiento del dictador propicio el aumento de la presencia femenina en la actividad laboral. Es entonces cuando se producen las primeras manifestaciones para reivindicar la igualdad salarial entre ambos sexos.

Teniendo en cuenta las consideraciones de Violante y Quintana (1992) desde los años de la transición (1975-1978) y primeros años de la democracia la incorporación de las mujeres trabajadoras al mercado laboral ha tenido obteniendo mayor relevancia. Hecho que ha contribuido a transformar la realidad de España así como también a la propia de realidad de las mujeres, los hombres y la de las familias. Pero como ha quedado referenciado anteriormente, las mujeres trabajadoras se han unido al ámbito laboral en

peores condiciones, originando grandes desigualdades respecto a los hombres como por ejemplo: la diferencia de salarios, la escasa aparición en los puestos de trabajo de cargos directivo, el mal reparto de las tareas del hogar y los largos horarios laborales, que dificultan conciliación de la vida familiar y la laboral, etc.

En 1978, basándonos en Cruz y Zecchi (2004) tienen lugar otros cambios que influyen también en el papel de la mujer en la sociedad, como son la aprobación de la vigente Constitución que concreta la igualdad jurídica de la mujer, la legalización de los anticonceptivos y la despenalización del adulterio femenino. Tres años después, se aprueba la ley de divorcio, con igualdad de responsabilidad para los dos cónyuges respecto al cuidado de los hijos.

Desde mediados de los años 80, basándonos en Violante y Quintana (1992) se produce una incorporación masiva de la mujer al ámbito laboral. Sobre todo mujeres de edades entre los 25 a los 49 años, sin embargo, las mujeres de menos de 25 años prologaron su formación de estudios ante la falta de perspectivas laborales. Por lo contrario, la tasa de hombres activos estaba entre los 30 y 34 años de edad. En la década de los 80, se favorecieron de las subvenciones estatales proporcionadas por el Instituto de la Mujer (1984), creado para luchar contra la desigualdad de la mujer.

Posteriormente, durante el gobierno de Felipe González en 1987, para mejorar la situación laboral de las mujeres, basándonos en Cruz y Zecchi (2004) se aprobó el Plan para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer. Otro acontecimiento importante que ocurrió en la citada década fue la integración en la Comunidad Económica Europea en junio de 1988. A partir de ese momento, las mujeres españolas se beneficiaron de los programas financiados por los fondos estructurales, algunos de ellos dirigidos especialmente para ella, como el programa NOW (New Opportunities for Woman). Más tarde, en 1990, El Plan para la Igualdad de Oportunidades se amplió para conseguir una mayor integración de la mujer en puestos de poder en la sociedad, el cuerpo militar, el mundo de las finanzas y el gobierno. Uno de los frutos de este plan fue el incremento de oportunidades de trabajo para la mujer ya que en el periodo de 1985 a 1989 el número de mujeres trabajadoras aumento el 26,2%.

Desde 1991 a 1994 el mercado del trabajo sufre las consecuencias de una crisis económica. Una de las cuales es la destrucción de empleo femenino, aunque es menor que la pérdida de empleo masculino. Los datos oficiales de 1992 informaban que en España “el 7.4% de las mujeres eran analfabetas, el 18% no tenían ninguna clase de estudios y el 38% tenían solamente estudios primarios, esto las limita las posibilidades de acceso al mercado laboral”. A mediados del 2000, “solo el 29% de la población activa femenina obtenía un empleo, con lo cual el paro femenino duplicaba o triplicaba al masculino”. Desde 1994, a la actualidad, la economía española presenta una expansión económica la cual ha favorecido a la creación de empleo en 8.2 millones de puestos de trabajo 4.3 de los cuales son ocupados por las mujeres aunque se siguen manteniendo la brecha de género.

Lidia Falcón (1996) manifestó en su libro Trabajadores del mundo ¡rendíos! :

“... solamente el 9.5 por ciento de los puesto de decisión empresarial están en manos de las mujeres” y que existía “una diferencia de un 39 por ciento entre el salario masculino y el femenino”.

1.2 Causas de la brecha salarial de género

Al menos hay tres argumentos que manifiestan porque se producen diferencias salariales entre hombre y mujeres: la heterogeneidad de los trabajadores, las diferencias de las condiciones de los puestos de trabajo y las características de las empresas y los mercados de trabajo y sus deficiencias. A los argumentos mencionados se unen otros elementos, para concluirlos nos hemos basado en artículos como Enfemenino. (2016) y Femicidio. (2014) que influyen en la brecha salarial de género, entre los cuales podemos señalar.

Sociedades masculinizadas

El salario que recibe la mujer es menor que el de los hombres realizando el mismo cargo y funciones. En la economía moderna y diversificada, en la cual nos encontramos, no existe un solo sector en el que la mujer cobre más que el hombre. La mayoría de las ocupaciones en las que se cobra salarios más altos están masculinizadas, mientras en las que se remunera salarios más bajos predomina las mujeres.

Estereotipos de género

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres también se originan por la *segregación del mercado laboral*. La segregación laboral consiste en la desigual concentración de mujeres en ciertos tipos de empleos y de hombres en otros, ya que se consideran trabajos “masculinos” o “femeninos”. La segregación ocupacional relega a la mujer a desarrollarse profesionalmente en trabajos que la sociedad atribuye solo al hombre.

Distinguimos dos tipos de segregación ocupacional: vertical u horizontal. Hablamos de segregación “horizontal” en cuanto que mujeres y hombres se concentran en determinados sectores de producción y empleos específicos. Las mujeres suelen trabajar en sectores más tradicionales feminizados (más del 40% de las mujeres trabajan en sanidad, educación y administración pública) y tienen dificultad para acceder a trabajos estipulados como “masculinos”. Aunque es menos habitual, los hombres encuentran dificultades para acceder a trabajos considerados “feminizados” como enfermería, ser reconocidos como amas de casa... La segregación “vertical” son las limitaciones que tienen la mujer para desarrollarse profesionalmente; las mujeres no ocupan puestos de trabajo mejor remunerados y con mayor responsabilidad.

Bergmann (1974) considera “que una de las barreras para acceder a ocupaciones masculinas es la segregación de estudio; las mujeres se han especializado en titulaciones consideradas tradicionalmente para ellas como enseñanza, enfermería, arte...porque el mercado del trabajo esta segmentado”

Jornada reducida

Nos referimos a empleo parcial cuando el individuo recibe un salario realizando menos horas de trabajo establecidas por la ley nacional. Consideramos empleados a tiempo parcial aquellas personas que realizan sus funciones en menos de 30 o 35 horas a la semana. Según la CCOO: “El trabajo a tiempo parcial esta feminizado”, “Mientras que sólo un 4% de los asalariados masculinos tienen un empleo a tiempo parcial, entre las mujeres este porcentaje se eleva hasta el 23%. El mayor peso del tiempo parcial en el empleo femenino reduce el salario promedio de las mujeres frente al de los hombres”.

Auto-limitación de las mujeres (penalización por la maternidad)

El hecho de que una mujer quiera ser madre la limita en su carrera profesional y de otra parte, al estar de baja por maternidad se la reduce el salario. En comparación con los hombres, su salario no cambia por el hecho de ser padre o no.

A partir de la existencia o no de hijos se producen oscilaciones en el ciclo laboral de las mujeres provocando salidas y entradas en el mercado de trabajo. Existen puestos de trabajo con mayor responsabilidad en los cuales la mujer tiene que dedicar plenamente su tiempo, dejando de lado el tiempo de cuidado a los hijos y a la familia. En otros casos, en los que la ocupación laboral no requiere tanta dedicación surgen otros factores como la localización de la guardería (están lejos del domicilio, no coinciden en horarios del trabajo, son caras...), mínima ayuda del marido con las tareas del hogar, escaso apoyo escolar y social, etc. En ambas situaciones, se produce un excesivo trabajo que conlleva inevitablemente al recargo de tareas que modifican el rendimiento laboral, a retrasos en la entrada de trabajo y a cortas ausencias como consecuencia de la responsabilidad absoluta del cuidado y atención a los niños, principalmente cuando están enfermos.

La persistencia del rol tradicional de la mujer

Se percibe un avance en el camino de la igualdad pero los valores tradicionales siguen existiendo en nuestra sociedad. Desde pequeños nos enseñan los distintos roles que corresponden al hombre y a la mujer. La educación tanto fuera como dentro del colegio es distinta dependiendo el sexo, se inculcan valores y actitudes diferentes. Prevalece la idea de que el lugar de la mujer, aunque trabaje, sigue estando en el cuidado de los hijos con el trabajo doméstico del hogar como tareas inseparables. El hecho de estar casado o no influye en la remuneración percibe ya que un hombre casado recibe más salario mientras que la mujer suele tener el efecto contrario. Además, existen más diferencia salarial entre hombres y mujeres casados que entre hombres y mujeres solteras por el mero hecho de que una mujer casada tiene responsabilidades domésticas.



Universidad de Valladolid

CAPITULO 2

**CONCEPTO, CATEGORIAS Y TEORIAS DE LA
DISCRMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO**

2.1 La discriminación y sus dimensiones

Podemos definir la discriminación en sentido general como el trato de inferioridad a una persona o colectivo por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.

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

Teniendo en cuenta las consideraciones de McConnell (2007), Albert López-Ibor (2002) y Baquero Guataquí, y Sarmiento (2000) se pueden clasificar la discriminación salarial en cuatro categorías.

Discriminación salarial: este concepto hace referencia a la desigualdad en la remuneración entre hombres y mujeres por hacer el mismo trabajo, aunque la mujer cuente con la misma cualificación que el hombre.

Discriminación en el empleo: Ocurre cuando un grupo de trabajadores muestra una tasa de desempleo desproporcionada respecto a otro grupo de trabajadores, es este caso mujeres respecto a hombres suele ocurrir en algunos país como en el caso de España. Las empresas suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca cualificación lo que desemboca en que no pueden realizar tareas de alta productividad. . Por otra parte, son consideradas un grupo de menos movilidad, restricción de horario y exigen mayor prestaciones. Además muchas mujeres son contratadas temporalmente lo que conlleva a que en épocas de recesión su tasa de desempleo aumente

Discriminación ocupacional: significa que las mujeres están concentradas en ciertos puestos de trabajo sin acceder a otros empleos porque son excluidas total o parcialmente de ellos. Se dedican a empleos con salarios bajos y precarios, lo que conlleva a que no puedan acceder, normalmente, a puestos con salarios más altos o de categoría alta a pesar de tener formación para ello. En ocasiones, se encuentran en ocupaciones para las cuales tienen excesiva cualificación.

Discriminación en la adquisición de capital humano existe cuando las mujeres tienen dificultad para acceder a oportunidades que aumentan su productividad y educación. En este tipo de discriminación juega un papel importante las tradiciones familiares, ya que muchos padres creen que la mujer debe estar en el ámbito del hogar y que no adquieran nivel educativo. Además, existen casos familiares en los cuales no se dispone de recursos y con varios hijos dando preferencia a la inversión solo en la educación de los hijos varones aunque si se tiene la oportunidad de dar una buena educación a las mujeres los padres tienden a invertir poco en esta, por la presencia de la discriminación contra la mujer en el mundo laboral.

Los tres primeros modelos expuestos corresponden a la discriminación directa que hace referencia a un trato diferente en el empleo dependiendo si eres hombre o mujer y se da antes de entrar en el mercado laboral. La última categoría pertenece a la discriminación indirecta que es la consecuencia de aplicar una medida neutra, un trato contrario, que desfavorece en mayor medida a la mujer sin justificación alguna, sucede antes de que el individuo busque empleo.

2.2 Diferencias de ingresos de género explicadas

Consideramos que en el mercado de trabajo existe únicamente un salario. Pese a que a niveles macroeconómicos es bastante creíble, sin embargo, a niveles microeconómicos dicha consideración no es cierta por dos motivos. El primero de ellos es la heterogeneidad de los trabajadores, ya que existen trabajadores más productivos que el resto. La segunda causa equivale a la heterogeneidad de los puestos de trabajos. Con el primer motivo hacemos hincapié a la “teoría del capital humano” y con el segundo a “la teoría de las diferencias salariales compensatorias”. A continuación vamos a explicar en qué consiste cada una de ellas.

2.2.1 Teoría del capital humano

El capital humano ha alcanzado una mayor relevancia en nuestras modernas economías al igual que la técnica y el conocimiento dejando a un lado la importancia de la economía de la tierra. La hipótesis del capital humano es una de las más importantes a la hora de hablar de la discriminación de salarios. Fue planteada por autores como Becker (1964), Mincer (1974) y Sultz (1961), y trata de vincular a las personas en el ámbito laboral con su nivel educativo.

Para comprender la citada teoría es importante definir cada uno de los términos que la articulan. El primero, el capital humano se define como el rendimiento del trabajador en función del conjunto capacidades, habilidades y conocimientos que posee. El segundo, la productividad es la relación que existe entre en lo que se ha producido y los recursos y tiempo que has empleado en conseguirlo. Según la teoría del capital humano el salario de un individuo dependerá del capital acumulado que tenga, es decir, las cualificaciones que posee ya sean innatas (aptitudes) como adquiridas (conocimientos). Por lo tanto, al existir una relación directa entre la productividad y la educación una persona que tenga un alto nivel de estudios, experiencia laboral y formación académica recibirá una mayor remuneración. Añadimos, que invertir en educación constituye un coste para el individuo tanto directo: relaciones con el proceso de formación como matrículas, tasas, libros, etc.; como indirecto que consiste en la pérdida de salario que percibe el individuo por mejorar su cualificación en vez de incorporarse al mundo laboral.

2.2.2 Teoría de las diferencias salariales compensatorias

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

Cuando nos referimos a diferencias salariales compensatorias hacemos hincapié a la remuneración compensatoria que proporciona el empresario al trabajador por realizar una tarea con cierto nivel de riesgo y con peculiaridades poco atractivas. El motivo por el cual dichas diferencias salariales son diferencias de equilibrio es que los trabajadores no se marchan a otro empleo mejor remunerado, lo que haría que las mensualidades fueran similares.

Las diferencias salariales compensatorias cumplen una serie de funciones. La primera de ellas es la compensación a los empleados por realizar actividades más desfavorables, pesadas y negativas. La segunda función es la penalización al empresario porque tiene que pagar una prima salarial extra al trabajador por desarrollar un puesto de trabajo con mayores riesgos físicos y propensos a terminar en desempleo.

La denomina prima salarial, diferencia salarial o diferencia igualadora es fácil de comprender con un ejemplo. Si consideramos dos mercados, en uno existe un trabajo poco arriesgado que se realiza a cubierto y en un ambiente agradable y en el otro hay, un trabajo más arriesgado que se desarrolla al aire libre y a bajas temperaturas. 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 llamamos prima salarial. Dicha diferencia salarial puede variar dependiendo de las modificaciones que sufran los determinantes de la oferta y la demanda de ambos mercados.

Debemos mencionar dos aclaraciones, la primera es que la prima salarial no refleja que exista desigualdad de ventajas entre los dos puestos de trabajo pero si consideramos las características no salariales de los dos puestos, los trabajadores reciben de manera equitativa el salario. La segunda observación es si suponemos que hay una misma demanda en ambos mercados, el empleo es menor en el que el empresario debe pagar la diferencia salarial compensatoria.

2.3 Diferencias de ingresos de género no explicadas

Para desarrollar las diferencias de ingresos de género no explicadas nos apoyamos en el análisis realizado Baquero, Guataquí y Sarmiento (2000) y el libro de McConnell y Macpherson (2007).

2.3.1 Modelo de gusto por la discriminación (Becker 1957)

Becker (1957) formula en esta teoría que la sociedad tiende a tener gusto por la discriminación. Dicho modelo engloba a empresas que no contratan a mujeres como a consumidores que desprecian a empresas que lo realizan, y también a empleados que no quieren trabajar con mujeres. Distinguimos dos tipos de empresario, el primero lo forman los empresarios que consideran que tanto los hombres y mujeres son igualmente de productivos, considerándolos sustitutivos entre sí con iguales términos a la hora de la contratación, a éstos los denominamos “no discriminatorios”. El segundo tipo según dicho modelo son las empresas discriminatorias, las cuales tienen prejuicios contra las mujeres. Ya que éstas solo contrataran a trabajadoras que están dispuestas a recibir un salario menor, ya que su contratación supone un coste adicional llamado *coste psíquico*. Dicho coste se puede medir en términos monetarios a partir del coeficiente de discriminación (d). El coste para un empresario que no tiene prejuicios para contratar a los hombres es el salario (w_h). Sin embargo, contratar a una mujer supone el coste de un trabajador hombre (w_h) añadiendo el valor coeficiente de discriminación, es decir, (w_m+d). Basándonos en McDonnell et al 2007 una empresa discriminatoria contratará a una mujer solo si su salario es inferior al de los hombres, o lo que es igual: $w_m=w_h-d$. Deducimos que las mujeres perciben menos ingresos que el hombre y cuanto mayor sea el coeficiente de discriminación, menos mujeres serán contratadas.

2.3.2 Discriminación estadística (Aigner y Cain,1977)

Se produce cuando los empresarios toman como referencia las peculiaridades del grupo al que pertenece una persona sin tener en cuenta el carácter personal de ella. Este hecho se da por la información imperfecta que recibe el empresario sobre el candidato. Cuando un empresario quiere cubrir puestos de trabajo debe contratar a personas productivas para ello solicita información sobre ellos como el nivel de estudios, edad, experiencia laboral, etc. A continuación les realiza un test y una entrevista. La información que

recogen los empresarios con estos métodos no es del toda completa pero están dispuestos asumir el riesgo de contratar a alguien en función del promedio del grupo y según sus juicios de valor ya que obtener información más específica del futuro empleado resulta más costosa. Lo perjudicial que realizan las empresas es que no recogen toda información detallada sobre los candidatos sino solamente algunos datos. Tampoco los test y la entrevista les permiten saber cuál de los candidatos desempeñaría de mejor forma la vacante. Como consecuencia de dichos argumentos los empresarios utilizan datos “subjetivos” como la raza, sexo, religión, etc. para decidir a quién contratar.

2.3.3 Modelo de poder del mercado o monopsonio (Robinson 1933)

En este caso nos encontramos ante un tipo de mercado de trabajo en el cual existe un solo comprador, el cual fijara los salarios por debajo de la productividad marginal; dichos salarios serán bajos o altos dependiendo de la curva de la oferta laboral si es elástica o inelástica. Cuanto más inelástica sea la oferta laboral más bajos son los salarios y cuanto más elástica sea los salarios serán más altos. Aunque los hombres y mujeres son igualmente productivos, este modelo se traduce en que el empresario paga salarios más bajos a las mujeres respecto de los hombres debido a que las mujeres tienen un curva menos elástica, por lo tanto, reciben menos salario. Para saber si la curva de la oferta laboral es elástica nos basamos en dos supuestos. El primero de ellos es que las mujeres tienen menos movilidad que el hombre tanto geográficamente como ocupacionalmente. Y la segunda razón, es la afiliación a los sindicatos. Las mujeres no están afiliadas a ningún sindicato por lo tanto, tienen menos poder de negocio; lo cual es beneficioso para el empresario porque pueden explotarlas más fácilmente.

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

De acuerdo con dicha teoría ciertos grupos de trabajadores tienen dificultades para acceder a determinados puestos de trabajo. La explicación a este hecho es que los empresarios perciben cierta inadecuación entre los diferentes grupos de trabajadores, lo que les incita a segregarlos en diferentes ocupaciones, con el fin obtener una mayor productividad y beneficio. Además, ciertos empresarios, con razón o sin ella, piensan que algunos grupos de trabajadores poseen una productividad más elevada que la de otros. El hecho de que las mujeres dispongan de un número limitado de ocupaciones beneficia a los varones recibiendo salarios más elevados, ya que esto conlleva a un exceso de oferta laboral. Es auge hacer un llamamiento de que las mujeres no están siendo explotadas en este caso porque su salario es igual a la contribución que realiza a la producción.



Universidad de Valladolid

CAPITULO 3

DATOS Y METODOLOGIA

3.1 Datos y variables. Fuente de información

Los datos empleados para esta investigación han sido obtenidos de La Encuesta de la Estructura Salarial (ESS). Dicha fuente de información es una encuesta elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), pactada dentro de la Comunidad Europea y diseñada para obtener resultados acerca de la distribución de los salarios. El diseño de la ESS corresponde con una muestra en la cual se distinguen dos etapas de asalariados. En la primera etapa, se localizan las cuentas de cotización de la Seguridad Social, es decir, las empresas que tenemos en cuenta a la hora de realizar la encuesta; y en la segunda etapa se encuentra las cuentas de los trabajadores.

Esta fuente de datos en comparación con otras destaca por su gran dimensión, existe información disponible acerca de más de 100.000 trabajadores para cada periodo analizado, y además permite identificar el establecimiento al que el trabajador pertenece. Se trata de una encuesta dividida en cuatro secciones cruzadas independientemente elaboradas cada cuatro años. Actualmente hay cuatro olas disponibles, correspondientes con los años 1995, 2002, 2005 y 2010. Su cobertura ha ido desarrollándose con el paso del tiempo. Esta fuente, además de ofrecernos información sobre los salarios proporcionada información minuciosa sobre las características de los trabajadores (sexo, edad, educación y antigüedad); así como de las empresas y de los puestos de trabajo (ocupación, tipo de contrato y jornada, sector, tamaño de la empresa, tipo de convenio colectivo y región).

De otro lado, a partir de la información obtenida podemos calcular las variables correspondientes a la fuerza del trabajo utilizando el programa “Eviews”. Dicha herramienta es un paquete estadístico destinado al análisis econométrico. Para realizar la estimación se han analizado una serie de micro datos de la ESS, en concreto la ola del año 2010, que han sido extraídos de la página web oficial INE. Una vez descargado el archivo con los microdatos se han leído a través del programa Excel y finalmente han sido importados al programa de Eviews. Posteriormente, se han creado las “dummies” o “grupos de dummies” que son definidas como variables cualitativas que solo se les puede adjudicar los valores 0 y 1, indicando ausencia o presencia de atributo.

En la siguiente tabla 3.1 se muestra las variables que vamos a utilizar así como las dummies o grupo de dummies que hemos creado.

Tabla 3.1 Variables a utilizar en el estudio

VARIABLES	ESPECIFICACIÓN
Sexo	0=hombre 1=mujer
Duración del contrato	1=duración indefinida 0= duración determinada
Propiedad o control	1=público 0=privado

Mercado	1=nacional 0=internacional
Responsabilidad en organización o supervisión	1= si 0= no
Tipo de jornada	1=tiempo completo 0=tiempo parcial
Edad (año de nacimiento)	4 variables agrupadas: Jóvenes = Edad1 (de 16 a 24 años) + Edad2 (de 25 a 34 años) Mayores = Edad3 (de 35 a 45 años) + Edad4 (de 45 a 54 años)
Años de antigüedad	Variable continua “anoanti”
Tamaño de la empresa	6 variables Tamaño pequeño = estrato1 (de 1 a 4) + estrato9 (de 5 a 9) + estrato3 (de 10 a 19) + estrato4 (de 20 a 49) Tamaño mediano = estrato5 (de 50 a 99) + estrato6 (100 a 199)
Modelos de convenio	1 variable 1=estatal sectorial (NC1)
Formación académica	7 variables Educación primaria (estu2) = ed11 Educación secundaria (1) (estu3) = ed22 + ed23 Educación secundaria(2) (estu4) = ed31 + ed32 FP y grado medio(estu5) = ed33 + ed34 + ed35

	Grado superior(estu6) = ed41 + ed51 Graduados y equivalentes = ed52 + ed53 + ed54 Educación posgrado = ed56 + ed57 + ed58
Actividad Económica	CNAE -09
Código de ocupación	CN02
Salario por hora (variable explicativa)	Salario bruto / jornada laboral
Regiones	Segovia Castilla y León España
Nacionalidad	Española=1 Extranjera=0

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

3.2 Metodología

El método que vamos a utilizar para llevar a cabo la estimación salarial femenina es utilizado por la mayoría de investigadores para analizar la brecha salarial de género, fue planteado por Mincer (1974) y consiste en un método econométrico que estima por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) una función de ingresos. Dicha función de ingresos está formada por el logaritmo del salario por hora esperado del individuo (salario bruto/ jornada laboral pactada) y la suma de una ecuación compuesta por las variables educación y experiencia laboral, donde β_0 es el termino constante y ε_i es el término de la perturbación (termino de error). La ecuación salarial de Mincer (1974) se indica a continuación:

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

De acuerdo al análisis Velasco (2007), la ecuación establece una relación entre los ingresos laborales y el nivel educativo de las personas. El método MCO usa como variable explicativa el salario por hora que depende de las variables formación académica y años de antigüedad laboral que son variables independientes. El capital humano del individuo lo vamos a medir a través de dichas variables. La primera comprende la educación primaria, secundaria y superior y la segunda experiencia laboral de cada persona.

También en la ecuación se incluye la variable años de antigüedad en términos cuadráticos debido a que recoge la forma cóncava de la ecuación, lo cual manifiesta

que acorde aumenten los años de experiencia existirá un punto en el cual el salario del individuo disminuya.

Para realizar la estimación de la diferencia salarial de las mujeres, en concreto en la provincia de Segovia, vamos a estimar varios modelos econométricos. En primera estancia vamos a crear una regresión con el logaritmo del salario por hora como variable dependiente y como dummy la *mujer* 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 posible existencia o no de diferencias de ingresos entre hombres y mujeres en Segovia.

Los atributos que incluiremos en las regresiones en relación a los trabajadores son la *“nacionalidad”* del individuo si español = 1 o extranjero = 0, si tiene responsabilidad en el puesto de trabajo reflejándose en la variable *“responsa”*, el nivel de estudios que se manifiesta en 7 variables conteniendo las categorías educativas educación secundaria (1) (variable *“estu2”*), educación secundaria (2) (variable *“estu3”*), formación profesional y grado medio (variable *“estu4”*), grado superior (variable *“estu5”*), diplomados y equivalentes (variable *“estu6”*), y educación posgrado (variable *“estu7”*).

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 divide en dos grupos correspondientes el primero de ellos es jóvenes que comprende las edades entre 16 a 35 años, el segundo los adultos de 35 a 55 años y el grupo de referencia son los de más de 55 años.

Las características en relación a los puestos de trabajo son el tipo de empresa en la que operan con la variable *“propiedad o control”* que se distingue pública = 1 o privada = 0, si la empresa en la que trabajan se encuentra en el *“mercado”* nacional = 1 o internacional = 0, el *“tipo de contrato”* dando valores de indefinido =1 y determinado=0, *“jornada laboral”* parcial=1 o completa=0, el *“tamaño de la empresa”* distingüendo entre tamaño pequeño de uno a cincuenta trabajadores, tamaño mediano de 50 a 200 y tamaño grande de 200 a 600 o más, las variables que comprenden el *“código de ocupación”* es cno02 y las que engloban el *“código de actividad económica”* es cnae09.

En segundo lugar, realizaremos otras dos estimaciones en relación con Castilla y León englobando las 9 provincias que la integran y España incluyendo todas las provincias menos Ceuta y Melilla debido al tamaño muestral para hacer una comparación entre las tres sobre la discriminación salarial. En dichas regresiones también incluimos los atributos de los trabajadores así como los puestos de trabajo y de las empresas

.



Universidad de Valladolid

CAPITULO 4

ESTIMACIONES Y RESULTADOS OBTENIDOS

4.1 Estimaciones

Los modelos econométricos calculados han sido tres, para la provincia de Segovia, la comunidad Castilla y León y el país de España utilizando como variable dependiente el logaritmo de salario por hora.

A continuación, en las tablas podemos analizar los resultados de los tres modelos realizados anteriormente relacionados con Segovia, Castilla y León y España. El primer modelo está constituido por el logaritmo del salario por hora y la variable independiente de la mujer. A dicho modelo le añadimos características propias del puesto de trabajo de un individuo como el tipo de contrato, el tipo de jornada laboral, si tienen responsabilidad, su nacionalidad, los años de antigüedad, los atributos que pueden tener las empresas como el tipo de mercado en el que operan, si es de propiedad pública o privada, las cinco formas de negociación colectiva que utilizan, la dimensión de la empresa si es de tamaño pequeño, mediano o grande y si el sector en el que trabajan es el secundario o terciario. Por último, agregamos las variables de educación de los individuos y la edad que tienen si corresponden a jóvenes, adultos o mayores.

Al realizar las estimaciones nos hemos encontrado con algunos problemas debido al tamaño muestral ya que solo disponemos de 264 observaciones en la provincia de Segovia y eso ha impendido que incluyamos en el modelo más variables explicativas. En los modelos econométricos de la Comunidad de Castilla y León disponemos de 6.459 observaciones y de España 125.623 observaciones.

Las tablas que aparecen a continuación recogen los correspondientes coeficientes y el p – valor ¹. Para finalizar, hemos calculado la diferencia salarial ² que la calculamos con la ecuación:

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

1 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.

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

Las tablas 4.1 ,4.2 y 4.3 se han obtenido de las estimaciones que hemos realizado con el programa Eviews.

Tabla 4.1 Estimaciones de la provincia de Segovia

LOG (SALARIOHORA) – SEGOVIA			
VARIABLES	COEFICIENTES	P-VALOR	DIFERENCIA SALARIAL
MUJER	-0,2965	00000	-25,65%
ANOANTI	0,0154	0,1059	1,55%
ANOANTI^2	-0,0003	0,2155	-0,029%
DURACION INDEFINIDA	0,2778	0,0001	32,02%
JORNADA COMPLETA	0,1357	0,0736	14,53%
NACIONALIDAD	-0,0294	0,7344	-2,89%
RESPONSABILIDAD	0,2136	0,0009	23,81%
TAMAÑO PEQUEÑO	0,0356	0,5677	3,62%
TAMAÑO MEDIANO	0,2106	0,0067	23,44%
PROPIEDAD PUBLICA	0,6324	0,0000	88,21%
MERCADO NACIONAL	0,3578	0,0010	43,01%
SECTOR SECUNDARIO	0,6000	0,0082	82,21%
SECTOR SERVICIOS	0,4385	0,0490	55,03%
NC1	-0,2161	0,0006	-19,43%
JOVENES	-0,1627	0,0678	-15,01%

ADULTOS	-0,1304	0,1041	-12,22%
ESTU2	-0,0484	0,6428	-4,72%
ESTU3	-0,0623	0,4338	-6,0399%
ESTU4	0,2181	0,0230	24,37%
ESTU5	-0,0182	0,8775	-1,8035%
ESTU6	0,1062	0,2699	11,20%
ESTU7	0,6129	0,0000	84,57%
ESTU8	0,4886	0,0000	63%

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

4.2 Estimaciones de la región de Castilla y León

LOG (SALARIOHORA) – CASTILLA Y LEÓN			
VARIABLES	COEFICIENTES	P-VALOR	DIFERENCI SALARIAL
MUJER	-0,2308	00000	-20,61%
ANOANTI	0,0379	0,0000	3,86%
ANOANTI^2	-0,0006	0,0000	-0,0599%
DURACION INDEFINIDA	0,1512	0,0000	16,32%
JORNADA COMPLETA	0,0455	0,0054	4,65%
NACIONALIDAD	0,0066	0,8072	0,6621%
RESPONSABILIDAD	0,2205	0,0000	24,66%
TAMAÑO PEQUEÑO	-0,1861	0,0000	-16,98%
TAMAÑO MEDIANO	-0,0110	0,3915	-10,41%
PROPIEDAD PUBLICA	0,3412	0,0000	40,66%

ESTIMACIONES Y RESULTADOS OBTENIDOS

MERCADO NACIONAL	-0,2498	0,0000	-22,10%
SECTOR SECUNDARIO	0,0044	0,7271	0,4409%
SECTOR SERVICIOS	0,1853	0,0000	20,35%
NC1	0,2420	0,0000	27,37%
JOVENES	-0,0973	0,0000	-9,2716%
ADULTOS	-0,0489	0,0077	-4,7723%
ESTU2	0,0296	0,3998	3,0042%
ESTU3	0,0127	0,4527	1,27%
ESTU4	0,1559	0,0000	16,87%
ESTU5	0,0591	0,0000	6,0881%
ESTU6	0,1514	0,0000	16,34%
ESTU7	0,4069	0,0000	50,21%
ESTU8	0,5967	0,0000	81,61%

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

4.3 Estimaciones de España

LOG (SALARIOHORA) –ESPAÑA			
VARIABLES	COEFICIENTES	P-VALOR	DIFERENCIA SALARIAL
MUJER	-0,2155	00000	-19,33%
ANOANTI	0,0383	0,0000	3,90%
ANOANTI^2	0,0006	0,0000	0,06%
DURACION INDEFINIDA	0,2409	0,0000	27,23%
JORNADA	0,0595	0,0000	6,13%

COMPLETA			
NACIONALIDAD	0,0159	0,0025	1,60%
RESPONSABILIDAD	0,2267	0,0000	25,44%
TAMAÑO PEQUEÑO	-0,1703	0,0000	-15,65%
TAMAÑO MEDIANO	-0,0374	0,0000	-3,67%
PROPIEDAD PUBLICA	0,2939	0,0000	34,16%
MERCADO NACIONAL	-0,1116	0,0000	-10,55%
SECTOR SECUNDARIO	-0,0423	0,0000	-4,14%
SECTOR SERVICIOS	0,1538	0,0000	16,62%
NC1	0,1514	0,0000	16,34%
JOVENES	-0,1721	0,0000	-15,81%
ADULTOS	-0,0834	0,0000	-8,00%
ESTU2	-0,0353	0,0000	-3,46%
ESTU3	0,0132	0,0017	1,32%
ESTU4	0,1739	0,0000	18,99%
ESTU5	0,1301	0,0000	13,89%
ESTU6	0,2120	0,0000	23,61%
ESTU7	0,4310	0,0000	53,87%
ESTU8	0,6389	0,0000	89,43%

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

Para finalizar, vamos hacer hincapié al R^2 y al $R\bar{2}$. Y es que en la provincia de Segovia se ha logrado explicar un 64,76% y un 61,39% respectivamente de la variabilidad del salario hora. Y en la comunidad de Castilla y León, se ha explicado un 53,40% y un 53,23% respectivamente de la variabilidad del salario hora. En España hemos conseguido interpretar un 51,12% y 51,11% respectivamente de la variabilidad de la variable dependiente.

También vamos a mencionar que en los tres modelos existe significación conjunta pero en el modelo de Segovia y Castilla las variables no son significativas individualmente. En el modelo de España si son todas la variables significativas individualmente.

4.2 Resultados obtenidos

Una vez que hemos realizado las estimaciones, pasaremos analizar los resultados conseguidos. Comenzaremos con el análisis del dato más relevante de este estudio que es la brecha de género. Lo que se pretendía con este análisis era comparar hombres y mujeres lo más similares posibles y demostrar que, aun así, las mujeres cobran menos salario que los hombres. Por lo tanto, estamos ante 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 4.4 podemos observar la diferencia que hay entre el salario que recibe una mujer en comparación con el del hombre en la provincia de Segovia, en Castilla y León y en España.

Tabla 4.4 Primas salariales por provincia de Segovia, región de Castilla y León y España

Mujer	Coefficiente	D.Salarial	Segovia	CyL	España
Segovia	-0.2965	-25,65%	0.0000	6.79%	8.43%
CyL	-0.2308	-20,61%	-6.35%	0.0000	1.54%
España	-0.2155	-19,33%	-7.78%	-1.51%	0.0000

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

Podemos observar que las mujeres residentes en la provincia de Segovia ganan un 25.65% menos que los hombres. En la comunidad de Castilla y León reciben un 20.61% menos que el sexo masculino y en España un 19.38% menos. Dicho esto podemos aclarar que a nivel nacional existe menos discriminación que cuando hablamos a nivel provincial ya que es un Segovia existe una mayor diferencia salarial entre ambos sexos.

Con la realización de la tabla 4.4 podemos observar que la brecha salarial en Segovia es un 6.35% mas frente a CyL y frente España 7.78 % .Si contrastamos la brecha salarial desde la perspectiva regional es un 6.79% menos frente a Segovia y un 1.51% mayor frente a niveles nacionales. Al hacer el contraste de España frente a Segovia y CyL la brecha salarial es un 8.43 menor y 1.45% respectivamente.

A continuación, vamos a comentar los resultados obtenidos en el modelo econométrico de la provincia de Segovia cuando incluimos variables que influyen en la brecha salarial de género.

En primer lugar hablaremos de **la experiencia**, la brecha en Segovia por experiencia es de 1.55%. En CyL la brecha por experiencia es del 3.86%. A niveles nacionales un 3.90%, muy similar que a niveles regionales. Por lo tanto, podemos concluir que existe menos brecha a niveles provinciales por experiencia.

Tabla 4.5 Coeficientes y diferencias salariales variable contrato de duración indefinida

D.indefinida	Coeficiente	D.Salarial	Segovia	CyL	España
Segovia	0.2778	32.02%	0.0000	-11.89%	-3.62%
CyL	0.1512	16.32%	13.49%	0.0000	-3.62%
España	0.2409	27.23%	3.75%	-8.57%	0.0000

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

Una de las variables que repercuten en el salario hora de la mujer en su puesto de trabajo es **el tipo de contrato**, la brecha salarial por tipo de contrato indefinido podemos observar que es un 13.49% menor en Segovia frente a la región de CyL y frente a España un 3.75% menor. Contrastando la brecha salarial por tipo de contrato en CyL frente a Segovia y España es un 11.89% mayor y un 8.57% mayor respectivamente. En comparación con España la brecha salarial por tipo de contrato es un 3.62 mayor tanto en Segovia como en CyL. Al analizar la tabla 4.5 podemos decir que la brecha por contrato indefinido es un 32,02% menor en Segovia con un contrato indefinido que temporal, un 16,32% CyL y un 27.23%. España es decir, existe menos discriminación por tipo de contrato en Segovia.

Tabla 4.6 Coeficientes y diferencias salariales variable tipo de jornada laboral

J.completa	Coeficiente	D.Salarial	Segovia	CyL	España
Segovia	0.1357	14.53%	0.0000	-8.62%	-7.33%
CyL	0.0455	4.65%	9.43%	0.0000	1.40%
España	0.0595	6.13%	7.91%	-1.39%	0.0000

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

En la tabla 4.6 analizamos la variable **jornada laboral completa** y podemos decir que la brecha salarial por jornada laboral completa en Segovia es de un 14.53 % menos que con jornada laboral parcial, a niveles regionales un 4.65% y nacionales un 6.13%. Para contrastar a niveles provinciales, regionales y nacionales podemos decir que a niveles provinciales frente a regionales la brecha salarial por jornada laboral completa es un 9.43% menos y frente a niveles nacionales un 7.91%. A la hora de comparar CyL frente a Segovia y España la brecha salarial por tipo de jornada laboral completa es un 8.62% más y un 1.39%.

A la hora de contrastar España frente a Segovia es un 7.33% mayor y frente a CyL un 1.39% menor.

Tabla 4.7 Coeficientes y diferencias salariales variable nacionalidad

Nacionalidad	Coeficiente	D.Salarial	Segovia	CyL	España
Segovia	-0.0294	-2.89%	0.0000	3.66%	4.63%
CyL	0.0066	0.66%	-3.53%	0.0000	0.93%
España	0.0159	1.60%	-4.42%	-0.92%	0.0000

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

A continuación vamos a comentar el efecto que tiene sobre Segovia, CyL y España ser de **nacionalidad** española en lugar de ser del resto del mundo. Al analizar la tabla 4.7 podemos sostener que en Segovia la brecha salarial por nacionalidad es un 2.89% mayor que en comparación con el resto del mundo. En CyL es un 0.6621% menos en comparación con el resto del mundo y en España 1.60%. Al comparar la brecha salarial por nacionalidad en Segovia con CyL y España manifestamos que en Segovia frente a CyL la brecha salarial por nacionalidad es un 3.53% mayor y frente a España un 4.42%. El contraste de CyL frente a España y viceversa, la brecha salarial por nacionalidad es un 0.9256% mayor y viceversa, menor.

Tabla 4.8 Coeficientes y diferencias salariales variable responsabilidad

	Coeficiente	D.Salarial	Segovia	CyL	España
Segovia	0.2136	23.81%	0.0000	0.69%	1.31%
CyL	0.2205	24.66%	-0.68%	0.0000	0.62%
España	0.2267	25.44%	-1.30%	-0.61%	0.0000

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

En relación a **la responsabilidad** en su puesto de trabajo, en la tabla 4.8 analizamos la brecha salarial por responsabilidad en Segovia que es un 23.81% menos frente a no tener responsabilidad. En CyL un 24.66% y en España un 25.44% respectivamente. Si contrastamos la brecha salarial de una persona con un cargo relevante en Segovia frente a una que no en comparación con CyL y España es un 0.68% mayor y un 1.30% respectivamente. En comparación de CyL frente a España la brecha salarial por responsabilidad es un 0.6180% mayor y viceversa, es un 0.6219 menor.

Tabla 4.9 Coeficientes y diferencias salariales variable propiedad pública

P.pública	Coeficiente	D.Salarial	Segovia	CyL	España
Segovia	0.6324	88.21%	0.0000	-25.26%	-28.71%
CyL	0.3412	40.66%	33.80%	0.0000	-4.61%
España	0.2939	34.16%	40.28%	4.84%	0.0000

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

Seguidamente hablaremos en la tabla 4.9 sobre la brecha salarial si la empresa es de **propiedad pública**. En Segovia la brecha salarial por propiedad pública es un 88.21% menos que si la empresa es de propiedad privada. En CyL un 40.66% y en España un 34.16%. A la hora de comparar Segovia frente a CyL y España la brecha salarial es un 33.80% menor y un 40.28% menos respectivamente. Al comparara España con CyL la brecha salarial por propiedad pública es un 4.61% mayor frente a la propiedad privada.

Tabla 4.10 Coeficientes y Primas salariales variable mercado nacional

M.nacional	Coeficiente	D.Salarial	Segovia	CyL	España
Segovia	0.3578	43.01%	0.0000	-45.53%	-37.46%
CyL	-0.2498	-22.10%	83.60%	0.0000	14.82%
España	-0.1116	-10.55%	59.90%	-12.90%	0.0000

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

La brecha salarial de operar en **territorio nacional** en Segovia es un 43.01% menor que si lo hace en territorio internacional como podemos observar en la tabla 4.10. En CyL este mismo hecho sería que la brecha salarial de operar en territorio nacional es de un 22.10% mayor que si lo hace a niveles internacionales y en España un 10.55%. La brecha salarial de operar en territorio nacional frente a no hacerlo en Segovia sería un 83,60% menor frente a CyL y un 59.90% frente a España. Si comparamos España frente a Segovia la brecha salarial de operar en territorio nacional a no hacerlo es del 37.46 % mayor y al comparar España con CyL sería que 14.82% menor.

Tabla 4.11 Coeficientes y diferencias salariales de la actividad económica

Segovia	Coeficientes	D.Salarial	S.Secundario	S.Servicios
S.Secundario	0.6000	88.21%	0.0000	-14.91%
S.Servicios	0.4385	55.03%	17.52%	0.0000

CyL	Coeficiente	D.Salarial	S.Secundario	S.Servicios
S.Secundario	0.0044	0.44%	0.0000	19.82%
S.Servicios	0.1853	20.35%	-16.54%	0.0000

España	Coeficiente	D.Salarial	S.Secundario	S.Servicios
S.Secundario	-0.0423	-4.14%	0.0000	21.66%
S.Servicios	0.1538	16.62%	-17.80%	0.0000

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

Con respecto a **la actividad económica** (Sector Secundario-Sector Servicios) en Segovia podemos analizar en la tabla 4.11 que la brecha salarial por actividad económica es de un 82.21% menor en el sector secundario y en el sector terciario un 55.03% respectivamente frente al sector primario. A niveles regionales, la brecha por sector secundario y terciario es un 0.4409% y 20.35% menores en comparación al sector primario. Y para finalizar, al hablar a nivel nacional la brecha salarial por actividad económica es un 4.14% mayor en el sector secundario y un 16.62% menos en el sector terciario frente al sector primario.

Tabla 4.12 Coeficientes y diferencias salariales de la dimensión de la empresa

Segovia	Coeficient	D.Salarial	Pequeño	Mediano
Pequeño	0.0356	3.62%	0.0000	19.12%
Mediano	0.2106	23.44%	-16.05%	0.0000

CyL	Coficiente	D.Salarial	Pequeño	Mediano
Pequeño	-0.1861	-16.98%	0.0000	19.13%
Mediano	-0.0110	-10.41%	-16.06%	0.0000

España	Coficiente	D.Salarial	Pequeño	Mediano
Pequeño	-0.1703	-15.65%	0.0000	14.21%
Mediano	-0.0374	-3.67%	-12.44%	0.0000

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

Al hablar del **tamaño de la empresa**, en la provincia de Segovia no existen empresas de tamaño grande que abarcan entre 200 o 600 trabajador o más; sino que solo existen empresas de tamaño pequeño y mediano debido al tamaño poblacional de la provincia. En dichas empresas, la brecha por tamaño de la empresa en Segovia es un 3.62% menor si la empresa es pequeña frente a una empresa de dimensión grande y la brecha por tamaño mediano frente a la dimensión grande es del 23.44%. Cuando hablamos de CyL la brecha por tamaño de la empresa pequeño es de 16.98 mayor frente a la empresas de dimensión grande, y al hablar de la brecha por tamaño mediano frente al grande es de un 10.41% mayor. A niveles nacionales, la brecha por dimensión pequeña es un 15.65 %mayor frente a la dimensión grande y la brecha por dimensión mediana frente a la grande es un 3.67% mayor es decir, existe más brecha salarial en el caso de la dimensión pequeña.

Tabla 4.12 Coeficientes y diferencias salariales de la variable edad

Segovia	Coficiente	D.Salarial	Jóvenes	Adultos
Jóvenes	-0.1627	-15.01%	0.0000	3.28%
Adultos	-0.1304	-12.22%	-3.17%	0.0000

CyL	Coficiente	D.Salarial	Jóvenes	Adultos
Jóvenes	-0.0973	-9.27%	0.0000	4.95%
Adultos	-0.0489	-4.77%	-4.72%	0.0000

España	Coficiente	D.Salarial	Jóvenes	Adultos
Jovenes	-0.1721	-15.81%	0.0000	9.27%
Adultos	-0.0834	-8.00%	-8.48%	0.0000

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

Al estudiar **la variable edad** hay que indicar que se divide en dos grupos: jóvenes y adultos y el grupo referente son las personas con más de 55 años. En Segovia la brecha salarial de los jóvenes es de un 15.01% mayor es decir, su renta laboral es un 15% menor que la del grupo de referencia (más de 55 años). La brecha salarial de los adultos es de un 12.22% mayor por lo tanto, reciben un 12% menos que el grupo de referencia (más de 55 años). Si comparamos la brecha salarial de jóvenes frente y adultos los jóvenes ganan un 3.17% menos que los adultos. A niveles regionales es decir, en CyL, la brecha salarial de jóvenes es de un 9.27 mayor que frente al grupo de más 55 años y

la de adultos es menor siendo un 4.77%. La diferencia salarial entre jóvenes y adultos es de un 4.75% es decir, los jóvenes ganan un 4.75% menos que los adultos. En España la brecha salarial es mayor en el grupo de jóvenes siendo un 15.81% mayor que la del grupo de referencia(más de 55 años) y la brecha salarial por adultos es de 8.00% mayor que la del grupo de referencia. Sigue existiendo mayor discriminación hacia el grupo de jóvenes con un diferencia salarial entre jóvenes y adultos 8%.

Tabla 4.12 Coeficientes y diferencias salariales de la variable educación

	Segovia	CyL	España
Estu8	63%	81.61%	89.43%
Estu7	84.57%	50.21%	53.87%
Estu6	11.20%	16.34%	23.61%
Estu5	-1.80%	6.00%	13.89%
Estu4	24.37%	16.87%	18.99%
Estu3	-6.03%	1.27%	1.31%
Estu2	-4.72%	3.00%	-3.46%
Estu1	0.00	0.00	0.00

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

Cuando hacemos referencia a **la variable educación**, debemos tener en cuenta que la variable de referencia es edad1 –variable que nos explica a los individuos sin educación–. Lo mismo que nos ocurre al analizar la prima salarial de la variable edad no pasa con la educación pero en el modelo de Castilla y León y España, podemos observar como aumenta al tener mayor nivel de educación.

Pero debemos hacer una mención a la variable estu5 –que hace referencia a la formación profesional de grado medio–, y es que dicha variable disminuye con respecto a la variable estu4 –variable que se refiere a la educación secundaria II–. Es decir, los individuos con un nivel de estudios mayor reciben mayor salario, pero al hablar de la formación profesional de grado medio no es el caso, ya que un individuo cualificado con esta formación obtiene unos beneficios inferiores que en el caso de individuo con estudios de educación secundaria II. En Segovia no ocurre esto exactamente, la variable estu3- variable que nos explica a los individuos con estudios de secundaria I- y la variable estu5- hace hincapié a la formación profesional de grado medio- disminuyen con respecto a las variables estu2- variable que se refiere a la educación primaria – y la variable estu4- equivale a la educación secundaria II-. Por lo tanto, una persona con un nivel de formación mayor ganara más salario pero en estos dos casos es al contrario una persona con estudios primarios obtiene un mayor salario al igual que un individuo con educación secundaria II respecto a la formación profesional de grado medio. En relación, a los demás niveles de estudio- grado superior, graduados y equivalentes y estudios posgrado- podemos decir que a medida que aumenta el nivel de estudios es mayor la prima salarial y ocurre en Castilla y León y España. Pero en Segovia no ocurre lo mismo ya que la prima salarial es más alta con un nivel de estudios de graduados o equivalentes que cuando posee estudios de posgrado.



Universidad de Valladolid

CAPITULO 5

CONCLUSIONES

La mujer para entrar al mercado laboral se ha enfrentado a varios obstáculos como la existencia de costumbres sociales, ya que siempre ha prevalecido la idea de que la mujer no podría formarse ni trabajar fuera del hogar y tendría como tarea primordial el trabajo en casa y el cuidado de los miembros de la familia.

Los hechos paralelos que han fomentado la presencia de la mujer en el trabajo son una mayor educación -accede estudios superiores, aumenta sus conocimientos profesionales y adquieren experiencia por trabajar -, la demanda de la igualdad, los cambios en el mercado laboral -se da una integración a la mujer en puestos trabajo como directivas o como ejecutivas-, y el crecimiento del sector terciario, ya que ha presentado un crecimiento considerable.

La finalidad de este estudio era analizar la brecha salarial de género, es decir, la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres en la provincia de Segovia realizando una comparativa con la región de Castilla y León, y con España. Para ello nos hemos apoyado en datos obtenidos de la Encuesta de la Estructura Salarial, referidos al periodo 2010, empleando en el análisis técnicas econométricas con el programa econométrico denominado Eviews.

Posteriormente hemos realizado tres estimaciones por el método MCO sobre Segovia, Castilla y León, y España, incluyendo en cada una de ellas variables de control que influyen en el salario hora de la mujer, como se puede percibir en las tablas 4.1, 4.2 y 4.3. A continuación hemos realizado una ampliación de la ecuación de ingresos planteada por Mincer (1974) contrastando las mismas variables independientes para hombres y mujeres, con similares características profesionales, nivel de estudios, sector de actividad, bajo la misma forma de negociación colectiva, con el mismo tipo de contrato y jornada laboral, etc. Igualmente hemos analizado el tipo de mercado en el cual la empresa opera, ya sea nacional o internacional, y si pertenece al sector público o privado. Para analizar los resultados de esas estimaciones hemos hecho tablas de cada una de las variables incorporadas en la ecuación para poder hacer una comparativa con CyL y España calculando las diferencias salariales.

Como hemos mencionado al principio el objetivo de este estudio es demostrar que el sexo femenino recibe menos salario que el sexo masculino. Este hecho podemos demostrarlo en la tabla 4.4 a través de las primas salariales calculadas. Podemos observar que las mujeres ganan entorno a un 19-26% menos salario que los hombres.

Por otro lado, hemos estudiado como las características profesionales del individuo repercuten en el salario hora que reciben. Y podemos destacar que la variable Edad en los 3 modelos sigue un proceso similar. Hay que señalar, que la variable Educación cuando se considera la formación profesional de grado medio, ocurre que la diferencia salarial es menor, por lo tanto, las personas con este nivel de estudios ganan un salario menor frente a los individuos que tienen educación secundaria II. Dicho análisis ocurre en los 3 modelos pero en el modelo de Segovia ocurre también que la variable que recoge la educación secundaria I la diferencia salarial es menor y que los individuos que posean niveles de estudio de grado su renta laboral es mayor que los que poseen formación de posgrado.

Referencias bibliográficas

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

Ahamdanech Zarco, I., García Pérez, C., y Simón Pérez, H. J. (2008). *La desigualdad de los salarios en España: Una perspectiva regional*.

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

Artehistoria. (2016). *La integración laboral de la mujer en España - Contextos – Artehistoria v2*.

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

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

Becker, G.S. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

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

Casado, J. M., y Simón, H. (2015). *La evolución de la estructura salarial, 2002-2010. Revista de economía aplicada, 23(67)*

Cebrián López I. y Moreno Raymundo G. *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y Retos*

Cruz J. y Zecchi B. (2004). *La mujer en la España Actual. ¿Evolución o involución?* Barcelona, España: Icaria Editorial, sa.

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)*.

Duran M^a A. (1972). *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*. Madrid, España: Tecnos, S.A

Enfemenino. (2016). *10 causas por las que la brecha salarial es un hecho*. <http://www.enfemenino.com/trabajo-empleo-dinero/causas-por-las-que-la-brecha-salarial-es-un-hecho-s1442551.html>

Falcón, L. (1966). *Trabajadores del mundo ¡rendíos!* Ed.Akal- La Tronera-11

Feminicidio. (2014). *Brecha salarial y discriminación: una persistente realidad*. <http://www.feminicidio.net/articulo/brecha-salarial-y-discriminaci%C3%B3n-una-persistente-realidad>

- Gómez, S. (2003). La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia
- Guataqui, J. B. J., y Sarmiento, L. (2000). Un marco analístico de la discriminación laboral. *Economía, Borradores de investigación*, (8).
- Manero, M. (1999). La discriminación salarial en el mercado de trabajo español. Madrid: CEMFI
- 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*, New York, NBER.
- Palacio, J. I., y Simón, H. (2002). Segregación laboral y diferencias salariales por sexo en España. *Estadística española*, 48(163)
- Robinson, J. (1933). *Economics of imperfect competition*.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 1-17.
- Velasco, M.S. (2007). El rendimiento de la inversión en capital humano: el caso de las profesiones médicas. *Estadística española*, 49(166), 531-561.
- Violante M. y Quintana M.(1992). *Mujer, trabajo y maternidad. Problemas y alternativas de las madres que trabajan*. Instituto de la mujer.