

# LA DESIGUALDAD LABORAL-SALARIAL EN ESPAÑA

MARÍA JOSÉ LECHUGA GÓMEZ

mariajlechuga@hotmail.com

ROSARIO ASIÁN CHAVES

rasian@us.es

INMACULADA MASERO MORENO

imasero@us.es

UNIVERSIDAD DE SEVILLA

## 1. Introducción

La desigualdad laboral en España en función del género y la diferencia salarial que genera ha sido ampliamente estudiada en el siglo XX. Moltó (1998) señala que las mujeres ocupan una posición de inferioridad en los puestos de trabajo que desempeñan, repercutiendo en los salarios. También indica la dificultad de su acceso a las posiciones superiores en las jerarquías empresariales que, de conseguirse, afecta al salario. A esto se une que los trabajos desempeñados tradicionalmente por mujeres suelen tener retribuciones más bajas que los ocupados históricamente por hombres. Veinte años después, la situación laboral y salarial femenina sigue manifestando desigualdades respecto a la masculina. En ello influye que el rol tradicional de cuidadora continúa asignándose a las mujeres (Puleo, 2000).

Los cambios sociales y organizacionales han favorecido la evolución de los roles de género (Barberá, Ramos y Candela, 2011). Sin embargo, compatibilizar el espacio doméstico y laboral sigue siendo uno de los factores principales que explica la baja representación femenina en puestos de responsabilidad. Por ello, aún hoy, es necesario que las mujeres lleguen a los puestos donde se toman las decisiones (De la Rica, 2016). Ante esta realidad, proponemos analizar si la desigualdad laboral-salarial se mantiene. Para ello, con los datos de la Encuesta de Estructura Salarial –EES–, estudiamos la situación de las personas empleadas en 2014. Los datos se analizan mediante la Regresión por Cuantiles, siendo la variable de estudio el salario bruto por hora –salario por hora, en adelante s/h– de mujeres y hombres, y se completa con un análisis descriptivo cruzado. Planteamos tres objetivos: estudiar las características que influyen en el salario, en todos los niveles del s/h; comprobar si hay diferencia salarial por sexo en los tramos del s/h y analizar la existencia de segregación ocupacional en los tramos superiores del s/h.

## 2. Antecedentes, Metodología y Análisis

La desigualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres ha sido ampliamente tratada en la literatura. De los trabajos que han utilizado la Regresión por Cuantiles, como primera referencia se tiene el presentado por Koenker y Bassett (1978). Este trabajo pretende continuar esta línea de investigación aplicando la regresión por cuantiles a las diferencias salariales. En este trabajo se realiza un análisis que permita explicar la influencia, o no, de un conjunto de variables sobre el s/h en España. Como fuente se utiliza la EES 2014. El ámbito poblacional lo forman los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena que prestan sus servicios en empresas o centros de cotización en el mes de octubre (INE, 2016). Se tratan los datos mediante el método de Regresión por Cuantiles para, posteriormente, realizar un análisis descriptivo cruzado

distintas variables. Los datos correspondientes a mujeres y a hombres se analizan por separado siendo el tratamiento de datos idéntico en ambos grupos. La variable de estudio, s/h, se ha transformado mediante el logaritmo neperiano siguiendo a Murillo y Simón (2014), entre otros.

La tabla 1 del Anexo recoge las variables regresivas o explicativas consideradas en el estudio, referentes a la cuenta de cotización y a las características personales del empleado/a: estrato, control, mercado, tipopais, estu, tipocon, anos, cno, cnace, s\_anti, responsa, tipojor y regulacion. La estructura del modelo de regresión por cuantil utilizado es:

$$\hat{y} = \widehat{\text{constante}} + \widehat{\beta}_1 X_1 + \dots + \widehat{\beta}_n X_n$$

donde,  $\hat{y}$  (l\_salhora: logaritmo neperiano del s/h) es la estimación de la variable de estudio en cada cuantil,  $X_j$  son las variables regresivas o explicativas,  $\widehat{\beta}_j$  son los valores de los estimadores de los parámetros  $\beta_j$  para cada variable regresiva. Consideramos los siguientes cuantiles: 1, 5, 10, 25, 50, 75, 90, 95 y 99. Los valores más pequeños de la variable de estudio se identifican con los menores cuantiles y así sucesivamente, estableciéndose distintos niveles.

Con los datos relativos a las mujeres estimamos nueve modelos de regresión, uno por cuantil. Para cada modelo se analizan los estimadores de los parámetros y se rechazan los que muestran evidencia estadística de no ser distintos de cero, ya que esa variable regresiva no tendría influencia en la variable de estudio. Repetimos el análisis para ese cuantil hasta tener un modelo con todas las variables influyentes. El proceso se repite en los restantes cuantiles, obteniendo nueve modelos con las variables de regresión que son relevantes. Análogamente se procede con los datos referentes a los hombres.

#### *Variables influyentes en los modelos*

Una variable es influyente en un modelo cuando el estimador del parámetro  $\beta_j$  se puede considerar, de forma significativa, no igual a cero. Si tiene signo positivo indica una relación directa entre l\_salhora y la variable regresiva correspondiente. Al analizar los estimadores de los parámetros en todos los modelos, se pone de manifiesto que las variables regresivas no influyen por igual en los distintos niveles de l\_salhora, pero las variables que le afectan positivamente son las mismas en mujeres y hombres. Para algún cuantil determinado, alguna variable deja de ser influyente para mujeres y no para hombres, y viceversa, por ejemplo, país de procedencia. Es relevante la variable referente al puesto de responsabilidad, que incrementa el valor del estimador conforme los s/h son más altos, siendo esta influencia algo superior para los hombres. El estimador referente al tipo de jornada entra con valor negativo en los niveles inferiores del s/h, pero su influencia va cambiando hasta llegar a positiva para los máximos salariales. En todos los niveles salariales, pasar de un contrato de duración indefinida a determinada hace que baje la remuneración, teniendo mucha más repercusión en los niveles bajos de salarios que en los medios y altos. De hecho, es la variable más influyente, en sentido inverso, respecto al s/h, algo superior para los hombres. Hay que destacar que la antigüedad en el puesto de trabajo influye en sentido directo, y prácticamente en la misma medida en ambos colectivos, disminuyendo su repercusión a medida que se incrementa el nivel salarial por hora.

#### *Diferencias salariales entre mujeres y hombres*

Para cuantificar las diferencias observadas en los salarios de mujeres y hombres, por cuantiles, se realiza una simulación con los modelos estimados. Para ello se establece el valor de las variables en uno. A continuación, se realiza la transformación exponencial para hallar los valores correspondientes al s/h. Para cada cuantil se calcula la variación

relativa del s/h entre mujer y hombre respecto al s/h del hombre, y se observa que en el 10% superior es donde mayores diferencias se producen. Realizamos otro análisis de regresión de los datos, pero esta vez de forma conjunta para mujeres y hombres, incluyendo como nueva variable regresiva el diferencial del sexo,  $-Mujer=1$ ;  $Hombre=0$ . Calculados los modelos de regresión para los nueve cuantiles se aprecia que efectivamente hay diferencia salarial y va creciendo para los s/h más altos, siempre en detrimento de las mujeres.

#### *Situación laboral de mujeres y hombres que perciben mayor salario por hora*

Realizamos un análisis descriptivo cruzado de distintas variables al 10% superior de los s/h de mujeres y de hombres. Se clasifican los datos en este tramo salarial, para ambos grupos, atendiendo al nivel de responsabilidad en el trabajo, el sector de actividad y la ocupación. Según la primera clasificación, el 37,2% de las mujeres desempeñan puestos de responsabilidad frente al 55,2% de los hombres.

A partir del grupo de las mujeres con puestos de responsabilidad, el primer sector de actividad donde desempeñan su labor es la 'Industria Manufacturera'. Dentro de éste, fundamentalmente en ocupaciones de 'Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales', 'directores y gerentes' y 'Técnicos; profesionales de apoyo'. El segundo sector es 'Actividades financieras y de seguros', donde las ocupaciones más desempeñadas son las de 'Directivos y gerentes', seguidas de 'Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales'. El tercer sector es 'Actividades profesionales, científicas y técnicas' y la ocupación más desempeñada es 'Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales', seguida de 'directores y gerentes'. Para los hombres, se tiene que también es la 'Industria Manufacturera' el sector principal donde desempeñan su actividad laboral en puestos de responsabilidad. Las ocupaciones más destacadas son 'directores y gerentes', 'Técnicos; profesionales de apoyo' y 'Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales'. El segundo y el tercer sector siguen el mismo orden de importancia que en las mujeres, incluyendo las dos primeras ocupaciones.

### **3. Discusión**

A continuación, se realizará una comparación con los resultados presentados por el Instituto Nacional de Estadística (Nota de prensa, 28/10/2016) a partir de la EES 2014, basados en los valores medios de salario. A pesar de que nuestro estudio no está sustentado en estos valores sino en los tramos salariales que proporciona la Regresión por Cuantiles, intentaremos comprobar la compatibilidad de los resultados.

Aunque los resultados de este trabajo son mucho más detallados, siguen la misma línea que los resultados del INE. Así, coinciden en los siguientes puntos: pasar de jornada a tiempo completo a tiempo parcial influye negativamente en el salario, las personas con contrato indefinido perciben mayores salarios por hora que las que tienen contrato temporal y la edad influye positivamente en el s/h, sin embargo, un detalle que no se puede apreciar en valores medios es que, diferenciando por sexo, esta influencia positiva es ligeramente superior en los salarios femeninos de menor cuantía por hora.

En la diferencia salarial entre mujeres y hombres, los resultados de este trabajo coinciden con el INE, indican que el s/h sigue siendo más bajo en las mujeres que en los hombres, pero se concreta que con especial incidencia en los s/h superiores.

Atendiendo a la división sectorial de los puestos de trabajo de mayores s/h y respecto a las ocupaciones, en Ibáñez (2008) se expone que la rama de actividad es la variable que permite prever con mayor precisión qué ocupaciones estarán segregadas y en qué sentido. Así, analizando el 10% de los s/h más altos se tiene que, si bien para ambos sexos coinciden los tres sectores de actividad mayoritarios, y en el mismo orden de

relevancia, la relación de las ocupaciones dentro de ellos no es la misma. Este dato nos permite relacionar la segregación laboral con los estereotipos asociados al género en el mercado de trabajo.

Tomando como medida del liderazgo tener un puesto con responsabilidad, se observa que con mayores s/h masculinos siguen asociados al liderazgo en las empresas, ‘Directores y gerentes’. Esto lleva a tener en cuenta el liderazgo y, más concretamente, los roles de liderazgo, poniéndose de manifiesto la teoría de congruencia de roles de los prejuicios hacia mujeres líderes presentada por Eagly y Karau (2002).

#### **4. Conclusiones**

El trabajo se ha planteado en torno a tres objetivos. En referencia a las características que influyen en el salario, se ha comprobado que las variables regresivas utilizadas tienen similar comportamiento –influencia positiva o negativa en el  $l\_salhora$ – en mujeres y hombres, pero con diferente grado de importancia.

Así, la variable referente al puesto de responsabilidad incrementa el valor del estimador para los s/h más altos, con influencia algo superior para los hombres. El tipo de contrato es la variable con mayor influencia negativa en la determinación del s/h, pasar de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial conlleva una bajada del s/h, muy superior en los tramos inferiores del s/h y ligeramente más influyente en el caso de los hombres. La variable con mayor influencia positiva es la antigüedad en el puesto, sobre todo en los tramos inferiores y disminuyendo en los superiores, siendo muy similar en mujeres y hombres.

Del análisis realizado se puede concluir que el s/h de las mujeres es inferior al de los hombres, independientemente del tramo salarial, con especial incidencia en el 10% de superior. Esto nos permite afirmar la existencia de diferencia salarial por género atendiendo a los tramos salariales por hora –segundo objetivo.

Respecto al tercer objetivo, se constata la existencia de segregación ocupacional en el 10% de los s/h más altos. Se obtiene una coincidencia en los tres primeros sectores de actividad y el orden de relevancia, pero no así en las ocupaciones dentro de estos. En mayor medida, los empleos masculinos corresponden a ‘Directores y gerentes’, lo que no ocurre en las mujeres. El sector que muestra más similitud en puestos de responsabilidad es el de ‘Actividades financieras y seguros’, en él las mujeres también son ‘Directores o gerentes’.

Las conclusiones anteriores constatan la importancia del fenómeno de la segregación ocupacional en el análisis de las diferencias salariales, poniendo de manifiesto que la sociedad debe todavía avanzar hacia una igualdad que se refleje en diferentes aspectos, no solo sociales, sino económicos como la organización del sistema productivo.

#### **5. Bibliografía**

- Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2011): Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*. 173-179.
- De la Rica, (2016): Entrevista. Realizada por: Laida San Sebastián. Canal Europa. Recuperado de: <http://www.canaleuropa.eu/es/entrevista/sara-de-la-rica/>
- Eagly, A. y Karau, S. (2002): Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*. 573-598.
- Ibáñez, M. (2008): La Segregación Ocupacional por Sexo a Examen. Características Personales de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 87-122.
- Instituto Nacional de Estadística –INE– (2016): Nota de prensa 28/10/2016 –Consulta: enero y abril de 2017.
- Koenker, R. y Bassett, G. (1978): Regression Quantiles. *Econométrica*. 46, 33-50.

Moltó, M. (1998): Las mujeres en el mercado laboral en perspectiva europea. Cuadernos de geografía. 64, 543-558.

Murillo, I. y Simón, H. (2014): La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. Hacienda Pública Española / Review of Public Economics. 208, 39-76.

Puleo, A. (2000): Filosofía, género y pensamiento crítico. Colección ‘Acceso al saber’. Serie Filosofía. Universidad de Valladolid.

## ANEXO

Tabla 1. Variables de la EES en el estudio

<b>GRUPO</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>ACRÓNIMO</b>
<b>CUENTA DE COTIZACIÓN</b>	Unidades territoriales estadísticas	nut
	Actividad económica	cnace
	Tamaño de la unidad	estrato
	Propiedad o control	control
	Mercado	mercado
	Relaciones laborales	regulacion
<b>PERSONAL</b>	Sexo	sexo
	País de origen	tipopais
	Ocupación	cno
	Responsabilidad	responsa
	Titulación	estu
	Jornada	tipojor
	Duración contrato	tipocon
	Jornada anual pactada	jap
	Edad	anos
	Antigüedad	anti
	Estandarización	s_anti
<b>SALARIO</b>	Salario bruto anual	salbruto
	Salario bruto por hora: salbruto/jap	salhora
	Logaritmo neperiano	l_salhora

Fuente: INE (2016). Elaboración propia