



FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS

GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD

La brecha salarial en España y sus factores determinantes.

Trabajo Fin de Grado presentado por Amalia Duque Aguilar, siendo el tutor del mismo el profesor Francisco Espasandín Bustelo.

Vº. Bº. del Tutor:

Alumna:

D.. Francisco Espasandín Bustelo

Dña. Amalia Duque Aguilar

Sevilla. Junio de 2019



**GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD
FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS**

**TRABAJO FIN DE GRADO
CURSO ACADÉMICO [2018-2019]**

TÍTULO:

LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA Y SUS FACTORES DETERMINANTES.

AUTOR:

AMALIA DUQUE AGUILAR

TUTOR:

Dr. D. FRANCISCO ESPASANDÍN BUSTELO

DEPARTAMENTO:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y MARKETING

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

RESUMEN:

La finalidad de esta investigación consiste en aprovechar el potencial y el talento de las personas sin tener en cuenta la barrera del género. Concretamente, persigue conocer hasta donde llega la problemática de la brecha salarial, y proponer estrategias que fomenten la diversidad de género en el ámbito laboral. Para la consecución de estos objetivos se parte desde la Teoría de Recursos y Capacidades.

Como principal resultado se puede resaltar que la brecha salarial en las empresas, aunque cada vez más reducida, sigue estando presente.

Finalmente, se ofrecen implicaciones teóricas y empíricas, para reducir el nivel de la brecha salarial y mitigar los problemas identificados en los diferentes ámbitos.

PALABRAS CLAVE:

Brecha salarial; Género, Desigualdad, Recursos Humanos, Diferencia Salarial.

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	1
2	REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
3	MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	11
3.1	DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	13
4	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	23
5	CONCLUSIONES E IMPLICACIONES	29
5.1	CONCLUSIONES.....	29
5.2	IMPLICACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
6	LIMITACIONES AL ALCANCE Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN	31
6.1	LIMITACIONES AL ALCANCE	31
6.2	LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN	31
	Bibliografía.....	33
	Anexos	35
❖	ANEXO 1. ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL.	35

1 INTRODUCCIÓN

La brecha salarial entre hombres y mujeres representa en la actualidad un gran reto, puesto que aunque existen políticas que intentan paliarla, y gracias a ellas se han producido grandes avances en esta materia, no se ha conseguido todavía que desaparezca por completo dicha desigualdad.

Este trabajo de fin de grado se puede justificar desde dos puntos de vista, objetivo y subjetivo. El primero de ellos, a la vez se divide en cinco ámbitos, el social, familiar, académico, empresarial e internacional.

Desde un punto de vista social, en primer lugar, una de las explicaciones para la brecha salarial de género es que las mujeres tienden a seleccionar ocupaciones y empleos que son más fáciles de combinar con responsabilidades para los niños y el hogar, llamados “empleos para toda la familia” (Boye, Halldén & Magnusson, 2017). En segundo lugar, los tópicos que se refieren a que la mujer tiene una responsabilidad familiar mayor que el hombre siguen reflejándose en nuestra sociedad, haciendo que el funcionamiento del mercado de trabajo se vea perjudicado (Del Río & Alonso, 2007). Para su mejor explicación se muestra la tabla 1.1.

Edad	Hombres	Mujeres
25 – 29	1 hora y 55 min.	3 horas y 47 min.
30 – 34	1 hora y 46 min.	4 horas y 13 min.
35 – 39	1 hora y 50 min.	4 horas y 24 min.
40 – 44	1 hora y 49 min.	4 horas y 59 min.
45 – 50	1 hora y 45 min.	5 horas y 11 min

Tabla 1.1. Tiempo medio de trabajo doméstico diario de los hombres y mujeres que viven en pareja por grupos de edad

Fuente: González y Jurado Guerrero (2009)

Además, la mujer se le suma una dificultad para acceder a los altos cargos llamado “techo de cristal”, a causa de la creencia de que una mujer puede llegar a ser un riesgo para la organización. Este techo, genera que la mujer se estanque en los puestos más alejados del poder, desempeñando las tareas menos novedosas y valoradas. Por ello, surgen cuestiones sobre si hombres y mujeres emplean diferentes estilos de liderazgo y si esas diferencias explican la escasa presencia femenina en los puestos directivos (Pérez, López-Guzmán & Santa Cruz, 2018). Por otro lado en la época en la que estamos, donde la tecnología es una gran recurso, y las habilidades humanas son cada vez más importantes y complementarias, las empresas no deberían prescindir de un recurso tan importante como es el talento de las mujeres en sectores en los que el talento ya escasea (World Economic Forum, 2018).

Desde un punto de vista familiar, como apunta World Economic Forum (2018): “el poder económico todavía está típicamente en manos de los hombres, quienes siguen siendo el principal punto de referencia económico de un hogar, a menudo manteniendo el control de los activos financieros. Además, las mujeres tienden a realizar la mayoría de las tareas no remuneradas (es decir, tareas domésticas, cuidado del hogar y otras actividades no remuneradas)”. Por otro lado, según Heredia et al. (2002), cuando en una familia hombre y mujer gozan de un puesto de trabajo, si surge algún problema de manera inesperada, lo más frecuente es que sea la mujer la que renuncie a su empleo.

Desde un punto de vista académico, según Moreno y Asián-Chaves (2018), la desigualdad laboral en función del género es un tema ampliamente estudiado, así como el hecho de que estas desigualdades se reflejen en los salarios percibidos. Esto se puede observar solo con hacer una búsqueda sobre la brecha salarial en artículos de prensa, ya que desde hace años este medio de comunicación hace una crítica a esta problemática en concreto, por ejemplo: “La presencia de mujeres en los puestos directivos de las empresas españolas alcanza un 16,2% y supera el 15,4% del pasado ejercicio, pero no conlleva una reducción de la brecha salarial, según el informe 'Talento femenino 2019', divulgado este viernes por el Grupo ICSA y EADA Business School” (Servimedia.es, 2019); “Aunque hay avances, como la ley que obliga a las empresas a publicar los sueldos diferenciados por sexo, la lucha contra la brecha salarial sigue siendo necesaria, ya que carece de toda justificación económica o social” (El economista, 2019).

Además, haciendo una búsqueda en “Abi Inform” se puede observar como el número de publicaciones sobre el tema objeto de estudio cada vez es más elevado, lo que lleva a pensar que conforme pasa el tiempo, la desigualdad salarial de género adquiere importancia en el ámbito de estudio, es decir, tiene un gran impacto.

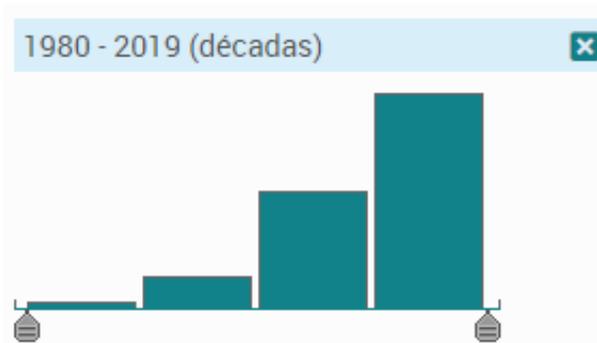


Figura 1.1 Evolución de publicaciones sobre la diferencia salarial

Fuente: Abi Inform

Por otra parte, la Comisión Europea (2012) apunta que “solo uno de cada siete miembros (13,7 %) de los consejos de administración de las principales empresas europeas es mujer. Esto supone solo un ligero aumento con respecto al 11,8 % registrado en 2010, pero a ese lento ritmo de avance se necesitarían alrededor de otros 40 años para aproximarse al equilibrio entre hombres y mujeres en los consejos de administración (un mínimo del 40% de ambos géneros)”.

Desde un punto de vista empresarial, las brechas salariales se ven influidas por las instituciones de fijación de salarios que no afectan directamente al género, como las que rigen la negociación colectiva y los salarios mínimos (Arulampalam, Booth & Bryan, (2007). Adicionalmente, Pérez et al. (2018), citando a Droms Hatch y Stephen (2015), afirman que en relación con la responsabilidad social corporativa, y en especial con el nivel y la calidad de esta, se ha demostrado que factores como la diversidad de género en la dirección y el liderazgo tienen un impacto positivo, por extensión, sobre el rendimiento y la sostenibilidad financiera de las corporaciones.

Desde un punto de vista internacional, puesto que países como España, Gran Bretaña, Italia, Francia, Alemania, Canadá o Estados Unidos tienen en común la continua y existente brecha salarial, existen movimientos globalizados para paliar este problema de índole mundial (Heredia, Ramos, Sarrió, & Candela, 2002). Es importante mencionar a la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC), formada por

organismos tales como la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE, cuyo objetivo principal es conseguir la igualdad salarial entre hombres y mujeres (OIT, 2018).

Según World Economic Forum (2018), aunque el progreso en materia de igualdad salarial siga avanzando a un ritmo muy lento, el hecho de que la mayoría de los países estén evolucionando hacia una mayor paridad de género es alentador y recompensa los esfuerzos de todos los responsables políticos y profesionales en todo el mundo que trabajan para alcanzar el quinto objetivo de desarrollo sostenible de la ONU: igualdad de género. Este hecho no quiere decir que se puedan minorar los esfuerzos, ya que a nivel global, en 2018, sólo cuatro regiones tienen una brecha salarial menor al 30%, como se muestra en la siguiente figura.

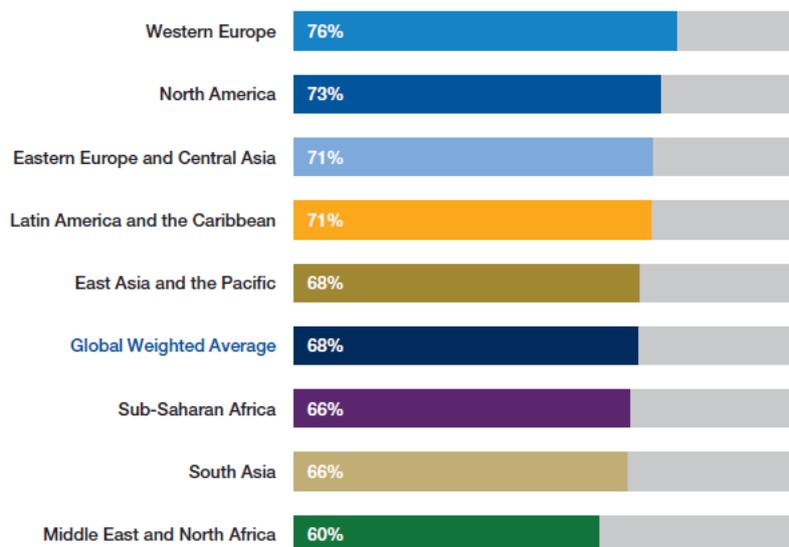


Figura 1.2. Paridad de género

Fuente: World Economic Forum (2018)

Por otra parte, hay un motivo subjetivo que sustenta esta investigación, puesto que el estudio de este tema se debe en mayor medida a la pertenencia de la alumna que realiza el TFG al colectivo menos aventajado en el mundo laboral y salarial, que es el de la mujer.

La finalidad de esta investigación es aprovechar el potencial y el talento de las personas sin tener en cuenta la barrera del género, sino que prime la profesionalidad de cada uno/a. Para conseguir esta finalidad se plantean varios objetivos: conocer hasta donde llega la problemática de la brecha salarial, y proponer estrategias que fomenten la diversidad de género en el ámbito laboral.

Esta investigación se puede definir de carácter exploratorio, cognitivo (Descriptivo y explicativo), transversal, basada en datos primarios y estructurada de acuerdo con los siguientes fundamentos: primero, se revisa la literatura sobre la brecha salarial, se plantean las hipótesis y se diseña el modelo conceptual; seguidamente, se detallan los métodos de captación y análisis de datos; a continuación, se discuten los principales resultados; más adelante, se presentan las conclusiones e implicaciones teóricas y empíricas y, finalmente, se especifican las limitaciones y las líneas futuras de investigación.

2 REVISIÓN DE LA LITERATURA

En este apartado se trata el marco teórico que da sustento a la investigación. En primer lugar, se presentan algunos conceptos genéricos sobre brecha salarial (conceptos y teorías) y posteriormente se procede a la justificación de las hipótesis.

Para entender bien el estudio en cuestión, es necesario empezar diferenciando dos grandes conceptos. Por un lado, el concepto de diferencia salarial, también denominada brecha salarial o desigualdad salarial, que hace referencia a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres, es decir, la diferencia entre el salario masculino y el femenino. Por otro lado, el concepto de discriminación salarial, que es aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada, es decir, cuando la mujer ocupa un puesto, o realiza un trabajo, idéntico o de valor equivalente al del hombre, pero recibe una retribución distinta, incluso en la mayoría de los casos inferior, a la del hombre (De Cabo y Garzón, 2007; Sallé y Molpeceres, 2009)

En base a estos conceptos, existen varias teorías que explican la brecha salarial, como la Teoría del gusto por la discriminación de Becker, la Teoría de la discriminación estadística o la Teoría de la concentración o Modelo Overcrowding. A continuación procedemos a destacar, en la tabla siguiente, las principales características de aquellas que sean más sobresalientes en la literatura consultada.

Nombre	Área de conocimiento	Defensores	Objetivo	Idea esencial
T. del gusto por la discriminación.	Área de recursos humanos.	Gary Becker, 1957.	Explicación de las diferencias salariales por razón de sexo a causa de los prejuicios.	“Empleadores y trabajadores masculinos tienen prejuicios respecto a grupos con características personales diferentes (mujeres), suponiendo su contratación (y promoción) un coste desde el punto de vista psíquico” (Vega et al., 2016).
T. de la discriminación estadística.	Área de recursos humanos.	Keneth Arrow y Edmund Phelps, 1972.	Explicación de las diferencias salariales por razón de sexo y coste.	Los empleadores creen que, de media, las mujeres son unas empleadas menos productivas o estables, y juzgan a las mujeres individualmente como si se ajustaran a esa media.
T. de la concentración o Modelo Overcrowding.	Área de recursos humanos.	Bergmann, 1974.	Explicación de las diferencias salariales por la segmentación del mercado.	“Analiza las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres producida a partir de la segregación en el empleo” (Cerro Calderón, 2016)
T. de los recursos y capacidades.	Área de gestión.	Penrose, 1959; Nelson y Winter, 1982; Wernerfelt, 1984; Rumelt, 1984.	Centrarse en el ámbito interno de la empresa para encontrar ventaja competitiva, potenciando sus recursos y capacidades.	“La fuente de ventaja competitiva principal para la empresa se encuentra en sus recursos, y en la forma en que estos se coordinan e interrelacionan, es decir, en sus capacidades” (Sánchez y Valle, 2002)

Tabla 2.1. Teorías que explican la brecha salarial

Fuente: Elaboración propia

Para proporcionar una teoría concisa que dé respuesta a por qué la mujer debería ser un recurso igual de importante que el hombre, Rumelt (1984), entre otros, propone la Teoría de los Recursos y Capacidades, que es la elegida en esta investigación por diversos motivos: a diferencia de las otras teorías, esta se centra en factores internos (recursos y capacidades); reconoce el factor humano como un recurso determinante para que la organización pueda alcanzar el éxito (Perlines y García-Pardo, 2008).

La teoría de recursos y capacidades centra el interés del análisis en la ventaja competitiva conseguida en el ámbito interno de la empresa. Esta teoría identifica cuáles son los recursos y habilidades de las que goza la empresa y cuáles son las que puede adquirir, analizando tanto los recursos y capacidades que tienen en común las empresas, como sus diferencias (Ibarra Mirón & Suárez Hernández, 2002; Riveros, López, & Martínez, 2004). De hecho, esta teoría ha generado varias disciplinas, como la gestión estratégica, negocios internacionales, marketing, recursos humanos, etc., todos orientados a comprender la naturaleza y heterogeneidad de los recursos (Ferreira, Serra, Costa & Almeida, 2016).

Como apunta la pionera en esta teoría, Penrose (1959), “la empresa es más que una unidad administrativa, es también una colección de recursos productivos” (Riveros et al., 2004).

Para explicar esta teoría sería útil empezar distinguiendo entre recursos y capacidades.

En cuanto a los recursos, Riveros et al. (2004) definen los recursos como “el conjunto de factores (tangibles e intangibles) de los que dispone una empresa para llevar a cabo su estrategia”.

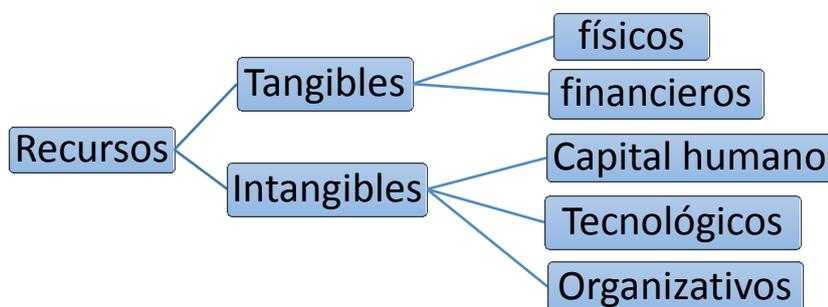


Figura 2.1. Tipos de recursos

Fuente: Riveros et al. (2004)

Por otro lado, como bien apunta la definición, se puede diferenciar entre recursos tangibles e intangibles. Mientras que los primeros tienen un carácter físico, los segundos son de carácter informativo y basados en el conocimiento.

Según Riveros et al. (2004), en relación a los recursos tangibles, que son los más fáciles de reconocer y valorar, estos a la vez se pueden dividir entre recursos físicos, como los bienes inmuebles, el material de oficina o los productos terminados, y recursos financieros, como el capital, las acciones o los contactos comerciales. Por otra parte, respecto a los recursos intangibles, se puede realizar una primera división dependiendo de si estos recursos son aportados por los seres humanos o no. Los primeros, poseen una vinculación directa con las personas, el capital humano, y hace referencia a los conocimientos, experiencia o motivación de estos. Los segundos, no tienen relación con las personas, y se pueden diferenciar entre recursos tecnológicos como las licencias de software, y recursos organizativos, como la marca comercial.

Por otra parte, Barney (1991), además, afirma que los recursos no crean valor de forma individual, sino por la interacción entre ellos (capacidades), y siempre que cumplan una serie de características: ser valiosos, escasos, difíciles de imitar y de sustituir por otros.

Ya que el capital humano es un recurso, que además ayuda a la empresa a ser más competitiva, hacer diferencias en el ámbito laboral entre hombres y mujeres por el simple hecho de serlo, puede ser una pérdida de recursos a los que la empresa está renunciando sin ningún motivo. Como afirman Del Río & Alonso (2007), “Una sociedad que desaprovecha el capital humano de buena parte de su población está limitando su potencial, con la consiguiente pérdida de competitividad en una economía cada vez más globalizada”. Asimismo, como apuntan Pérez et al. (2018), citando a Alvesson y Billing (1997), en la actualidad, cualquier análisis a nivel empresarial que tenga un carácter destacado, debe tener en cuenta la perspectiva del género como una característica que repercute en toda la organización y ocasiona múltiples consecuencias.

Mientras que los progresos experimentados en materia de igualdad salarial son indiscutibles, ya que se ha evolucionado mucho en la supresión de la discriminación en relación a los salarios, la necesidad de continuar batallando con el objetivo de conseguir garantizar un acceso igualitario en cuestión de género a los puestos de trabajo y unos ingresos justos entre mujeres y hombres, sigue vigente (Sallé y Molpeceres, 2009).

Aunque diferencia salarial no siempre implica discriminación, ya que puede estar apoyada por varios factores como la peligrosidad del puesto de trabajo, su localización u otras características específicas que pudieran conducir a que el rendimiento pueda ser diferenciado, es innegable que la diferencia salarial existe, lo que implica que una mujer reciba una retribución inferior a la que percibiría un hombre en un puesto de trabajo de iguales características, y son varios los factores que la condicionan. Entre ellos se identifican el perfil del trabajador, el perfil laboral del mismo y el perfil de la empresa (de Lucio, del Valle & Valero, (2012).

Perfil del trabajador	Edad	Sallé y Molpeceres, 2009; De Lucio et al., 2012; Anghel et al., 2018; Vicesecretaría General de UGT, 2019;
	Nivel de estudios	Arulampalam et al., 2007; Vega et al., 2016; Boye et al., 2017; Anghel et al., 2018;
Perfil laboral	Años de antigüedad	Sallé y Molpeceres, 2009; Anghel et al., 2018;
	Duración del contrato	Sánchez et al., 2016; Anghel et al., 2018; Vicesecretaría General de UGT, 2019;
	Responsabilidad en la organización	Sallé y Molpeceres, 2009; Sánchez et al., 2016; Pérez et al., 2018;
Perfil de la empresa	Tipo de convenio	De Lucio et al., 2012
	Orientación al mercado	Molpeceres., 2009; de Lucio et al., 2012
	Tamaño de la unidad	De Lucio et al., 2012, anghel et al., 2018
	Titularidad	Arulampalam et al., 2007; De

		Cabo y Garzón, 2007; Sallé y Molpeceres, 2009; Alaez-Aller et al., 2015
	Código de Actividad Económica	Olsen y Walby, 2004; De Cabo y Garzón, 2007; Dinovitzer y Hagan, 2013; Sánchez et al., 2016; Vicesecretaría General de UGT, 2019;

Tabla 2.2. Factores determinantes de la brecha salarial

Fuente: elaboración propia

A continuación se procederá a plantear y justificar las hipótesis a partir de los factores determinantes de la brecha salarial.

La literatura sobre el perfil del trabajador trata la variable de la edad. En lo referente a esta variable Sallé y Molpeceres (2009), apuntan que conforme aumenta la edad de los trabajadores, también lo hace la diferencia salarial. Hay que tener en cuenta que, en este caso, evidentemente el incremento de la edad origina un aumento del salario tanto en hombres como en mujeres, pero ese crecimiento de salario es superior en los hombres. De Lucio et al. (2012) consideran que las mujeres van perdiendo masa salarial relativa conforme van desarrollando sus carreras profesionales a causa del aumento de la brecha salarial.

- Hipótesis 1: A mayor edad, mayor brecha salarial.

Por otra parte, en el ámbito del perfil laboral del trabajador, se suelen tratar las variables años de antigüedad, duración del contrato y responsabilidad en la organización.

En cuanto a los años de antigüedad, dando por hecho que a mayor antigüedad mayor experiencia, muestra una tendencia semejante a la edad o el nivel educativo, con un incremento constante de la desigualdad salarial cuanto mayor es la antigüedad (Sallé y Molpeceres, 2009; Anghel, Conde-Ruiz & Marra de Artiñano, 2018).

- Hipótesis 2: A mayor antigüedad, mayor brecha salarial.

Sobre la duración del contrato Sánchez Mira, Trinidad, Recio & Torns (2016) afirman que la brecha salarial entre hombres y mujeres que disponen de contrato indefinido es mayor que la del contrato parcial. No obstante, además de que las mujeres se sitúan de manera mayoritaria en contratos a tiempo parcial, cuando aspiran a un contrato indefinido, sufren una brecha salarial más acusada. Apoyando lo anterior, Anghel et al (2018), sostienen que “los hombres ganan un 14% más que las mujeres si tienen un contrato indefinido y un 8% si el contrato es de carácter temporal”.

- Hipótesis 3: A mayor duración del contrato, mayor brecha salarial.

Finalmente, la última variable que se trata en el ámbito del perfil laboral del trabajador es la responsabilidad en la organización. En relación a esta variable, Sánchez et al. (2016) afirman que la brecha salarial registra un mayor impacto en aquellas mujeres que están mejor posicionadas en las empresas. En adición, se sabe que las mujeres, por lo general, suelen beneficiarse menos de los aumentos salariales asociados a un ascenso. Además, Heredia et al. (2002) afirman que independientemente del sector que se analice, incluyendo los que poseen un mayor número de mujeres, la cantidad de mujeres con respecto a los hombres disminuye conforme se asciende en la pirámide organizativa, concluyendo que la presencia de mujeres en posiciones de poder y con responsabilidades en el puesto de trabajo, es mínima. Asimismo, Pérez et al (2018) apunta que la presencia del género femenino en los altos cargos de las

empresas no está nada cerca todavía de ser igual a la de los hombres, situación que se incrementa progresivamente al subir en la jerarquía piramidal.

- Hipótesis 4: A mayor responsabilidad en la organización, mayor brecha salarial.

En cuanto al ámbito del perfil de la empresa, se suelen tratar variables como el tipo de convenio, orientación al mercado, tamaño de la unidad, titularidad y código de actividad económica.

En relación al tipo de convenio, de Lucio et al. (2012) apuntan que “la diferencia salarial entre hombres y mujeres es mayor, en términos generales, cuanto menor ámbito abarca el convenio al que está suscrita la empresa”. Por otro lado, Gunderson (2006) apoya esta idea, ya que afirma que la brecha salarial se reduce en ambientes sindicalizados, por lo que el impacto salarial tiende a ser mayor para las mujeres ya que ellas son menos propensas a estar cubiertas por un convenio colectivo.

- Hipótesis 5: Cuanto menor ámbito abarca el convenio, mayor brecha salarial.

Sobre la orientación al mercado, Molpeceres (2009), citando a De Cabo y Garzón (2007), ofrece datos de la desigualdad salarial según la amplitud de territorio que la empresa abarque, registrando un incremento de la desigualdad a medida que se amplían los mercados, en empresas con mercados locales o regionales se registra una brecha de 22%, en los mercados nacionales del 27% y en los mercados internacionales del 29%. De Lucio et al. (2012) apoyan lo comentado anteriormente y afirman que cuanto mayor amplitud tiene el mercado al que se dirige una empresa, mayor brecha salarial existe: “La diferencia salarial es del 26,4% en favor a los hombres si la producción se dirige al ámbito nacional. Cuando la empresa dirige su producción al exterior, la brecha salarial se amplía sustancialmente hasta suponer un 30%”.

- Hipótesis 6: A mayor orientación al mercado internacional, mayor brecha salarial.

Respecto al tamaño de la unidad, se afirma que la brecha salarial tiene una relación directa con el tamaño de la empresa, puesto que la brecha salarial aumenta cuanto mayor es la empresa. Esto quiere decir que la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres se incrementa, conforme la empresa aumenta su tamaño. (de Lucio et al., 2012; Anghel et al., 2018).

- Hipótesis 7: A mayor tamaño de la empresa, mayor brecha salarial.

En cuanto a la variable de la titularidad de la empresa De Cabo y Garzón (2007) apuntan que la menor diferencia entre los salarios masculino y femenino se debe fundamentalmente a la titularidad pública de la empresa. Por otro lado, Arulampalam et al (2007) sugieren que la brecha salarial es inferior en el sector público puesto que al adoptar los países de la Unión Europea normas sólidas en favor de la igualdad de oportunidades, se aplican más rigurosamente en el sector público que en el sector privado.

- Hipótesis 8: La brecha salarial es mayor en el sector privado.

Finalmente, respecto a la última variable que se trata en el ámbito del perfil empresarial, el código de actividad económica, según Palacio Morena & Simón Pérez (2002), “Una importante contribución de la literatura a la comprensión de la naturaleza de las diferencias salariales entre sexos radica en el hallazgo de que las mujeres tienden a estar segregadas en ciertas ocupaciones, diferentes de las de los varones, y que los salarios tienden a ser menores en estas ocupaciones predominantemente femeninas”. Además, varios autores apuntan que los sectores menos feminizados (industrias extractivas, transporte y almacenamiento y construcción) son los que concentran mejores niveles salariales. Por el contrario, los sectores con mayor número de mujeres (otros servicios, actividades administrativas y servicios auxiliares y actividades profesionales) se encuentran por debajo del salario medio de todos los

sectores (Sánchez et al., 2016; Vicesecretaría General de UGT, 2019). Adicionalmente, Olsen y Walby (2004), afirman que los sectores que tienen mayor brecha salarial coinciden con los más feminizados.

- Hipótesis 9: Cuanto más feminizado está el sector, mayor brecha salarial.



Figura 2.2. Modelo conceptual de las hipótesis

Fuente: Elaboración propia

3 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio sigue un proceso bietápico, en el que, en primer lugar, se captan los datos necesarios y, posteriormente, se analizan.

Para captar los datos necesarios se sigue el siguiente proceso: en primer lugar, se plantea si existe alguna base de datos con variables e indicadores sobre brecha salarial; en segundo lugar, y tras diversas averiguaciones, se conoce que el INE (Instituto Nacional de Estadística) ofrece datos sobre el tópico general de la investigación (la brecha salarial de género); por último, nos ponemos en contacto con dicho organismo para localizar los microdatos. Los microdatos que facilita el INE son los incluidos en la Encuesta de Estructura Salarial (Anexo 1), que se realiza cuatrienalmente en todos los estados miembros de la UE a nivel nacional; siendo la última la que corresponde al periodo de 2014 la que hemos considerado para realizar esta investigación.

Entre los datos incluidos en la encuesta de estructura salarial, no sólo figuran los datos de la brecha salarial; además la base de datos incluye otras variables que permiten explicar la situación de la variable objeto de estudio.

Las variables finalmente consideradas en la investigación son las siguientes: la edad, la antigüedad, la duración del contrato, la responsabilidad en la empresa, el tipo de convenio, la orientación al mercado, el tamaño de la empresa, la titularidad y el sector de actividad.

Variable	Definición de la variable	Escala de valoración de la variable
Brecha salarial	Diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres.	Escala porcentual
Edad	Años que tienen los trabajadores de las empresas.	Menos de 19 años
		De 20 a 29 años
		De 30 a 39 años
		De 40 a 49 años
		De 50 a 59 años
		Más de 59 años
Antigüedad	Periodo de tiempo que el empleado lleva trabajando en una empresa.	De 0 a 10 años
		De 11 a 20 años
		De 21 a 30 años
		De 31 a 40 años
		De 41 a 50 años
		De 51 a 60 años
Duración del contrato	Periodo de tiempo en el que el contrato está vigente para que el empleado pueda trabajar en la empresa.	Duración indefinida
		Duración determinada
Responsabilidad	Nivel de toma de decisiones que tiene cada trabajador en la empresa.	SI
		NO
Tipo de convenio	Acuerdo suscrito por los representantes de los	Estatual sectorial
		Sectorial de ámbito inferior

	trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad. Este puede ser más o menos amplio, según el acuerdo al que se llegue.	De empresa
		De centro de trabajo
		Otra forma de regulación
Orientación al mercado	Ámbito territorial que abarca la empresa.	Local o regional
		Nacional
		Unión europea
		Mundial
Tamaño de la empresa	Mayor o menor volumen de empleados que tiene cada empresa.	De 1 a 49 trabajadores
		De 50 a 199 trabajadores
		200 y más trabajadores
Titularidad	Clasificación de las empresas dependiendo si el capital lo aporta el Estado o inversores privados.	Público
		Privado
Sector	Conjunto de actividades económicas agrupadas por la esencia de las tareas.	Industrias extractivas
		Industrias manufactureras
		Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
		Suministro de agua, actividades de saneamiento
		Construcción
		Comercio al por mayor
		Comercio al por menor
		Transporte y almacenamiento
		Hostelería
		Información y comunicaciones
		Actividades financieras y de seguros
		Actividades inmobiliarias
		Actividades profesionales, científicas y técnicas
		Actividades administrativas y servicios auxiliares
		Admón. Pública y defensa
Educación		
Actividades sanitarias y de servicios sociales		
Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento		
Otros servicios		

Tabla 3.1. Definición y escala de valoración de cada variable

Fuente: Elaboración propia

En relación al análisis de datos, resaltamos, en primer lugar, que aplicamos la estadística descriptiva y para ello utilizamos los programas informáticos IBM SPSS y Excel

Además, la fórmula para calcular la brecha salarial es la siguiente:

$$\text{Brecha salarial} = \text{Sueldo medio del hombre} - \text{Sueldo medio de la mujer}$$

3.1 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

En este apartado se comentan los resultados relativos a las características de la muestra; en particular se describe la variable sexo, edad, antigüedad, duración del contrato, responsabilidad en la empresa, tipo de convenio, orientación al mercado, tamaño de la empresa, titularidad y sector de actividad. En primer lugar, se realiza un modelo arquetipo de la muestra, y en segundo lugar, dada la naturaleza del tema objeto de estudio se analiza cada variable en relación a la variable sexo.

Variables	Valor más frecuente
Sexo	Hombre
Edad	40 – 49 años
Antigüedad	0 – 10 años
Duración del contrato	Indefinida
Responsabilidad	No
Tipo de convenio	Sectorial de ámbito inferior
Orientación al mercado	Nacional
Tamaño de la empresa	Más de 200 trabajadores
Titularidad	Privada
Sector de actividad	Construcción

Tabla 3.2. Modelo arquetipo de la muestra.

Fuente: Elaboración propia.

El modelo arquetipo que describe la muestra presenta las siguientes características: es un hombre, de 40 a 49 años, con menos de 10 años de antigüedad, con un contrato indefinido de convenio sectorial de ámbito inferior, no tiene responsabilidad en su puesto de trabajo, la empresa en la que trabaja es del sector de la construcción, tiene más de 200 trabajadores, con una titularidad privada y un mercado a nivel nacional.

❖ Variable edad:

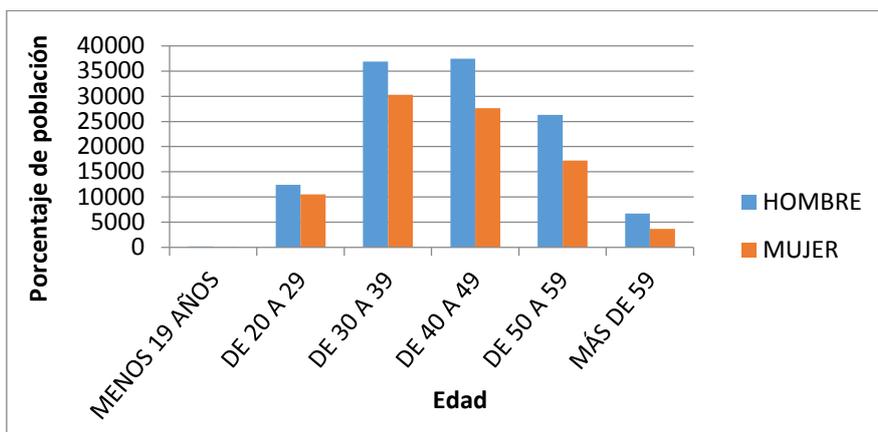


Figura 3.1. Edad por sexo (datos absolutos).

Fuente: Elaboración propia.

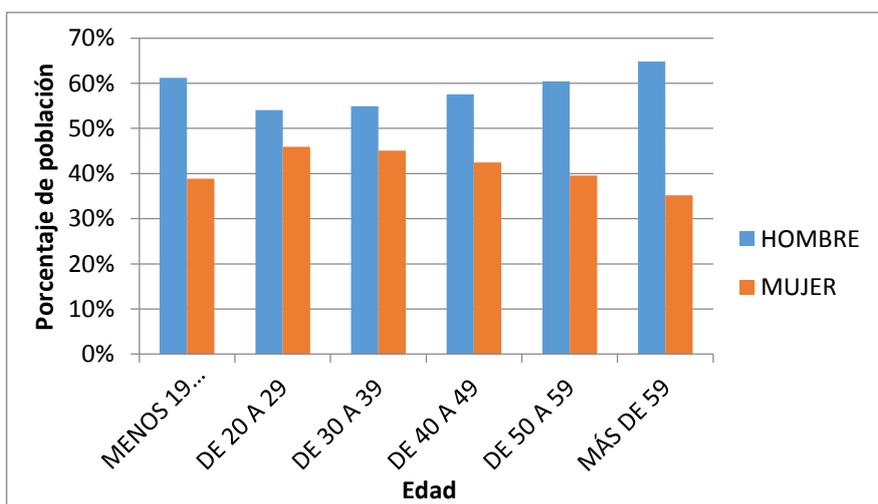


Figura 3.2. Edad por sexo (datos porcentuales).

Fuente: Elaboración propia.

En relación con la variable edad, la mayoría de los hombres trabajadores tienen entre 30 y 49 años de edad, como ocurre de manera similar en las mujeres. Al observar la tabla de datos absolutos, se puede percibir como los datos representan una forma acampanada, ya que en los intervalos centrales se concentra una mayor población, disminuyendo conforme los intervalos se distancian. Por otro lado, se observa notablemente un descenso de la población trabajadora menor de 19 años, a causa de que en estas edades la población se centra más en la formación académica para después poder ser competitivos en el mercado laboral.

Si observamos la tabla por porcentajes (Figura 3.2.), los valores se pueden considerar constantes con respecto a la diferencia entre géneros. No obstante, en los intervalos distales hay una mayor diferencia entre la población masculina y femenina. La tendencia dentro de la población femenina en los intervalos de mayor edad (más de 50 años), está influenciada por la paulatina incorporación de la mujer al mercado laboral.

❖ Variable antigüedad:

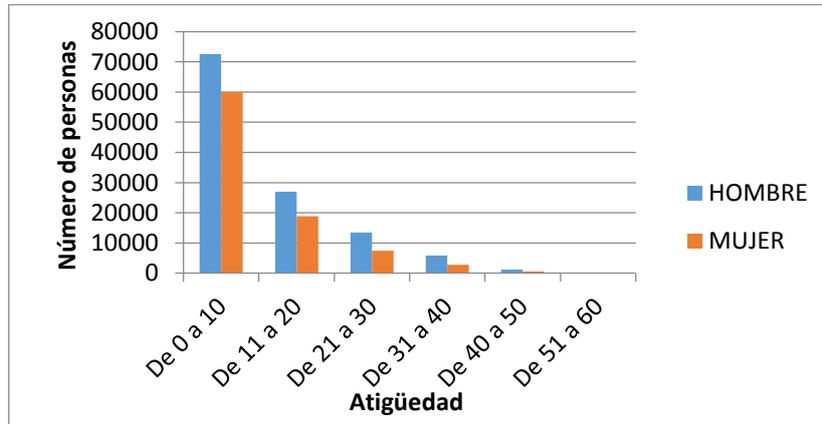


Figura 3.3. Antigüedad por sexo (datos absolutos).

Fuente: Elaboración propia.

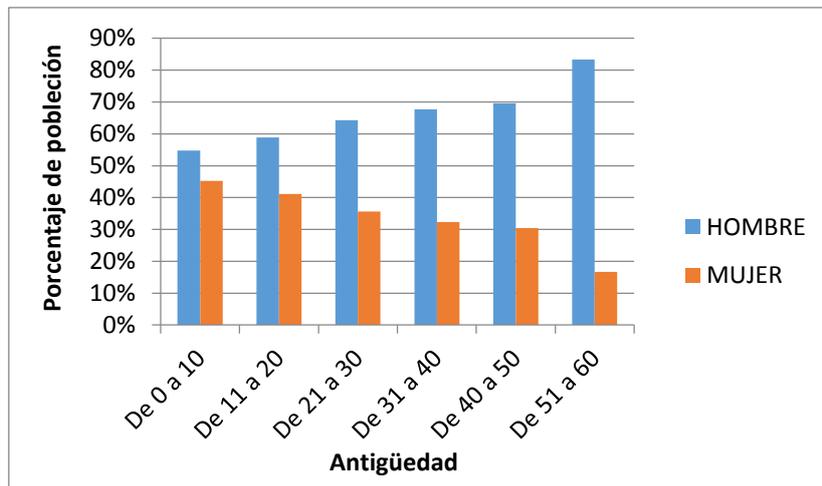


Figura 3.4. Antigüedad por sexo (datos porcentuales).

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la antigüedad la población se concentra en el primer intervalo y va disminuyendo conforme van aumentando los años de antigüedad, pasando desde los 70.000 trabajadores en el intervalo de 0 a 10 años de antigüedad hasta reducirse a 6 trabajadores en el último intervalo (de 51 a 60 años). La diferencia entre sexos tiene un movimiento bastante peculiar, ya que en el porcentaje de hombres, presenta una tendencia inversa a la tabla en datos absolutos, es decir, se refleja una tendencia ascendente, mientras que en el de mujeres desciende. Esta tendencia dentro de la población femenina, al igual que en la variable edad, está influenciada por la paulatina incorporación de la mujer al mercado laboral.

En conclusión, a mayor antigüedad el volumen de trabajadores desciende, y sin embargo, al mismo tiempo, aumenta la diferencia de género.

❖ Variable duración del contrato:

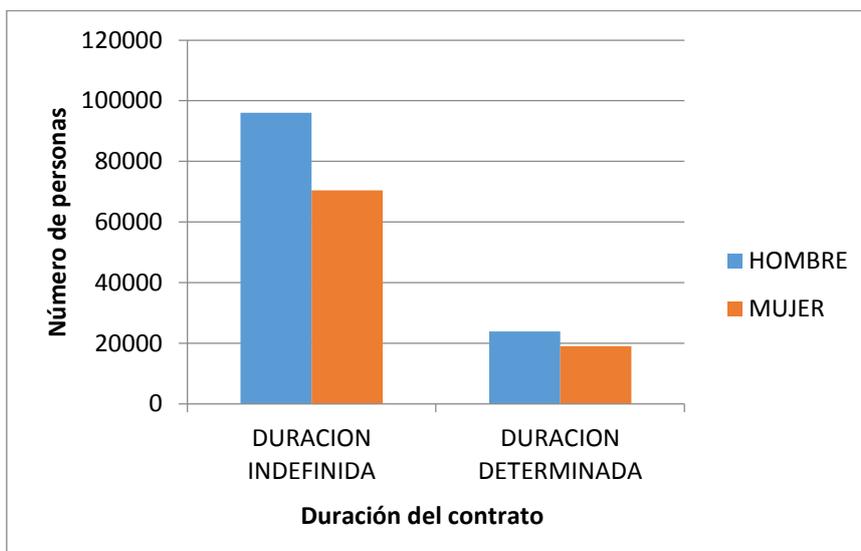


Figura 3.5. Duración del contrato por sexo (datos absolutos).

Fuente: Elaboración propia

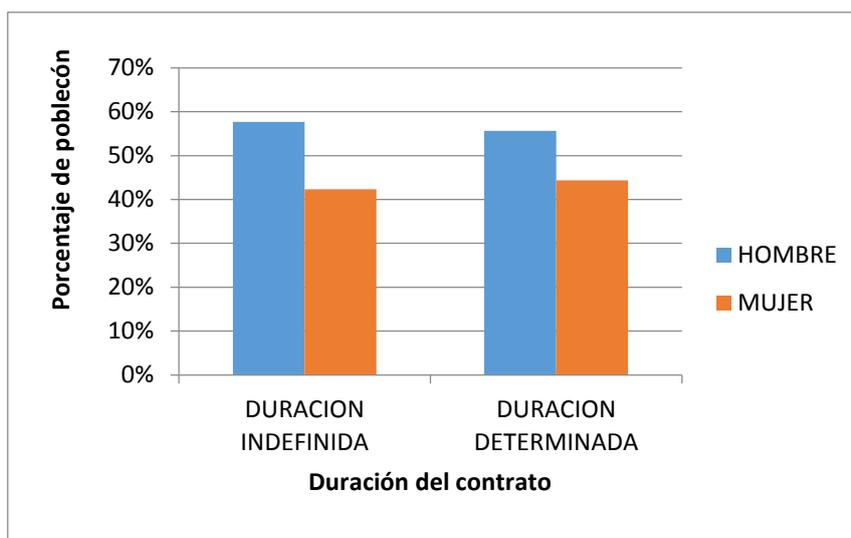


Figura 3.6. Duración del contrato por sexo (datos porcentuales).

Fuente: Elaboración propia.

En la figura 3.5., se puede observar como la mayoría de los encuestados tienen un contrato de duración indefinida, en concreto, la cifra llega casi a los 100.000 hombres y 70.000 mujeres con este tipo de contrato. Por otro lado, en relación a los contratos de duración determinada, la cifra es bastante más reducida ya que ninguno de los dos sexos alcanza siquiera los 25.000 empleados.

Observando las cifras en porcentajes (figura 3.6.), se puede concluir que no hay una gran diferencia en comparación con los datos absolutos, puesto que en los dos casos hay un mayor número de hombres que de mujeres. Se puede matizar que en la duración indefinida, aunque muy sutil, hay una mayor diferencia entre géneros que en la duración determinada.

❖ Variable responsabilidad en la empresa:

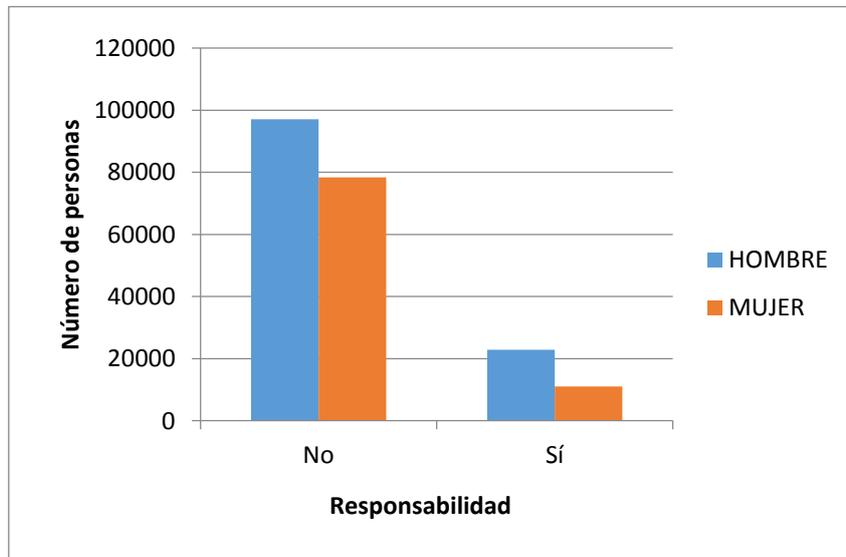


Figura 3.7. Responsabilidad en la empresa por sexo (datos absolutos).

Fuente: Elaboración propia.

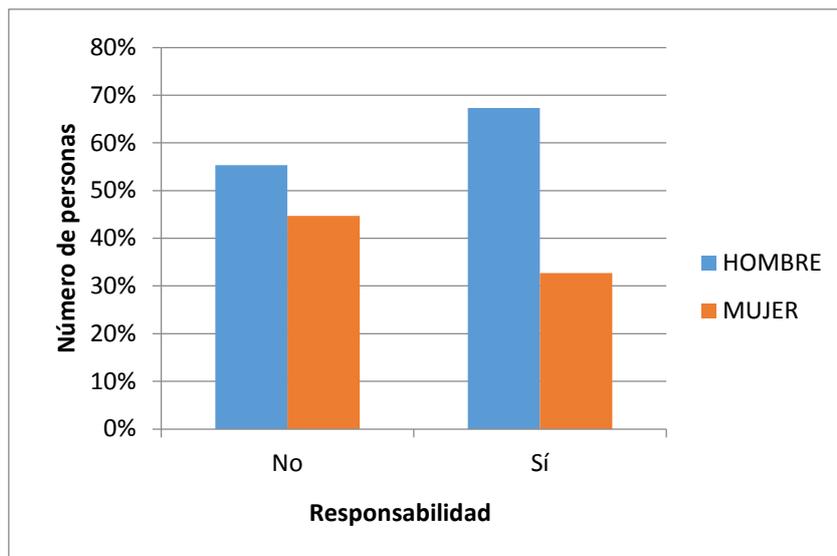


Figura 3.8. Responsabilidad en la empresa por sexo (datos porcentuales).

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la responsabilidad en la empresa, gran parte de los trabajadores carecen de esta característica. Aunque hay un mayor número de trabajadores en los puestos sin responsabilidad, en ambos casos la cantidad de mujeres es menor que la de hombres, siendo muy superior la diferencia entre sexos en los puestos con responsabilidad que en los puestos sin responsabilidad, reflejado claramente en la tabla de porcentajes. En conclusión, en este caso, a mayor volumen de empleados, mayor diferencia entre géneros, o lo que es lo mismo, los puestos con responsabilidad siguen siendo “cosa de hombres”.

❖ Variable tipo de convenio:

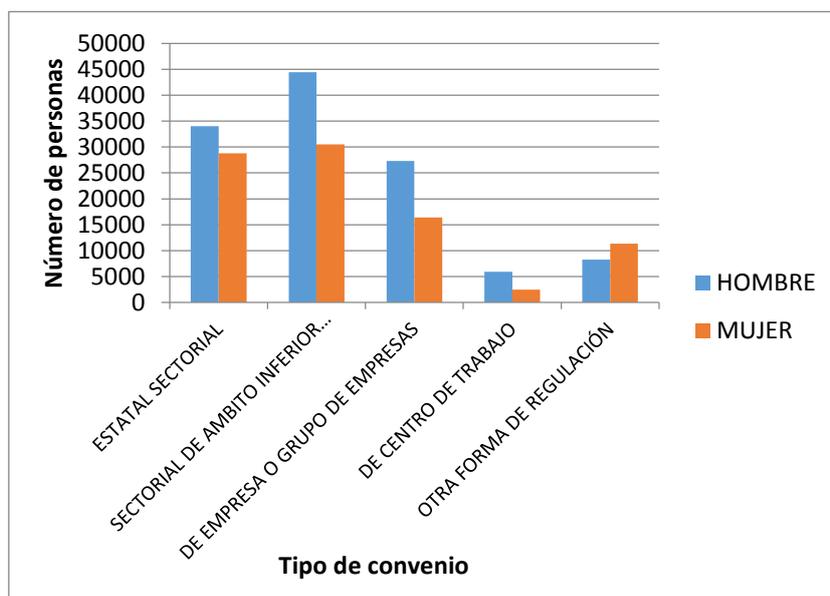


Figura 3.9. Tipo de convenio por sexo (datos absolutos).

Fuente: Elaboración propia.

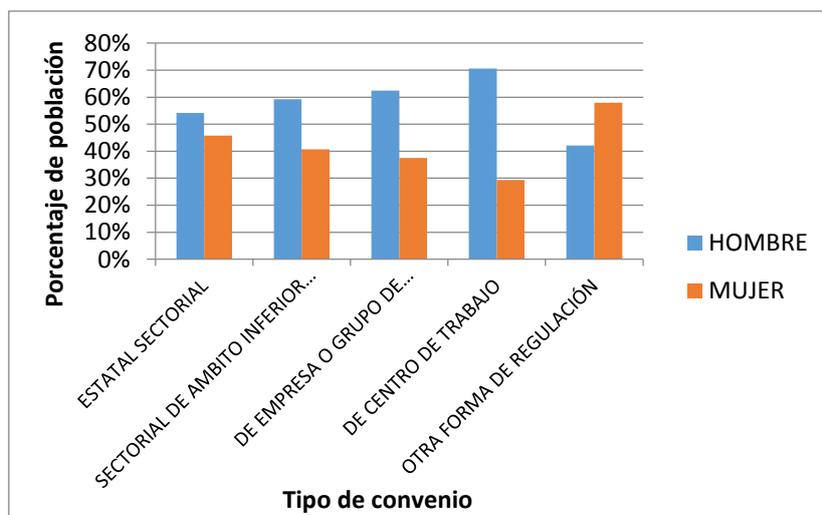


Figura 3.10. Tipo de convenio por sexo (datos porcentuales).

Fuente: Elaboración propia.

En lo referente al tipo de convenio, los hombres se concentran mayormente en el convenio “sectorial de ámbito inferior”, sin embargo, el convenio “de centro de trabajo” es el que tiene menos afluencia de este sexo. Por otro lado, las mujeres no solo se concentran en un convenio en concreto, ya que el convenio “estatal sectorial” y el “sectorial de ámbito inferior” recogen cifras bastante parecidas.

Si analizamos la frecuencia de sexo según el convenio, se observa como en ningún convenio establecido existe un mayor número de mujeres que de hombres, siendo el que presenta mayor diferencia entre géneros el “de centro de trabajo”. Por el contrario, en los convenios con otras formas de regulación, las cifras dan un vuelco, ya que la afluencia de las mujeres es superior a la de los hombres. Esto no se puede considerar algo significativo ya que se consideran muchos ámbitos laborales.

❖ Variable orientación al mercado:

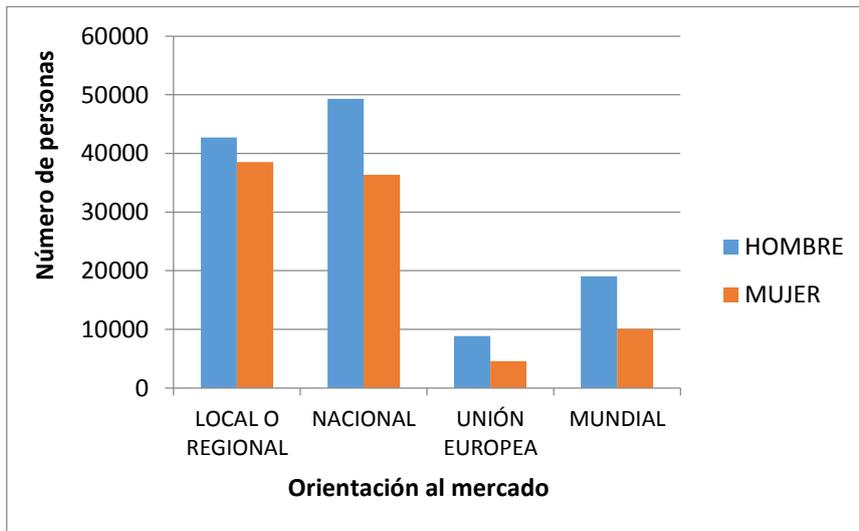


Figura 3.11. Orientación al mercado por sexo (datos absolutos).

Fuente: Elaboración propia.

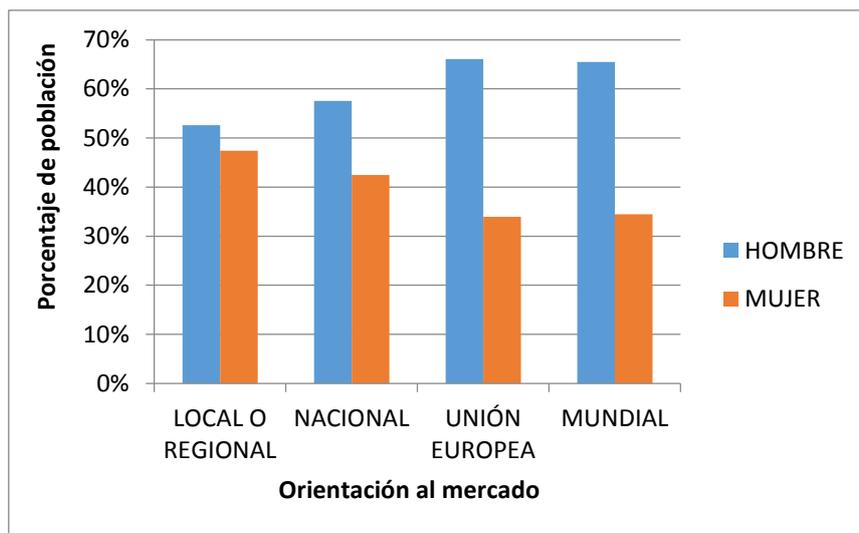


Figura 3.12. Orientación al mercado por sexo (datos porcentuales)

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la variable orientación al mercado, según los valores absolutos, se pueden establecer como ámbitos preferidos por la población el local o regional y el nacional, siendo en estos donde la diferencia entre sexos es menos acusada, según datos porcentuales.

Para las relaciones internacionales, tanto a nivel europeo como mundial, existe menor población implicada, al mismo tiempo que la diferencia de género es considerablemente más pronunciada.

Con este análisis se puede observar, que la mujer tiene un mayor impedimento de acceder a las empresas con mercados más globalizados.

❖ Variable tamaño de la empresa:

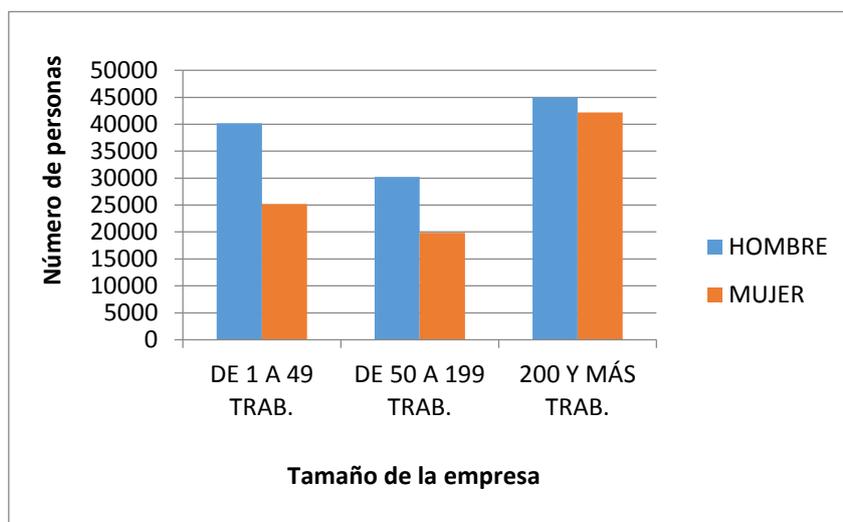


Figura 3.13. Tamaño de la empresa por sexo (datos absolutos).

Fuente: Elaboración propia.

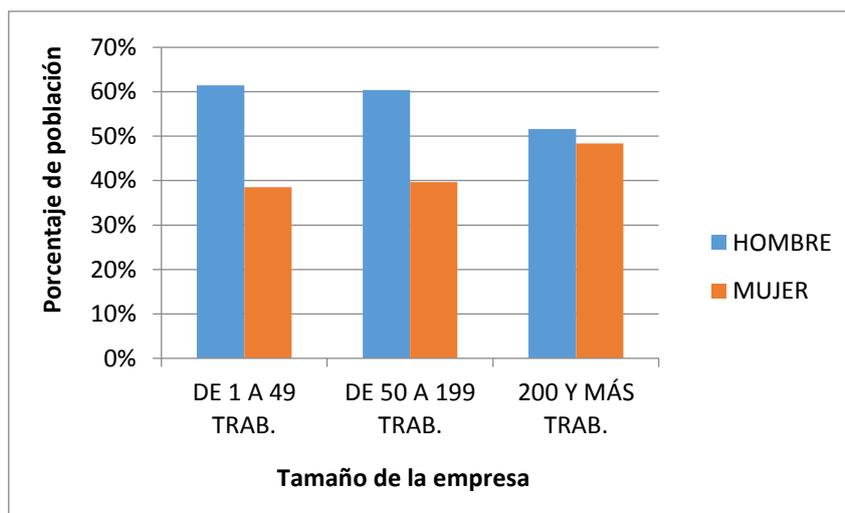


Figura 3.14. Tamaño de la empresa por sexo (datos porcentuales).

Fuente: Elaboración propia.

Tal y como se observa en las tablas de la variable tamaño de la empresa, el mayor número tanto de hombres como de mujeres se recoge en las empresas de más de 200 trabajadores, seguida de las empresas de hasta 49 trabajadores, siendo la mediana empresa (de 50 a 199 trabajadores) la que menos afluencia poblacional presenta.

En relación a los datos porcentuales, el número de hombres y mujeres es muy similar (menor de un 5%) en las grandes empresas (más de 200 trabajadores). En contraposición, las pymes (hasta 199 trabajadores) presentan una disparidad entre géneros en torno a un 20%.

❖ Variable titularidad:

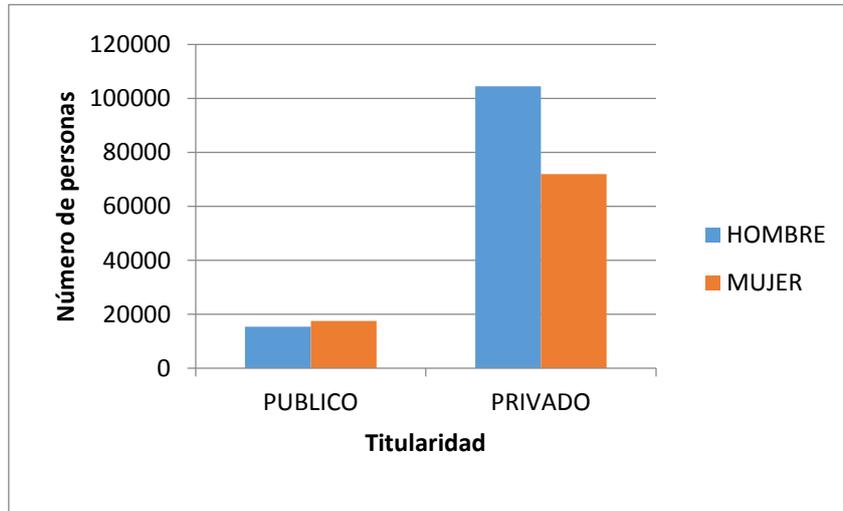


Figura 3.15. Titularidad por sexo (datos absolutos).

Fuente: Elaboración propia.

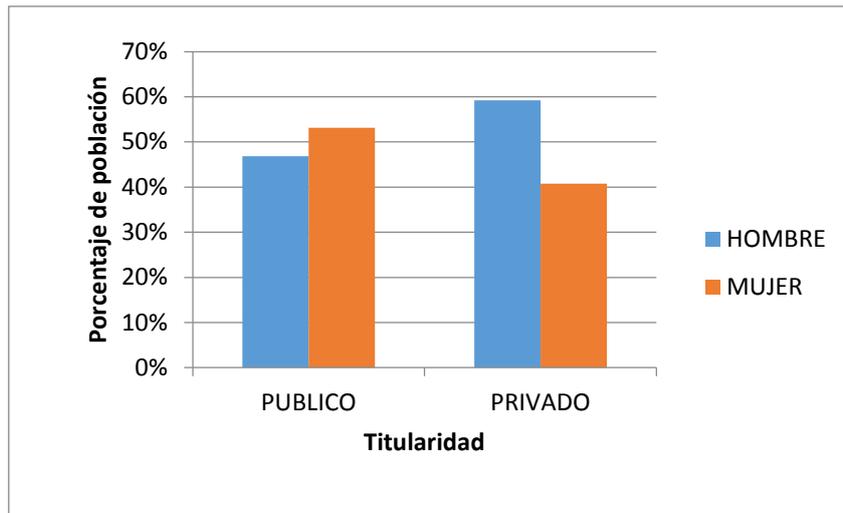


Figura 3.16. Titularidad por sexo (datos porcentuales).

Fuente: Elaboración propia.

En relación con la variable titularidad, se puede observar como la mayoría de los empleados se agrupan en el ámbito privado, registrándose una cifra de casi 30.000 hombres más que mujeres. En cambio, en el ámbito público sucede lo contrario, es donde menos trabajadores se recogen, y además, existe un mayor número de mujeres que de hombres, aunque la diferencia entre sexos es menos notable que en el sector privado (tan solo 2.000 mujeres más).

❖ Variable sector de actividad:

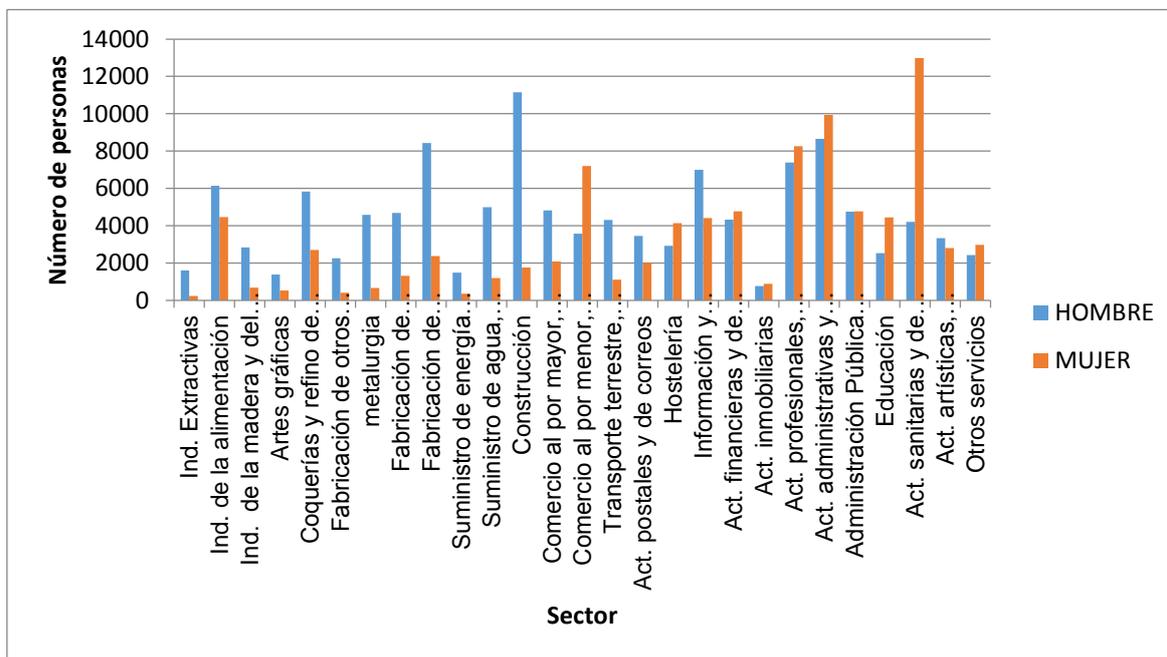


Figura 3.17. Sector de actividad por sexo (datos absolutos).

Fuente: Elaboración propia.

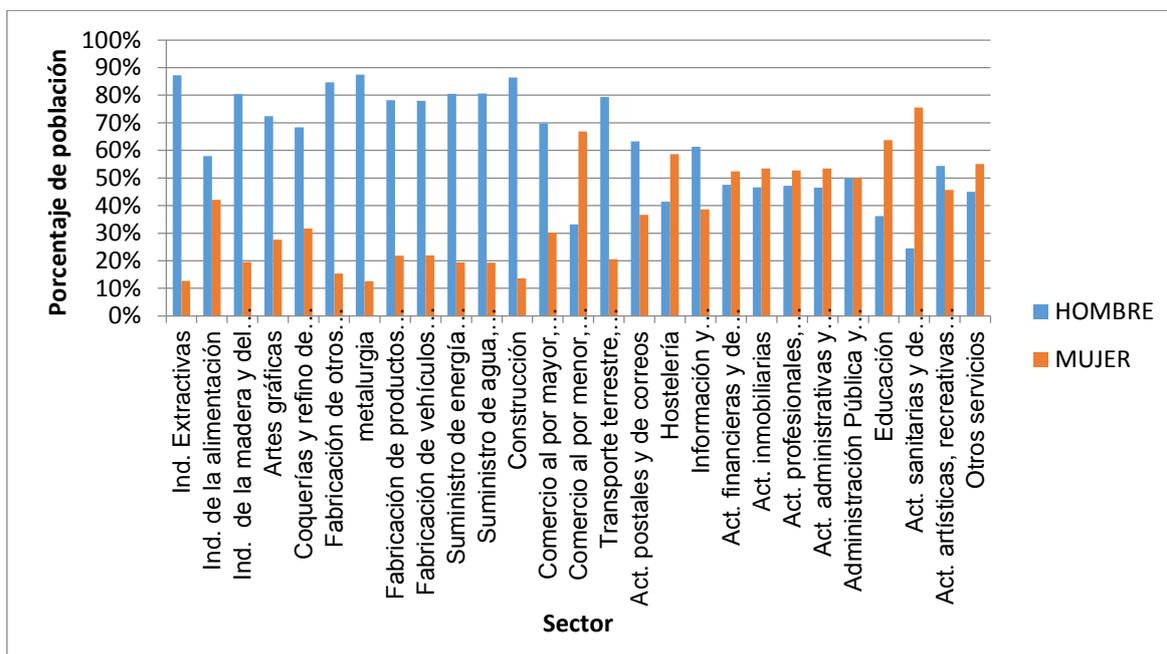


Figura 3.18. Sector de actividad por sexo (datos porcentuales).

Fuente: Elaboración propia.

En relación con el sector, se puede evidenciar, según los valores absolutos, los sectores en los que predomina cada sexo, como la construcción en el género masculino y la asistencia sanitaria en el género femenino con notable diferencia.

Sin embargo, haciendo referencia a los valores porcentuales, se observa que en los sectores feminizados la presencia del hombre es más acusada que la presencia de las mujeres en los sectores masculinizados.

4 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se analizan los principales resultados del estudio. En primer lugar, se realiza un análisis de la brecha salarial; posteriormente, se presenta, en lenguaje gráfico y literario, como influye cada variable a la brecha salarial. Así, se contrastan los datos con las hipótesis realizadas y se observa si estas se sostienen o no.

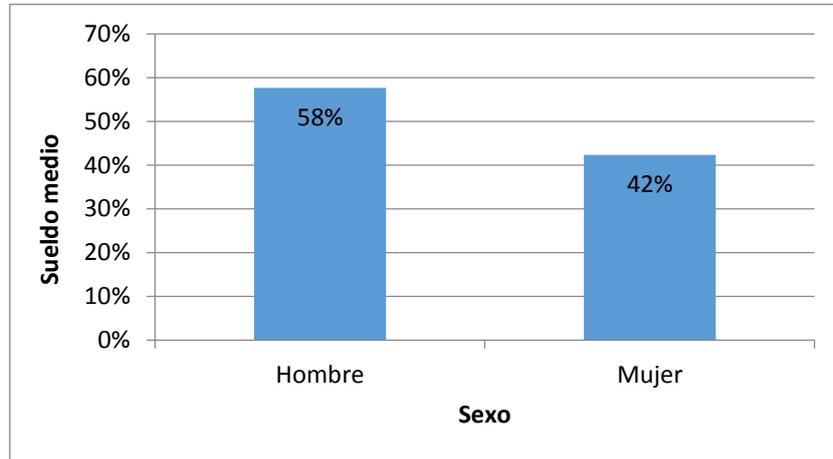


Figura 4.1 Brecha salarial

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la brecha salarial, en base al sueldo medio por sexos, como se puede observar, alcanza un valor del 15%. Con esta cifra, se puede concluir que aunque se realizan esfuerzos para acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres, todavía existe una disparidad bastante importante.

❖ H1 - A mayor edad, mayor brecha salarial:

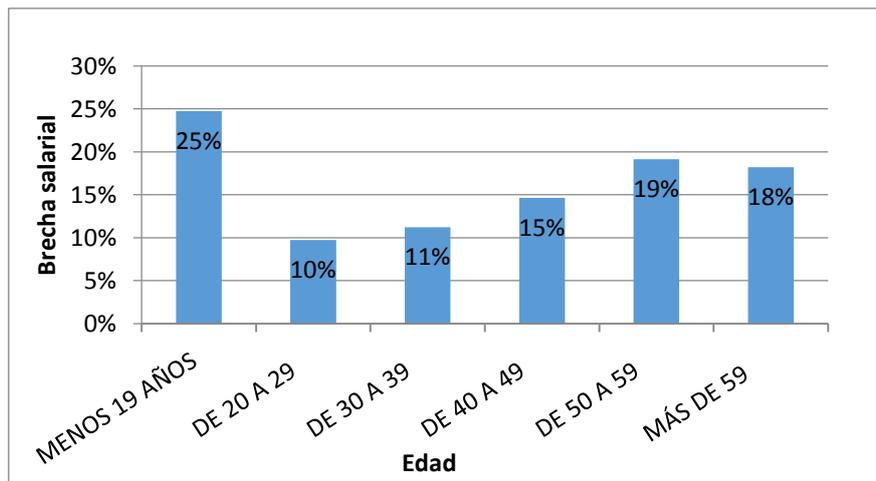


Figura 4.2. Edad – Brecha salarial

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la brecha salarial según la variable edad, de los 20 años en adelante los datos presentan una tendencia ascendente, partiendo desde un 10% hasta llegar al 19% en el intervalo de 50 a 59 años, debido a la normalización del papel de la mujer en el mercado laboral, al igual que ocurre con la frecuencia de sexo según la edad en

datos porcentuales (figura 3.2.). Sin embargo, en los trabajadores y trabajadoras de menos de 19 años la brecha salarial asciende drásticamente a un 25%.

En conclusión, se podría decir que a partir de los 20 años a mayor edad, mayor brecha salarial. Además como ya apuntaba la Vicesecretaría de UGT (2019), “Las brechas salariales superan la elevada brecha salarial media, en perjuicio de las trabajadoras que se incorporan al mercado laboral y para aquellas cuyas edades están por encima de los 45 años”.

❖ H2 - A mayor antigüedad, mayor brecha salarial:

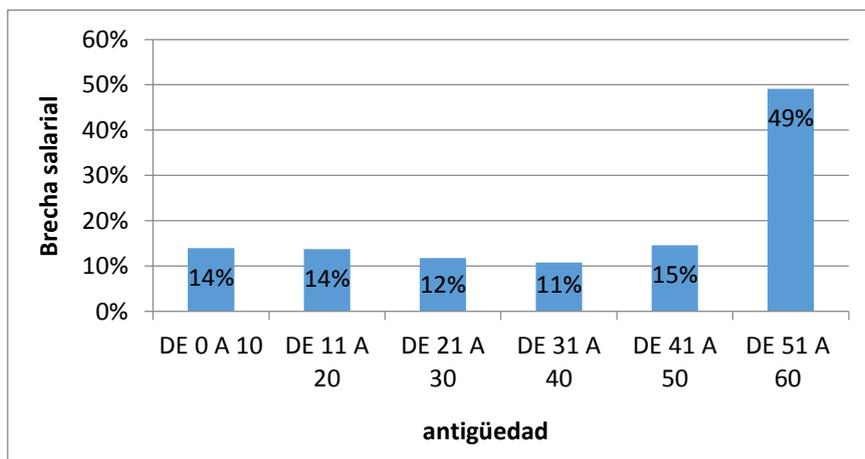


Figura 4.3. Brecha salarial y antigüedad.

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la brecha salarial según la variable antigüedad, se obtiene el valor mínimo en el rango de 31 a 40 años (11%), aunque no dista significativamente de la brecha salarial en el rango de 0 a 30 años y de 41 a 50 años. Por el contrario, se obtiene el valor máximo a partir de los 50 años, superando con creces el resto de valores, y la brecha salarial media, que asciende hasta una brecha del 49%. Este notable ascenso, relacionándolo con la frecuencia de sexo según la antigüedad, coincide con el rango donde mayor diferencia entre géneros existe.

En consecuencia, no se puede afirmar que exista una relación proporcional directa entre la brecha salarial y los años de antigüedad.

❖ H3 - A mayor duración del contrato, mayor brecha salarial:

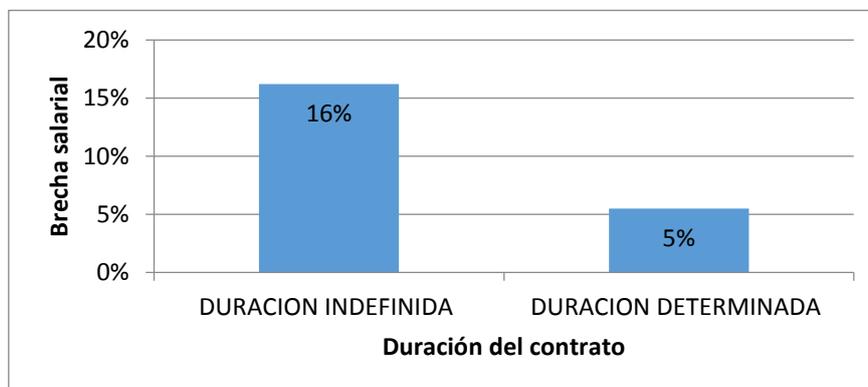


Figura 4.4. Brecha salarial y duración del contrato.

Fuente: Elaboración propia.

Según la brechas salarial en relación a la duración del contrato, y en contraposición a lo observado en la frecuencia de sexo en relación al mismo factor, la brecha salarial varía significativamente según sea un contrato de duración indefinida o un contrato de duración determinada. Si es un contrato de duración determinada la cifra es menor, se registra una brecha salarial del 5%, sin embargo, si se habla de duración indefinida ese valor se triplica. Se puede concluir que en los contratos indefinidos todavía se valora mejor a los hombres.

❖ H4 - A mayor responsabilidad en la organización, mayor brecha salarial:

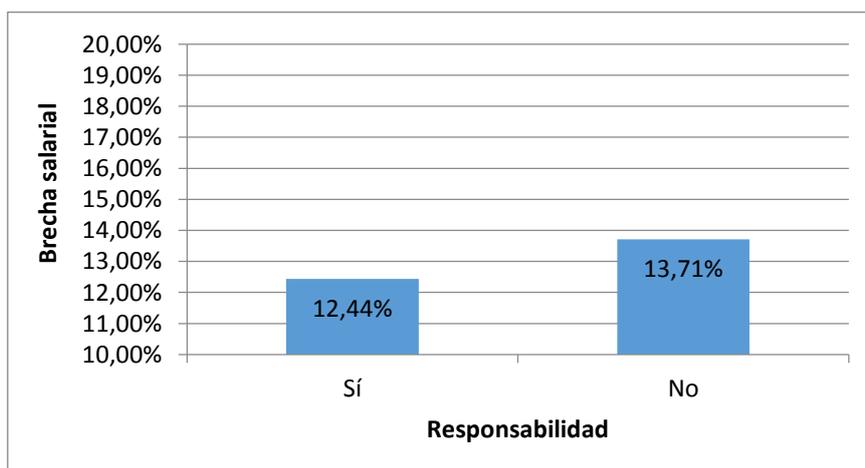


Figura 4.5. Brecha salarial y responsabilidad en la empresa.

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la brecha salarial según la responsabilidad en la empresa, los valores distan tan solo dos puntos, lo cual no se considera reseñable.

Aunque los puestos con responsabilidad siguen perteneciendo mayoritariamente a los hombres, como muestra la figura 3.8., la brecha salarial no se ve afectada por la adquisición de responsabilidades en el puesto de trabajo. En este caso, se debe tener en cuenta que en la muestra no están incluidos los presidentes, miembros de consejos de administración.

❖ H5 - Cuanto menor ámbito abarca el convenio, mayor brecha salarial:

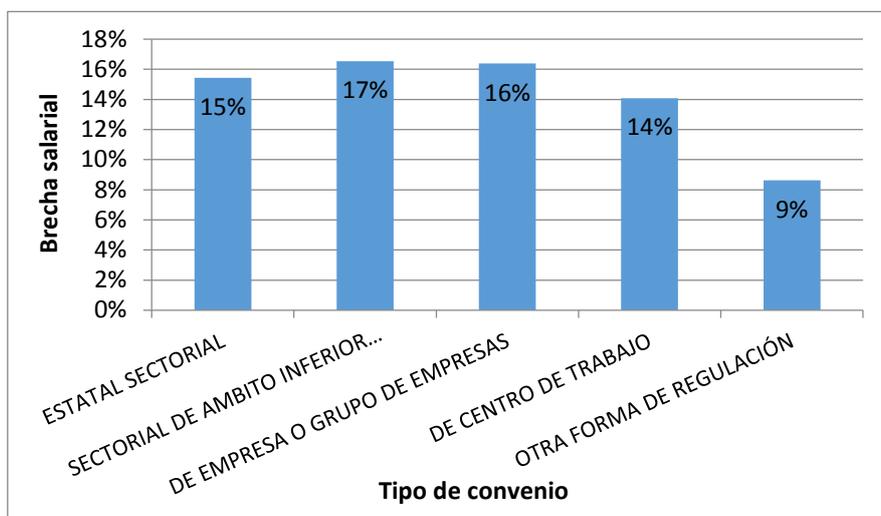


Figura 4.6. Brecha salarial y tipo de convenio.

Fuente: Elaboración propia.

La brecha salarial se mantiene prácticamente constante independientemente del ámbito al que afecta cada uno de los convenios, aunque se puede recalcar que los convenios de ámbito “estatal sectorial”, “sectorial de ámbito inferior” y “de empresa o grupo de empresas”, superan la media de la brecha salarial global. No se puede decir lo mismo de la diferencia entre géneros, siendo esta considerablemente mayor conforme el ámbito de aplicación de cada convenio disminuye, como ya se explicó en la figura 3.10.

❖ H6 - A mayor orientación al mercado internacional, mayor brecha salarial:

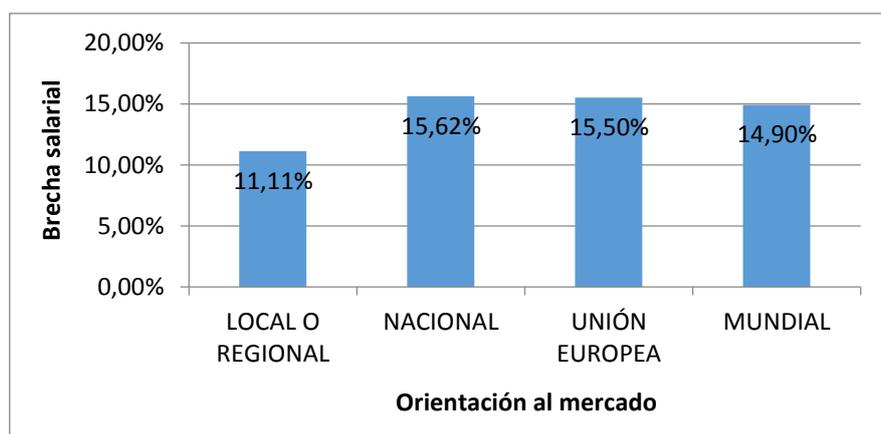


Figura 4.7. Brecha salarial y orientación al mercado.

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la variable orientación al mercado, la brecha salarial registra una leve diferencia (en torno al 4%), recogiendo el mínimo valor el ámbito local o regional (11%) y el máximo el resto de los ámbitos (15% aproximadamente). Aunque en el ámbito local o regional, coincide que existe una menor brecha salarial con la menor diferencia entre géneros, en el resto de los mercados, la brecha salarial permanece constante sin estar condicionada por la diferencia creciente entre sexos cuanto mayor alcance presenta el mercado.

❖ H7 - A mayor tamaño de la empresa, mayor brecha salarial:

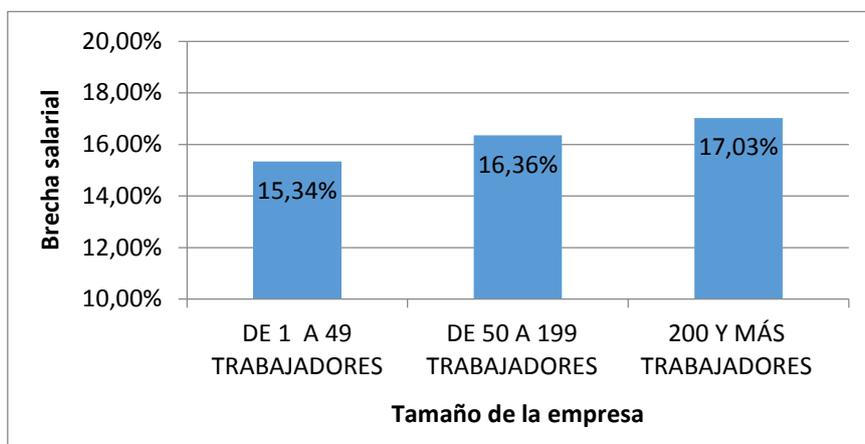


Figura 4.8. Brecha salarial y tamaño de la empresa.

Fuente: Elaboración propia.

Según el tamaño de la empresa, la brecha salarial registra una tendencia creciente, aunque no muy pronunciada, conforme aumenta el número de trabajadores. En contraposición, y como se expone en la figura 3.14., la diferencia entre géneros presenta su valor mínimo en las grandes empresas.

Se puede concluir, que a mayor tamaño de la empresa, mayor brecha salarial, aunque la diferencia entre sexos no sea significativa.

❖ H8 - La brecha salarial es mayor en el sector privado:

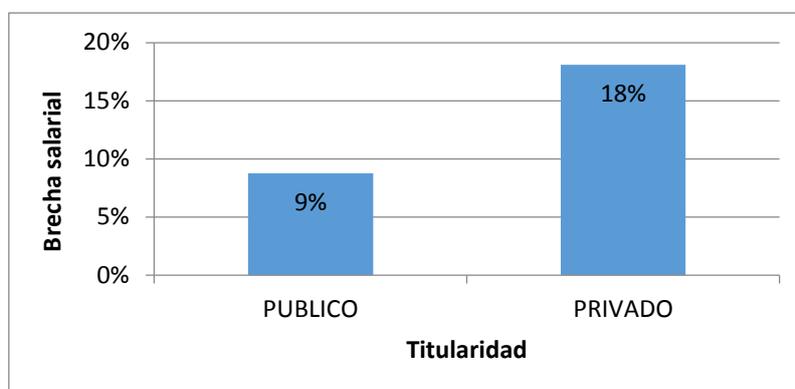


Figura 4.9. Brecha salarial y titularidad.

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la variable titularidad, la brecha salarial en el ámbito privado es el doble (18%) que en ámbito público, coincidiendo con la existencia de mayor diferencia entre géneros en el ámbito privado que en el público. Por lo tanto, se puede afirmar, la existencia de una mayor brecha salarial en el ámbito privado.

Puesto que en el sector privado todavía predomina el número de hombres con respecto a las mujeres, la aparición de mujeres en las esferas masculinas, amenaza la diferenciación de hombres y mujeres, algo que los hombres oponen resistencia (Dinovitzer & Hagan, 2013).

❖ H9 - Cuanto más feminizado está el sector, mayor brecha salarial:

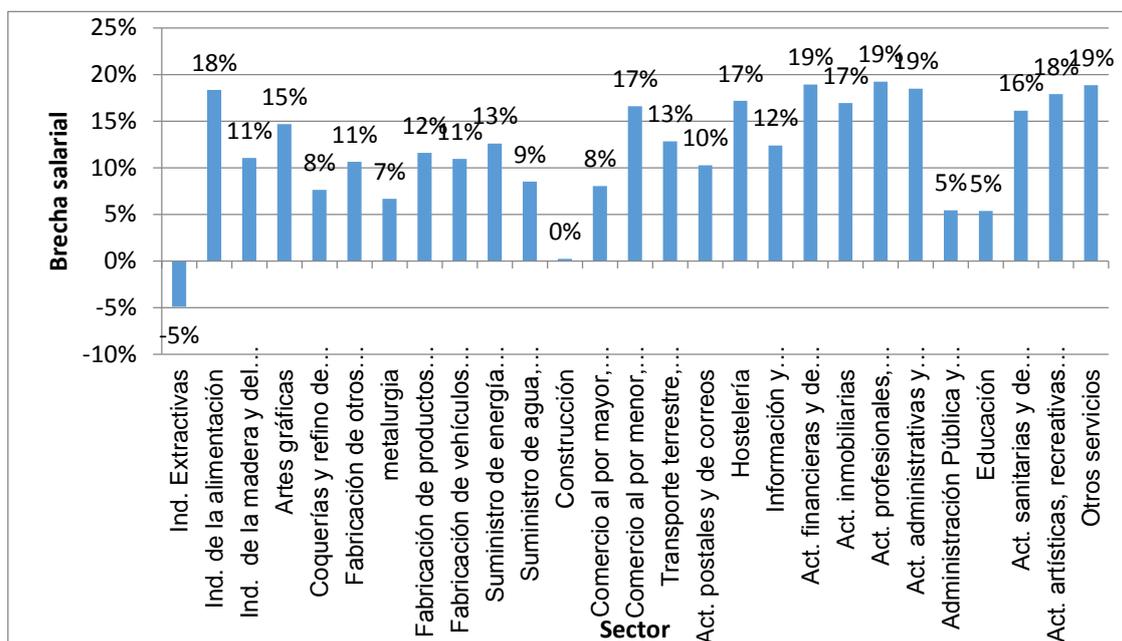


Figura 4.10. Brecha salarial según el sector.

Fuente: Elaboración propia.

Es de especial interés la brecha salarial presente en los sectores anteriormente considerados como feminizados, presentando valores generalmente mayores que en los sectores masculinizados, a excepción de la administración pública y la educación.

Además, entre los sectores masculinizados, podemos destacar la industria extractiva, que recoge valores incluso negativos, y el sector de la construcción, que no presenta brecha salarial. Esto es debido a la escasa o nula participación de la mujer en estos sectores.

No hay que olvidar que la teoría de la segmentación, explica que la compatibilización de la vida laboral y familiar (lo que es conocido como la doble carga de trabajo) estaría determinando que la mujer tenga acceso a un empleo peor remunerado, produciendo una segmentación laboral por género, tanto horizontal, a ocupaciones y sectores peor remunerados, como vertical, restringiendo su acceso a puestos de mayor salario y responsabilidad (Cuerva, 2018).

5 CONCLUSIONES E IMPLICACIONES

5.1 CONCLUSIONES

En este apartado nos referiremos a las principales conclusiones, en el cual resaltamos las evidencias identificadas al analizar los datos de la brecha salarial.

En relación al volumen de trabajadores en cada intervalo de las variables, es interesante destacar que los hombres tienen mayor antigüedad en la empresa, poseen mayor número de contratos indefinidos y ocupan puestos de mayor responsabilidad. Además, de manera general, se registra un mayor número de trabajadores que de trabajadoras.

Con respecto a la brecha salarial, en el ámbito del perfil del trabajador, se observa como la mayor brecha salarial se da en las personas menores a 19 años. En el ámbito del perfil laboral, la brecha salarial de las variables presenta bastante similitud con la brecha salarial global (15%), exceptuando que en los trabajadores que cumplen en la empresa más de 50 años de antigüedad, la brecha se acentúa notablemente. Además, en relación con el ámbito del perfil de la empresa, este sigue la misma línea que el ámbito anterior, pudiendo resaltar que en el sector privado se duplica la brecha salarial con respecto al público, y además, en la variable de los sectores de actividad, los que mayor brecha salarial son los mayormente feminizados, como las actividades administrativas y las actividades profesionales.

H1 - A mayor edad, mayor brecha salarial.	No se sostiene
H2 - A mayor antigüedad, mayor brecha salarial.	No se sostiene
H3 - A mayor duración del contrato, mayor brecha salarial.	Se sostiene
H4 - A mayor responsabilidad en la organización, mayor brecha salarial.	No se sostiene
H5 - Cuanto menor ámbito abarca el convenio, mayor brecha salarial.	No se sostiene
H6 - A mayor orientación al mercado internacional, mayor brecha salarial.	No se sostiene
H7 - A mayor tamaño de la empresa, mayor brecha salarial.	Se sostiene
H8 - La brecha salarial es mayor en el sector privado.	Se sostiene
H9 - Cuanto más feminizado está el sector, mayor brecha salarial.	Se sostiene

Tabla 5.1. Conclusión de las hipótesis.

Fuente: Elaboración propia.

5.2 IMPLICACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Al concluir esta investigación se encuentran implicaciones tanto teóricas como empíricas. La principal implicación teórica es el aumento de las evidencias empíricas sobre la brecha salarial, como ya evidenciaba la investigación de Anghel et al. (2018): “En definitiva, si a los resultados obtenidos en el artículo unimos el hecho de que prácticamente en todos los indicadores del mercado laboral que se analicen (más incidencia en contratos temporales o parciales, menor tasa de empleo, mayor tasa de paro, etc.), las mujeres están peor tratadas, no hay duda de que se está produciendo una pérdida de talento y de crecimiento potencial que ninguna economía se puede permitir”.

Por otro lado, las implicaciones empíricas se recogen en la segunda etapa del estudio, pudiendo evidenciar que esta investigación, tiene implicaciones prácticas para todas las empresas españolas tanto de ámbito público como privado. Como apunta de nuevo Anghel et al. (2018), estas empresas deberían implantar políticas de regulación en materia de remuneraciones para poder alcanzar la igualdad salarial o al menos garantizar la igualdad de oportunidades.

Puesto que ya existen políticas que apoyan la igualdad salarial, como por ejemplo, la Ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, según la vicesecretaría de la UGT (2019), “UGT denuncia que la legislación actual, tanto a nivel europeo como nacional, es insuficiente para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres”, otra opción sería reforzar las políticas existentes; “el Consejo Europeo en sus actas de julio de 2005 recomienda a los estados miembros implementar políticas que permitan incrementar la participación y el empleo femenino, y que promuevan reducciones en las brechas salariales entre mujeres y hombres” (Del Río & Alonso, 2007).

6 LIMITACIONES AL ALCANCE Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

6.1 LIMITACIONES AL ALCANCE

En este apartado nos centraremos en las limitaciones al alcance de este estudio. Estas limitaciones tienen carácter de diversa índole y se refieren al modelo conceptual de la investigación, al carácter transversal de la investigación, a la muestra, al método de análisis de datos empleado y las evidencias contradictorias de la literatura consultada.

En primer lugar, respecto al modelo conceptual de la investigación, puesto que la brecha salarial está condicionada por una gran cantidad de variables, somos conscientes que al recoger un número bastante limitado de variables, la problemática de la brecha salarial no queda totalmente reflejada. Por otro lado, se debe añadir, que siempre podrán ser mejoradas en términos de definición.

En segundo lugar, al tener la investigación un carácter transversal, ya que solo se analizan datos del año 2014, no se ha podido realizar la comparación de la variable en cuestión con otros años impidiendo reflejar su evolución.

En tercer lugar, en relación a la población objeto de estudio, al excluirse los presidentes, miembros de consejos de administración y, en general, todo aquel personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino por comisiones o beneficios, la información de los que parte la presente investigación se encuentra sesgada, no dando una visión global del problema. En el caso de incluir la población no tenida en cuenta, los resultados podrían ser diferentes. Asimismo, dicho sesgo está acotado únicamente por el territorio español, por lo que este estudio no se puede extrapolar a otros países.

En cuarto lugar, otra de las limitaciones corresponde al método de análisis que se emplea en esta investigación, puesto que sólo se realizan análisis univariantes y bivariantes impidiendo que se puedan relacionar entre sí todas las variables utilizadas.

En quinto lugar, y último, al buscar información sobre el tema objeto de estudio, detectamos que existen referencias que exponen evidencias contradictorias con respecto a otras.

6.2 LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

Las limitaciones del apartado anterior sugieren varias líneas futuras de investigación.

En primer lugar, puesto que la brecha salarial es un problema que tiene relación con muchos ámbitos, deberían tenerse en cuenta otras variables de análisis como el nivel de estudios de los trabajadores o la competitividad de cada empresa. Además, puesto que las definiciones de las variables no son absolutas, estas siempre pueden definirse de forma más clara y concreta.

En segundo lugar, dado que este estudio sólo analiza los datos de 2014, y estos se obtienen a partir de la encuesta de carácter cuatrienal, resulta interesante la adquisición de los datos correspondientes a 2018 para su análisis y posterior comparación con los datos presentes en esta investigación, y así, poder observar la tendencia de la brecha salarial. Por otro lado, también sería sugerente, analizar las encuestas anteriores al 2014 para estudiar su evolución.

En tercer lugar, sería recomendable, incluir en la muestra los presidentes y miembros de consejos de administración, para así tener un estudio más global a todos los

niveles jerárquicos de la empresa, y además ampliar el alcance territorial para poder comparar los datos con otros países.

En cuarto lugar, ya que la brecha salarial, como hemos apuntado antes, tiene relación con bastantes ámbitos, relacionar todas las variables analizadas sería realmente interesante. Esta relación se llevaría a cabo mediante un análisis multivariante a través de modelos de regresión o ecuaciones estructurales.

Finalmente, sería beneficioso contactar con expertos en la materia para que nos aporten soluciones y así afrontar el problema de la brecha salarial. Esta recolecta de información se llevaría a cabo con el método Delphi. Además, como en relación a este tema se han encontrado evidencias contradictorias en la literatura consultada, también sería interesante pedirle opinión a estos expertos sobre qué información sería más válida y fiable.

Bibliografía

- Alvesson, M., & Billing, Y. D. (2009). *Understanding gender and organizations*. Sage.
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artiñano, I. (2018). Brechas salariales de Género en España. *Madrid: FEDEA*. Accesible en: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2018-06>.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *ILR Review*, 60(2), 163-186.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Boye, K., Halldén, K., & Magnusson, C. (2017). Stagnation only on the surface? The implications of skill and family responsibilities for the gender wage gap in Sweden, 1974–2010. *The British journal of sociology*, 68(4), 595-619.
- Cerro Calderón, I. D. (2016). Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo.
- Comisión Europea. (14 de Noviembre de 2012). La Comisión propone un objetivo del 40 % de presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas.
- Cuerva, E. C. (2018). La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación. *Panorama social*, (27), 65-87.
- De Cabo, G., & Garzón, M. (2007). Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. *Instituto de la Mujer, Madrid*.
- de Lucio, J., del Valle, M., & Valero, M. (2012). Determinantes de la brecha salarial de género en España. *Un análisis de la retribución en función de las características personales*.
- Del Río, C., & Alonso, O. (2007). Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios. *Economía e Igualdad de Género: Retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*. Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.
- Dinovitzer, R., & Hagan, J. (2013). Hierarchical structure and gender dissimilarity in American legal labor markets. *Social Forces*, 92(3), 929-955.
- Droms Hatch, C., & Stephen, S. A. (2015). Gender effects on perceptions of individual and corporate social responsibility. *Journal of Applied Business and Economics*, 17(3), 63.
- El Economista (10 de mayo de 2019). Brecha salarial: problema pendiente. *El Economista*, página G003.
- Ferreira, M. P., Serra, F. R., Costa, B. K., & Almeida, M. (2016). A Bibliometric Study of the Resource-based View (RBV) in International Business Research Using Barney (1991) as a Key Marker. *Innovar*, 26(61), 131-144.
- González, M. J., & Jurado Guerrero, T. (2009). ¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas?: un análisis de la " Encuesta de Empleo del Tiempo
- Gunderson, M. (2006). Male-female wage differentials: how can that be? *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 39(1), 1-21.
- Heredia, E. B., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Revista Del Ministério de Trabajo e Assuntos Sociais*, 40, 55-67.

Ibarra Mirón, S., & Suárez Hernández, J. (2002). La teoría de los recursos y las capacidades: un enfoque actual en la estrategia empresarial.

Molpeceres, L. (2009). La Brecha salarial: realidades y desafíos. *Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres España*.

Moreno, I. M., & Asián-Chaves, R. (2018). Prevalencia de la segregación de género en el mercado laboral español. Diferencia laboral-salarial entre mujeres y hombres. In *Investigación y Género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género: Sevilla, 28 y 29 de Junio de 2018* (pp. 434-446). SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Univesidad de Sevilla).

Olsen, W. K., & Walby, S. (2004). Modelling gender pay gaps. *EOC Working Paper Series*.

OIT (2018). Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. Ginebra. From https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang-es/index.htm

Penrose, E. (1959). The theory of the growth of the firm. *John Wiley & Sons, New York*.

Palacio Morena, J. I., & Simón Pérez, H. J. (2002). Segregación laboral y diferencias salariales por sexo en España.

Pérez, F. J. P., López-Guzmán, T., & Santa Cruz, F. G. (2018). Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: el caso de Córdoba (España). *Revista española de ciencia política*, (46), 199-230.

Perlines, F. H., & García-Pardo, I. P. (2008). Efectividad de la estrategia de recursos humanos: modelo integrador de la teoría de recursos y capacidades y la teoría del comportamiento en las entidades financieras de la economía social. *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, (94), 27-58.

Riveros, P., López, J. E. N., & Martínez, P. A. (2004). La diversificación desde la Teoría de Recursos y Capacidades. *Cuadernos de estudios empresariales*, 14, 87-104.

Rumelt, R. P., & Lamb, R. (1984). Competitive strategic management. *Toward a Strategic Theory of the Firm*, 556-570.

Sallé, M. A., & Molpeceres, L. (2009). La Brecha salarial: realidades y desafíos. *Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres España*.

Sánchez Mira, N., Trinidad, A., Recio, C., & Torns, T. (2016). La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español. In *Congreso Español de Sociología "Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología"*.

Sánchez, R. S., & Valle, R. S. (2002). Fundamentos de la dirección estratégica de recursos humanos: Evolución del pensamiento en estrategia. *Dirección y organización: Revista de dirección, organización y administración de empresas*, (27), 68-77.

Servimedia (3 de mayo de 2019). La presencia de mujeres en puestos directivos aumenta, pero no se reduce la brecha salarial. Servimedia. Recuperado de <https://www.servimedia.es/noticias/1132905>

Vega Catena, P. J., Santero Sánchez, R., Castro Núñez, B., & Gómez Gómez, N. E. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1).

Vicesecretaría general de UGT (2019). Reducir la brecha salarial, la prioridad.

World Economic Forum (2018). The global gender gap report. Geneva: World Economic Forum.

Anexos

❖ ANEXO 1. ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL.



Encuesta de Estructura Salarial 2014



1. Identificación de la Cuenta de Cotización

Modificaciones en la identificación (Cumplimente sólo los apartados sujetos a variación con relación a los reflejados en la etiqueta identificativa)

Nombre o razón social de la empresa _____ NIF _____

Domicilio social (calle, plaza, paseo, avenida...) _____

Código Postal _____ Municipio _____ Código municipio _____

Provincia _____ Código provincia _____ Código de Cuenta de Cotización _____

Descripción de la actividad (A cumplimentar sólo en el caso de ser distinta de la que aparece en las últimas líneas de la etiqueta) _____

_____ CNAE-09 _____

FIRMA O SELLO DE LA EMPRESA

Persona de contacto a quien dirigirse, en caso necesario, para consultas relacionadas con este cuestionario.

Sr./a. D. /D^a. _____

Cargo que ocupa en la empresa _____

Teléfono _____ Fax _____

E- mail _____

Si desea realizar la cumplimentación por Internet, acceda a www.iria.ine.es



Naturaleza, características y finalidad

La Encuesta de Estructura Salarial 2014 tiene como objetivo principal el conocimiento de los niveles salariales y sus componentes, así como las circunstancias personales y ocupacionales de los trabajadores que pueden determinarlos (antigüedad, horario, titulación, etc.). Esta encuesta, que es de obligado cumplimiento por Reglamento Comunitario en todos los Estados miembros de la Unión Europea (Reglamento (CE) N° 530/1999 del Consejo de 9 de marzo de 1999), se encuentra plenamente armonizada con la del resto de países de la UE, lo que va a permitir una perfecta comparabilidad espacial y temporal de los datos.

Legislación

Estadística de cumplimentación obligatoria

Secreto Estadístico

Serán objeto de protección y quedarán amparados por el **secreto estadístico**, los datos personales que obtengan los servicios estadísticos tanto directamente de los informantes como a través de fuentes administrativas (art. 13.1 de la Ley de la Función Estadística Pública de 9 de mayo de 1989, (LFEP)). Todo el personal estadístico tendrá la obligación de preservar el secreto estadístico (art. 17.1 de la LFEP).

Obligación de facilitar los datos

Las Leyes 4/1990 y 13/1996 establecen la **obligación de facilitar los datos** que se soliciten para la elaboración de esta Estadística.

Los servicios estadísticos podrán solicitar datos de todas las personas físicas y jurídicas, nacionales y extranjeras, residentes en España (artículo 10.1 de la LFEP).

Todas las personas físicas y jurídicas que suministren datos, tanto si su colaboración es obligatoria como voluntaria, **deben contestar de forma veraz, exacta, completa y dentro del plazo** a las preguntas ordenadas en la debida forma por parte de los servicios estadísticos (art. 10.2 de la LFEP).

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley, en relación con las estadísticas para fines estatales, **será sancionado** de acuerdo con lo dispuesto en las normas contenidas en el presente Título (art. 48.1 de la LFEP).

Las infracciones muy graves serán sancionadas con multas de **3.005,07 a 30.050,61** euros. Las infracciones graves serán sancionadas con multas de **300,52 a 3.005,06** euros. Las infracciones leves se sancionarán con multas de **60,10 a 300,51** euros (art. 51.1, 51.2 y 51.3 de la LFEP).

Instrucciones generales

Unidad de información: la información que se solicita en el **apartado A** de este cuestionario se refiere **EXCLUSIVAMENTE** al CENTRO DE COTIZACIÓN identificado en la etiqueta de la portada por su Código de Cuenta. Por tanto, en caso de que tenga seleccionado más de un centro de cotización, rellene un cuestionario por cada uno.

En el **apartado B** los datos se refieren a cada uno de los trabajadores que figuran en la relación que se acompaña.

Período de referencia: la información debe referirse **al año 2014**. En algunas preguntas los datos se refieren exclusivamente al mes de **octubre de 2014**.

Forma de cumplimentar el cuestionario:

Lea detalladamente las instrucciones para la cumplimentación del cuestionario.

Anote los datos con claridad. No escriba en las zonas sombreadas. No deje ninguna página sin contestar. Los datos económicos se solicitan en **euros, con dos decimales**.

Para contestar este cuestionario, le resultará útil consultar los datos reflejados en los siguientes documentos: las nóminas de los trabajadores, el Resumen Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta (modelo 190) y los Boletines de Cotización a la Seguridad Social tc-1 y tc-2.

Plazo de remisión: este cuestionario debidamente cumplimentado con la información solicitada, deberá remitirse en un plazo no superior a 20 días naturales a partir de su recepción.

A. Datos referidos al Centro de Cotización

1. Control público o privado

Indique la respuesta que corresponda. Se considera que existe control público si la Administración Pública respecto de la empresa:

- posee la mayoría del capital suscrito (>50%), o
- dispone de la mayoría de votos o puede nombrar a más de la mitad de los miembros del órgano de administración, de dirección...

1 Control público

2 Control privado

2. Mercado principal de la producción generada y/o los servicios prestados

¿Cuáles el mercado al que destina la mayor parte de su producción? Seleccione una única opción según corresponda:

1 Mercado local o regional

2 Mercado nacional

3 Unión Europea

4 Mercado mundial

3. Convenio Colectivo

3.1 Indique la forma de regulación de las relaciones laborales de la mayoría de los trabajadores del centro de cotización. Marque la casilla que corresponda:

1 Convenio colectivo 2 Otra forma

3.2 Si ha marcado convenio colectivo especifique el ámbito correspondiente:

1 Convenio estatal sectorial

2 Convenio sectorial de ámbito inferior (autonómico, provincial, comarcal...)

3 Convenio de empresa o de grupo de empresas

4 Convenio de centro de trabajo

3.3 En caso de que su respuesta haya sido "Otra forma", especifique de qué tipo de acuerdo se trata:

B. Datos de los trabajadores seleccionados

Nº de orden del trabajador	1.1 Categoría profesional o denominación del puesto de trabajo	1.2 Describa brevemente las funciones del puesto de trabajo. Especifique también si tiene responsabilidad en la organización y/o supervisión de otros empleados en la empresa, y en su caso, el tipo de maquinaria, vehículo... que utiliza el trabajador.		
		Descripción	Responsabilidad	
			Si	No
01			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nº de orden del trabajador	2. Titulación académica	3. Antigüedad	4. Contrato de trabajo			
			Tipo de jornada		Clave de contrato según la seguridad social	Trabajador fijo discontinuo
			Tiempo completo	Tiempo parcial		
01			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
02			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
03			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Nº de orden del trabajador	5. Vacaciones		6. Jornada laboral pactada		7. Horas extraordinarias
	Días de vacaciones anuales		Fiestas no oficiales	Jornada anual	
01		Días laborables			
		Días naturales			
02		Días laborables			
		Días naturales			
03		Días laborables			
		Días naturales			

Nº de orden del trabajador	8. Datos salariales referidos al mes de octubre				
	8.1. Duración de la relación laboral en el mes de octubre	8.2. Situaciones especiales del trabajador	8.3. Salario base	8.4. Pagos extraordinarios	8.5. Pagos por horas extraordinarias
01					
02					
03					

Nº de orden del trabajador	8. Datos salariales referidos al mes de octubre (Continuación)				
	Complementos salariales	Complementos salariales por razón de nocturnidad, tumicidad o trabajo durante el fin de semana	Retenciones I.R.P.F.	Contribuciones a la seguridad social a cargo del trabajador	Base de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes del trabajador
01					
02					
03					

Nº de orden del trabajador	9. Datos salariales referidos al año 2014		
	9.1. Duración de la relación laboral durante el año 2014	9.2. Situaciones especiales del trabajador en el año 2014	
		Opciones	Días
01		Opción 1.	
		Opción 2.	
		Opción 3.	
		Opción 4.	
02		Opción 1.	
		Opción 2.	
		Opción 3.	
		Opción 4.	
03		Opción 1.	
		Opción 2.	
		Opción 3.	
		Opción 4.	

Opciones:

Opción 1: Estuvo de baja por incapacidad temporal.

Opción 2: Estuvo de permiso de maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, permiso sin sueldo o expediente de regulación de empleo.

Opción 3: Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar.

Opción 4: Estuvo de huelga en algún momento o en suspensión de la relación laboral por causas distintas de las mencionadas en los puntos anteriores.

Nº de orden del trabajador	9. Datos salariales referidos al año 2014			
	9.3. Salario bruto anual	9.3.1. Total de retenciones anuales I.R.P.F.	9.3.2. Gratificaciones extraordinarias abonadas en el 2014	9.4. Valoración de las percepciones en especie satisfechas al trabajador en el año 2014
01				
02				
03				