



**GRADO EN ECONOMÍA  
CURSO 2015-2016**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO  
Y MODALIDAD CONTRACTUAL: ESPAÑA  
(2006-2010)**

**GENDER WAGE DIFFERENCES BY TYPE OF  
CONTRACT: AN ANALYSIS FOR SPAIN  
(2006-2010)**

AUTOR: JUAN RAMÓN MONCALIÁN CRUZ

DIRECTORA: NURIA SÁNCHEZ SÁNCHEZ

14 DE SEPTIEMBRE DE 2016

## INDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>3</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>4</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....</b>	<b>6</b>
<b>3. METODOLOGÍA Y DATOS.....</b>	<b>10</b>
<b>4. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....</b>	<b>11</b>
<b>5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>13</b>
<b>6. CONCLUSIONES.....</b>	<b>20</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>22</b>
<b>8. ANEXO.....</b>	<b>23</b>

## RESUMEN

La intención de este trabajo fin de grado es analizar las diferencias salariales por género y tipo de contrato en el mercado laboral español para los años 2006 y 2010, abordando el tema de manera teórica y empírica. En primer lugar, se realiza una revisión de la literatura acerca de las teorías que se encuentran para explicar este fenómeno tanto por el lado de la oferta –aquellas que giran en torno a las características del individuo– cómo por el lado de la demanda – explicaciones enfocadas a la estructura del mercado y la discriminación pura, en vez de a características que atienden a las diferencias en capital humano–. A continuación, a partir de las bases de microdatos del Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondientes a la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial, se plantea un modelo econométrico a partir del cual se extraerá la evolución de las diferencias salariales para los años estudiados. Se estimará por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) la ecuación salarial propuesta diferenciando por género, y por tipo de contrato. En último lugar, se señalan de manera muy breve algunas de las prácticas realizadas en el ámbito empresarial para acabar con las diferencias salariales, y cómo los resultados evidencian la buena dirección pasando a ser las diferencias salariales de un 19% en el año 2006 a un 17% en 2010. Además, los resultados muestran que las diferencias salariales son mayores para quienes presentan un contrato indefinido frente a quienes poseen un contrato de carácter temporal. Aun así, las diferencias salariales para ambas modalidades contractuales, han descendido entre 2006 y 2010. No obstante, la existencia de factores inobservables y de difícil medición como las preferencias de las propias mujeres a la hora de decidir cómo conciliar la vida familiar y la vida laboral, y el desarrollo de técnicas econométricas cada vez más complejas, dejan abierto el tema a nuevos estudios que enriquezcan el debate.

## PALABRAS CLAVES

Diferencias salariales, teorías-oferta, teorías-demanda, género, indefinido, temporal.

## **ABSTRACT**

The aim of this paper is to analyze from a theoretical and practical point of view the gender pay gap by type of contract in the Spanish labour market from 2006 to 2010. First of all, relevant literature is reviewed, on the one hand supply's theories, which pay attention on individual characteristics and in the other hand demand's theories which focus on the market structure and discrimination instead of the features of human capital. Secondly, it is shown briefly some of the measurements adopted by companies to avoid the gender pay gap. Finally, using the database of the Wage Structure Survey (National Statistics Institute), this paper develops an econometric model to study the evolution of the gender pay gap from 2006 to 2010. Salary regressions according gender and type of contract are estimated using Ordinary Least Squares (OLS). The results show a decrease on the pay gap of 19% and 17% in 2006 and 2010, respectively. In addition the pay gap is higher in case of permanent workers comparing to temporary ones. Even so, both types of contract show a reduction of the gender pay gap between 2006 and 2010. However the existence of unobservable factors, like for example the preferences of women to balance labour and family life, and the improvement of new complex econometrics techniques, leaves open the issue to new studies.

## **KEY WORDS**

Gender pay gap, supply's theories, demand's theories, gender, permanent, temporary.

## 1. INTRODUCCIÓN

Un tema que desde hace tiempo ha sido objeto de numerosas investigaciones y que siempre suscita conflicto entre diversas opiniones es la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Los estudios realizados en este ámbito son numerosos, y las conclusiones atienden a una amplia variedad. Muchas veces se emplean los términos desigualdad, discriminación y brecha salarial indistintamente, lo que puede producir cierta confusión en el tema que nos atañe. La discriminación es un factor que atenta contra la igualdad, pero la mera existencia de desigualdad salarial, no implica que ésta se haya producido en su totalidad por discriminación. A su vez, el término de brecha salarial debe ser identificado con aquellas situaciones en las que la retribución percibida por dos trabajadores que realizan trabajos iguales o de igual valor son compensados económicamente de manera distinta. La brecha salarial implica discriminación. De manera que la discriminación existe bien cuando una empresa decide no contratar directamente a un trabajador en función del género, o bien cuando se habla en términos de brecha salarial.

Otro aspecto que conviene aclarar, es que hablar de discriminación salarial a partir de diferencias en los promedios de las masas salariales de hombres y mujeres, se trata de un grave error, puesto que no se están teniendo en cuenta otras variables como el tipo de contrato, el número de horas trabajadas o la profesión de cada individuo.

Como se encuentra en la literatura que rodea este fenómeno, las diferencias salariales pueden tener su origen explicado de manera muy simple en dos factores. Por un lado se pueden producir por diferencias en las características propias del individuo, y por otro lado pueden atender a factores derivados de la propia concepción del mercado de trabajo español.

Desde el año 2005 la Inspección de Trabajo, órgano dependiente de la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo, elabora informes anuales en los que hace públicos el número de incidencias detectadas en las empresas investigadas en materia de empleo, contratación o economía irregular. En el año 2006, este informe situaba la discriminación por razón de sexo en un 2,6% de las empresas investigadas. En 2010, el porcentaje se había reducido al 2,3%, mientras que los datos más recientes disponibles (2014) reflejan una discriminación en torno al 1%.

Los estudios realizados sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres han cobrado una mayor importancia en los últimos años. El hecho de que a principios de siglo la tasa de actividad femenina se situase en un 40,43% y que haya pasado a un 53,7% en 2015 explica en parte el nuevo interés levantado en torno a las diferencias salariales (EPA,2015). Que la tasa de actividad femenina no haya hecho más que aumentar, sin ser este crecimiento interrumpido ni tan siquiera en los años de crisis económica, no hace más que ayudar a que en un futuro no muy lejano las diferencias salariales puedan verse reducidas a su mínima expresión.

Con el objetivo de enriquecer la literatura empírica existente se plantea realizar un estudio de las diferencias salariales por género y según el tipo de contrato. De esta manera, se explora un terreno del cual son muy pocas las referencias a día de hoy. El aspecto novedoso de este trabajo resulta evidente, ya que la gran mayoría de los estudios realizados en esta materia rotan sobre las diferencias salariales debidas principalmente a la adquisición de capital humano. En este caso se pretende avanzar en este ámbito y abrir nuevas fuentes de estudio, como lo es la existencia de diferencias salariales por género visibles según la modalidad contractual.

Con la seriedad y rigor que requiere un trabajo de estas características a la hora de cuantificar las desigualdades salariales por género, y dentro de las limitaciones

existentes, se pretende aportar al inmenso debate que existe en torno a este tema un análisis comparativo de las diferencias salariales por género entre los años 2006 y 2010 en el mercado laboral español. El estudio se va a desarrollar a partir de las bases de microdatos sobre la estructura salarial elaboradas con carácter cuatrienal por parte del Instituto Nacional de Estadística.

La estructura del trabajo es la siguiente. En el segundo apartado se realiza un breve repaso sobre las explicaciones que se encuentran en la literatura económica en torno a la desigualdad salarial, divididas en teorías por el lado de la oferta y por el lado de la demanda. El modelo econométrico desarrollado así como la descripción de la procedencia de los datos utilizados se encuentra en el apartado tres, mientras que el cuarto apartado del trabajo se ha dedicado a exponer un análisis descriptivo acerca de todas las variables. El quinto apartado recoge los resultados empíricos obtenidos en las estimaciones tanto generales como las realizadas según el tipo de contrato. En el sexto y último apartado se discute brevemente algunas soluciones planteadas para resolver la desigualdad salarial, y se recogen las conclusiones derivadas del análisis.

## 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Son muchos los autores que con mayor o menor éxito han desarrollado modelos que permitiesen identificar las causas de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. En general, todos estos autores pueden englobarse en torno a dos grupos. Por un lado se agrupan aquellas explicaciones que centran el debate en el lado de la oferta del mercado laboral, las cuales hacen referencia a las características relativas a los trabajadores. El otro grupo, corresponde a las teorías que atribuyen la desigualdad salarial a las características que no dependen del trabajador, es decir, a aquellos factores que influyen en la demanda del mercado laboral. A continuación se expondrán de manera muy breve algunas de las teorías más relevantes de cada grupo.

Las teorías que se encuentran por el lado de la oferta, hacen referencia a las diferencias que se encuentran en torno a la cualificación y actitud del individuo. La teoría que precisa de mayor importancia en este campo es la que expone la teoría del capital humano. El concepto de capital en un principio sólo era aplicable a la inversión en maquinaria o activos de naturaleza tangibles, y fue Adam Smith en la Riqueza de las Naciones (1776) quien comenzó a establecer cierta semejanza entre “el gasto en máquinas” y “el gasto en tiempo en la formación de un hombre”. Sin embargo, no será hasta la década de 1960 cuando aparezca el término de capital humano para hacer referencia a la inversión en los activos de carácter inmaterial, como la educación y la formación. En concreto los teóricos pioneros de este modelo fueron Schultz (1961), Mincer (1964) y Becker (1964).

El punto común de estas teorías reside en la educación y formación. Aunque la educación que reciben tanto hombres como mujeres se puede considerar similar, a ciertas edades intervienen otros aspectos, lo que provoca que existan diferencias en los niveles de educación según el género. Aspectos culturales y tradicionales que llevan a la mujer a priorizar a la familia antes que el trabajo, inciden en las expectativas de la mujer a la hora de formarse, restando prioridad a sus carreras profesionales. Al ser fundamentalmente las mujeres las que asumen en gran medida la responsabilidad en las tareas del hogar, así como el cuidado de los hijos, se produce una situación que provoca un reparto desigual en cuanto a las responsabilidades familiares que sustentan los hombres y mujeres. Este hecho, influye a la hora de decidir la incorporación al mundo laboral por parte de la mujer, de forma que de acuerdo a mantener una compatibilidad sostenible entre las tareas del hogar y el trabajo, se

“auto-limitan” en la dedicación en el trabajo fuera del hogar. Las mujeres en cierto modo estarían renunciando a progresar en sus habilidades y capacidades en el mercado laboral.

En general, en torno a la oferta de trabajo, se pueden encontrar diversas causas que acentúan la desigualdad salarial.

En primer lugar, la percepción histórica de que las mujeres tienden a sufrir unos salarios menores que los hombres, repercute en la inversión en capital humano que estas están dispuestas a asumir. Al no verse recompensadas en el futuro, la inversión en capital humano que realizan las mujeres es inferior a la de los hombres.

Además, al haberse incorporado al mercado laboral de una manera tardía, y por tanto tener una menor experiencia profesional, muchas empresas entienden que las mujeres tenderán a abandonar el empleo con mayor frecuencia que los hombres, y por tanto las empresas invertirán a su vez menos en la formación de las mujeres.

En segundo lugar, también existe una segregación ocupacional, siendo una barrera superficial que se ha ido creando a lo largo de los años. La división que se ha formado al poder dividir entre “trabajos masculinos” y “trabajos femeninos”, no ha hecho más que acrecentar la tendencia de las empresas a contratar de acuerdo al puesto de trabajo a un hombre o una mujer. De esta manera, se puede diferenciar que las mujeres tiendan a realizar estudios relacionados con las humanidades, mientras que los hombres son más propensos a las ingenierías. Palacio y Simón (2006) aportan evidencias en este aspecto para el caso español, determinando que la segregación laboral explica una parte importante de las diferencias salariales por sexo. Además, alertan sobre un posible efecto discriminatorio al obtener valorando situaciones en las que la ocupación es la misma, que los hombres perciben salarios significativamente más altos que las mujeres.

En tercer lugar, otro aspecto que influye en la menor cuantía recibida por las mujeres en el trabajo, es la peor calidad de los empleos en los que éstas se concentran. Por lo general, las mujeres con el objetivo de compatibilizar sus tareas familiares, tienden a acaparar la mayor parte de los contratos temporales, siendo estos peor remunerados.

Los tres factores anteriormente descritos, repercuten en la promoción profesional de las mujeres (“techo de cristal”). Resulta evidente que si la inversión en capital humano es baja, la temporalidad es alta, y la orientación es hacia trabajos con bajas expectativas de desarrollo profesional, las mujeres encontrarán problemas a la hora de ascender en sus trabajos.

En relación con lo descrito anteriormente, una de las situaciones que más controversia generan es la escasa participación femenina en altos puestos directivos, y por tanto las diferencias salariales que se generan. Los autores Vega Catena, P. J., Sánchez, R. S., Núñez, B. C., y Gómez Gómez, N. E. (2016), realizan un estudio conforme al porcentaje de mujeres directivas que se encuentran en una empresa. Una conclusión a la que llegan y que causa cierta sorpresa, es que determinan que la brecha salarial entre los puestos directivos, resulta mayor cuando la empresa está siendo dirigida por mujeres. En concreto, “las mujeres directivas perciben en torno a un 10% de salario medio menos que los hombres directivos” cuando la empresa está dirigida por hombres, mientras que el porcentaje pasa a ser del 21% en el caso contrario. Sin embargo, al calcular la brecha salarial que sufren los trabajadores en función de la directiva, los resultados indican que las diferencias salariales entre los hombres y mujeres que no ocupan puestos directivos es menor si una parte importante de la dirección de la empresa recae en mujeres. Conde-Ruiz y Hoya (2015), destacan que a pesar de que el número ha aumentado, sólo son 80 las mujeres que se encuentran en

los consejos de administración del IBEX, de un total de 529 miembros. Además, también observan que la retribución media de las consejeras es inferior a la de los consejeros. Tras comparar la situación española con el resto de países de la Unión Europea, sostienen la implementación de una legislación en torno a las cuotas, como única forma de avanzar hacia la reducción de las desigualdades salariales.

Como resumen de estas teorías, una mayor inversión en capital humano ayudará a aumentar el valor del individuo en el mercado de trabajo, así como su productividad, lo que acarreará mayores salarios.

La teoría del capital humano, no está exenta de críticas. Autores como De la Rica (1995), han llegado a cuestionar la validez de estas teorías en el mundo actual, concluyendo en un estudio realizado para España que las diferencias salariales no provienen principalmente por las diferencias en el capital humano. Son muchos los autores que hace unos años justificaban la menor inversión en capital humano de las mujeres, debido a la mayor importancia que éstas dan al hogar en detrimento del mercado laboral. Estos análisis pierden fuerza a día de hoy, debido a que como se comentaba en la introducción, la tasa de participación femenina en el mercado laboral español no hace más que crecer. De hecho, lejos de lo que se podría pensar a priori, ha sido la tasa de actividad de los hombres quién ha acusado un fuerte retroceso en los años de crisis. La dimensión del descalabro ha sido de tal magnitud, que a día de hoy la diferencia entre la tasa de actividad femenina y masculina es la más reducida de la historia, siendo de 53,7 y 65,69 % respectivamente en el año 2015 (EPA, 2015). Este contexto, obliga al menos a una revaloración de la teoría del capital humano y su influencia directa en las diferencias salariales por género.

En esta línea se encuentran otros autores como Gradín y Del Río (2009), que destacan que el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, viene en parte influido por el mayor número de mujeres con estudios universitarios, lo que a su vez ha incidido de manera positiva en la reducción de las diferencias salariales por sexo entre los años 1995 y 2002 en España. Para el mismo periodo de años, De la Rica (2007) consigue disgregar las diferencias salariales en función del salario base y los complementos salariales, entre hombres y mujeres de la misma empresa que ejercen la misma ocupación. Concluye que la diferencia salarial proviene en su mayor parte de los complementos salariales que reciben los hombres, siendo los de estos hasta un 31% superior a los de la mujer, mientras que las diferencias en el salario base apenas suponen un 5%. Por otro lado, Simón, Ramos y Sanromá (2008), destacan el aumento de la segregación ocupacional como factor que repercute en gran medida en las diferencias salariales. La ocupación mayoritaria de puestos de trabajo cuyos salarios son bajos por parte de las mujeres, conlleva que a pesar de las mejoras evidentes en la cualificación de las mujeres y el efecto positivo que esto produce, las diferencias salariales no cesen. Guner, Kaya y Sánchez-Marcos (2014) destacan la importancia de las políticas implementadas a principios de 1990, cuyos efectos positivos se reflejan en lo que llevamos de siglo XXI. Pese a que la brecha salarial ha experimentado una fuerte disminución, sentencian que principalmente el fenómeno se debe a las diferencias en las características individuales.

Otro ámbito para el que existen una amplia variedad de estudios, son los referidos a las diferencias salariales y el tipo de jornada. Pagán (2007), una vez más pone de manifiesto la importancia del nivel educativo. El nivel formativo ayuda a reducir las diferencias salariales entre los trabajadores a tiempo completo y parcial, siendo las mujeres quienes más se benefician.

Como se explicaba al principio de este apartado, existe otro grupo en el que englobar las teorías que explican las diferencias salariales por género, el cual hace referencia a los factores que influyen por el lado de la demanda en el mercado laboral.

En este grupo se encuentran los aspectos que atañen a cómo está concebida la propia estructura del mercado laboral, así como la discriminación pura que sufre la mujer por el mero hecho de serlo. La discriminación por género en el mercado laboral se manifiesta en las situaciones en las que dos individuos que presentan los mismos niveles de cualificación son tratados de manera distinta en función de su sexo (brecha salarial). Estas prácticas discriminatorias desembocan directamente en una menor remuneración recibida por parte de las mujeres, aun teniendo éstas una productividad en el desempeño de su trabajo igual que la del hombre.

Además, la percepción de inoperancia contra esta discriminación, afectará a las mujeres a la hora de decidir seguir formándose e invertir en capital humano. Al generarse unas expectativas acerca de la existencia de discriminación en el mercado laboral, los incentivos a mejorar en su formación nuevamente se verán reducidos.

Otra práctica que deriva en la discriminación es la denominada “discriminación estadística”. Los empresarios a la hora de contratar a trabajadores, carecen de toda la información necesaria que desearían (implica costes), de manera que a la hora de valorar a quién contratar se tienen en cuenta promedios de características de grupos (no individuales), surgiendo por tanto ciertos sesgos por estereotipos acerca de las capacidades de hombres y mujeres, de modo que una vez más aparecen conductas discriminatorias.

A pesar de todos los factores mencionados, las diferencias salariales por género son las más bajas de la historia, y todo indica que evolucionan hacia la reducción. Según la Unión Europea, la brecha salarial entre hombres y mujeres para España en el año 2014 era de un 17,8%. Se trata de una brecha salarial superior a la que presentan algunos de nuestros países vecinos como Portugal (15,7%), Francia (14,8%) o Italia (6,7%). Sin embargo, si se presta atención a otros países como Alemania (22,4%) o Reino Unido (19,1%), las diferencias aumentan respecto a España. A pesar de que el porcentaje validado para España en 2014, se encuentra ligeramente por encima de los resultados alcanzados para el año 2010 como se verá más adelante, esto no indica necesariamente que las diferencias salariales estén volviendo a aumentar, ya que en este trabajo no se ha tratado con complejas técnicas econométricas, debidas a su excesiva complejidad. En este aspecto, se pueden mostrar unos resultados que consiguen aproximarse lo suficiente a la realidad, como para dar por cumplido el objetivo inicial del que partía el trabajo.

Trabajos como el de Rice (1999) sobre los países de la Unión Europea, ya evidenciaban las diferencias entre los países mencionados anteriormente. El estudio lo realiza a partir de las diferencias en las productividades de los trabajadores, a la vez que considera las diversas políticas de conciliación familiar que existen en los países.

Retomando el enfoque dado hacia las diferencias salariales según el tipo de contrato, y dada la escasez de la literatura encontrada al respecto, cabe destacar que existe mucho trabajo por delante. El avance de las nuevas tecnologías y la cada vez más abundante disponibilidad acerca de los datos necesarios para calcular las diferencias salariales, forman un binomio que sin duda permitirá reproducir modelos más sofisticados y la consecución de cuantificaciones más precisas.

### 3. METODOLOGÍA Y DATOS

El modelo planteado se trata de una regresión lineal múltiple básica, a partir de la cual se pretende estimar el efecto que provocan una serie de variables explicativas (Anexo) en el salario bruto por hora.

A partir del siguiente modelo, se ha realizado una estimación salarial para los hombres, otra para las mujeres y una tercera conjuntamente.

$$\ln W_i = \beta_0 + X_{1i}\beta_1 + X_{2i}\beta_2 + X_{3i}\beta_3 + U_i$$

La variable dependiente corresponde al salario bruto por hora (se ha utilizado el logaritmo neperiano). El uso de esta variable respecto a otras reside en que se entiende que es la mejor manera de homogeneizar en cierto modo a todos los trabajadores. De esta manera, no se cometen errores de medición por el número de horas trabajadas por un hombre o una mujer.

En la regresión, el subíndice “i” indica el individuo. Las variables  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , son vectores de las variables relacionadas con las características individuales, las ligadas al puesto de trabajo, y las de la empresa, respectivamente. El parámetro que se estima es  $\beta$  para cada variable explicativa, mientras que  $U_i$  recoge las características no observables y que afectan al salario bruto por hora.

Las variables que se han escogido para realizar las regresiones hacen referencia a características individuales (sexo, nacionalidad, edad, nivel educativo), características ligadas al puesto de trabajo (antigüedad, tipo de contrato, tipo de jornada, si el trabajador ocupa puesto de responsabilidad o supervisión, ocupación) y características de la empresa (rama de actividad, tamaño, propiedad, convenio, mercado en el que opera, sector de su actividad económica). Las clases en las que se divide cada variable, así como su definición quedan recogidas en el Anexo.

En total, el análisis ha requerido de hasta nueve ecuaciones salariales diferentes estimadas por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) para cada año, divididas a partes iguales entre indefinidos, temporales, y una conjunta.

En primer lugar se ha estimado mediante MCO el modelo de manera general tanto para el año 2006 como para el año 2010, determinando de esta manera la diferencia salarial en función del sexo.

A continuación, se ha procedido de la misma forma pero esta vez restringiendo la información a los trabajadores con contratos indefinidos y temporales. Para cada tipo contractual, se ha regresado el modelo original tanto para los hombres como para las mujeres.

Los datos utilizados en este trabajo proceden de la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE) referentes a los años 2006 y 2010. Se tratan de dos ficheros de microdatos a partir de los cuáles se han elegido las variables adecuadas para poder realizar un análisis correcto de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

La relevancia de esta fuente de datos frente a otras como Eurostat, reside en la gran cantidad de información que proporciona a través de numerosas variables relacionadas con el trabajador.

La muestra para el año 2006, contiene información para un total de 233.882 trabajadores, de los cuáles 142.553 (61%) son hombres y 91.329 (39%) mujeres. El hecho de que en una muestra aleatoria de más de 200.000 trabajadores, más del 60% resulten ser hombres resulta llamativo.

Por otro lado, la muestra para 2010 está compuesta por 212.032 individuos, de los cuáles un 57% resultan ser hombres. Respecto a la base de datos disponible de 2006, existe un incremento de un 4% respecto a las mujeres encuestadas.

**Tabla 3.1.** Clasificación de los individuos de las muestras

<b>NÚMERO INDIVIDUOS</b>	<b>2006</b>	<b>2010</b>
<b>Total</b>	233.882	212.032
<b>Hombres</b>	142.553	120.420
<b>Mujeres</b>	91.329	91.612
<b>Total Indefinidos</b>	171.482	163.509
<b>Hombres Indefinidos</b>	105.875	93.994
<b>Mujeres Indefinidos</b>	65.607	69.515
<b>Total Temporales</b>	62.400	48.523
<b>Hombres Temporales</b>	36.678	26.426
<b>Mujeres Temporales</b>	25.722	22.097

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos INE

El número de trabajadores con contrato indefinido que se encuentran en la muestra aumenta porcentualmente, pasando de un 73,3% en 2006 a un 77,11% en 2010. Por su parte, el número de personas con contratos temporales cae casi un 4% entre los años estudiados.

Si se atiende a la variación porcentual en el tipo de contratos según el género, se encuentra que el número de individuos con contratos indefinidos aumenta tanto para los hombres como para las mujeres. De esta manera, mientras que en 2006 los hombres y mujeres con contratos indefinidos eran de un 74,27% y un 71,83% respectivamente, en 2010 pasan a ser un 78,06% de los hombres y un 75,88% las mujeres. Se aprecia que el número de mujeres con contratos indefinidos ha crecido más que el de hombres.

En otro lado se encuentran los contratos temporales, los cuales tienen el 25,73% de los hombres en 2006, disminuyendo a un 21,94% en 2010. Por su parte el número de mujeres con contratos temporales también ha descendido de un 28,17% en 2006 a un 24,12% en 2010, logrando por tanto un descenso mayor que el de los hombres.

#### **4. ANÁLISIS DESCRIPTIVO**

En las tablas que siguen, se ha recogido un primer análisis descriptivo acerca del salario bruto por hora medio según el tipo de contrato, en el que se aprecian algunas diferencias significativas.

**Tabla 4.1.** Promedio salario bruto por hora: Año 2006

2006	Total (€)	Hombre (€)	Mujer (€)	Diferencia Salarial (€)	Diferencia en %
<b>Total</b>	12,03 (8,19)	13,08 (8,87)	10,39 (6,68)	2,69	20,57
<b>Indefinido</b>	12,82 (8,48)	14,08 (9,20)	10,77 (6,69)	3,31	23,51
<b>Temporal</b>	9,86 (6,89)	10,18 (7,12)	9,39 (6,51)	0,79	7,76

Nota: Entre paréntesis se muestra la desviación estándar.

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos INE

**Tabla 4.2.** Promedio salario bruto por hora: Año 2010

2010	Total (€)	Hombre (€)	Mujer (€)	Diferencia Salarial (€)	Diferencia en %
<b>Total</b>	14,56(11,48)	16,00 (12,92)	12,68 (8,89)	3,32	20,75
<b>Indefinido</b>	15,26(11,23)	16,86 (12,28)	13,09 (9,18)	3,77	22,36
<b>Temporal</b>	12,23(11,98)	12,95 (15,57)	11,36 (7,75)	1,59	12,28

Nota: Entre paréntesis se muestra la desviación estándar.

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos INE

En términos generales, la diferencia salarial medida a través del salario medio bruto por hora en el año 2006 era de un 20,57% superior en los hombres respecto a las mujeres, lo que supone una diferencia en la ganancia media bruta por hora de 2,69€ entre hombres y mujeres. Respecto al año 2010, parece que a pesar de que la media del salario bruto por hora haya aumentado tanto para las mujeres como para los hombres, la de estos últimos lo ha hecho en mayor cantidad. Esto hace que la diferencia salarial sufra un leve crecimiento en 2010 hasta ser de un 20,75%.

Si centramos el análisis en las diferencias salariales según el tipo de contrato, se encuentran resultados distintos. Por un lado, en cuanto a los contratos indefinidos, se observa que la diferencia salarial porcentual se reduce pasando de un 23,51% a un 22,36% superior en los hombres respecto a las mujeres. Sin embargo, respecto a los contratos temporales la diferencia media bruta por hora crece de 0,79€ a 1,59€, lo que supone un aumento de la diferencia salarial.

Resulta interesante destacar que este tipo análisis en los que se comparan diferencias entre las retribuciones medias por hora, a menudo es mal llamado brecha salarial, puesto que ésta implica la realización del mismo trabajo como se ha visto previamente.

A continuación, en las tablas 8.4 y 8.5 del Anexo se muestra un análisis descriptivo tanto para la muestra de 2006 como para la de 2010 de todas las variables empleadas.

En primer lugar respecto a la muestra de 2006, en cuanto al tipo de jornada, de media el 93% de los hombres tiene un contrato a jornada completa, mientras que éste lo tienen sólo el 73% de las mujeres. Resulta interesante observar cómo el porcentaje de mujeres con estudios superiores es mayor al de los hombres, hecho que sin entrar a contemplar otras características y en función de algunas de las teorías enunciadas anteriormente, debería repercutir en un mayor salario percibido. El 28% de las mujeres muestran estudios universitarios o superiores, mientras que sólo el 18% de los hombres adquieren esos niveles de formación.

Respecto a la rama de actividad, se encuentran diferencias en cuánto a que las mujeres tienen una mayor presencia que los hombres en actividades relacionadas con la educación, sanitarias o administrativas, perteneciendo a estos grupos el 38% de las mujeres. Por su parte el 55% de los hombres se concentra en torno a la industria manufacturera y la construcción. Respecto a la ocupación que desarrollan, el 54% de las mujeres se tratan de profesionales científicos, empleados de tipo administrativo, vendedores de comercio..., mientras que el 48% de la población masculina se trata de trabajadores de la minería, construcción operadores de maquinaria...

Otra importante diferencia en función del género se encuentra en el grado de responsabilidad en organización y/o supervisión que mantienen, dónde el 22% de media de los hombres ocupan puestos de responsabilidad, por el 14% de las mujeres.

En cuánto a la muestra de 2010, se muestran resultados similares respecto al tipo de jornada, apreciándose un descenso de un 2% en los contratos firmados por hombres a tiempo completo. La distribución de la muestra en lo referido a la titulación adquirida, nuevamente muestra unos porcentajes mayores con estudios superiores en las mujeres, las cuales representan un 33%, siendo de un 25% en el caso de los hombres.

La rama de actividad en la que se encuentran los individuos, muestra cómo las mujeres siguen ampliando su presencia en las mismas actividades en las que se encontraban los mayores porcentajes en 2006, siendo esta vez el 47% de las mujeres. Respecto al predominio que ejercían los hombres en áreas como la industria manufacturera y la construcción en 2006, esta vez sufren un retroceso de 15 puntos porcentuales. La disminución tan acusada de estos sectores, tiene su explicación en la crisis que España comienza a principios de 2008, cuando a raíz de la crisis económica que se inicia en EE.UU., por extensión acaba haciendo que estalle la burbuja inmobiliaria que se vivía en España, desencadenando una crisis bancaria y financiera.

En la ocupación que desarrollan los individuos se aprecian dos tendencias dispares respecto a 2006 en función de género. Mientras que las mujeres alcanzan una cuota del 61% en las mismas tareas que representaban un 54% en 2006, el porcentaje de hombres que se ocupan en la minería y operadores de maquinaria desciende a un 34%. Nuevamente la crisis que atraviesa España incide de manera clara en las ocupaciones que desarrollan los trabajadores, distribuyéndose de manera más uniforme entre las categorías.

## 5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación se van a comentar los resultados obtenidos en las estimaciones econométricas elaboradas tanto para el 2006 como para el 2010. El orden a la hora de estimar los modelos propuestos es el siguiente. En primer lugar se ha realizado una estimación de una regresión general, en la que se han incluido todas las variables disponibles<sup>1</sup>, con el objetivo de obtener una primera impresión acerca de las diferencias salariales existentes según el género. Después, el objetivo de este trabajo pretende plasmar lo que sucede con las diferencias salariales entre hombres y mujeres en función del tipo de contrato, esto es indefinido y temporal.

---

<sup>1</sup> Con el objetivo de no sobrecargar las tablas con los resultados econométricos, se ha optado por dejar en cada una de ellas sólo aquellas variables que resultan más relevantes. El conjunto de todas las variables utilizadas en cada regresión se encuentran en el Anexo.

DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO Y MODALIDAD CONTRACTUAL: ESPAÑA (2006-2010)

En las siguientes tablas (5.1 y 5.2) se recogen las estimaciones iniciales teniendo en cuenta como se ha dicho previamente, todas las variables. Los resultados indican que en el año 2006 por el mero hecho de ser mujer, ésta percibiría un salario bruto por hora 19% inferior al que ganaría un hombre. Si nos fijamos a continuación en los resultados que arrojan la misma estimación realizada para 2010, se aprecia que la mujer esta vez cobraría un salario bruto por hora que sería inferior al del hombre en un 17%.

Estos resultados, permiten observar de manera muy general, la existencia de desigualdad salarial entre los hombres y las mujeres, pero que lentamente se está reduciendo. La misma tendencia se percibe si nos fijamos en el resto de variables.

Los hombres cuya edad está comprendida entre los 20 y 29 años, en 2006 percibían un salario bruto por hora de hasta un 8% inferior a los que tienen entre 30 y 39 años. En el caso de las mujeres, el salario bruto por hora suponía ser un 6% inferior. En 2010, los hombres de entre 20 y 29 años tenían una retribución un 9% inferior a quienes tenían entre 30 y 39 años. En el caso de las mujeres, correspondía a un 7%. Lo que se puede extraer de estos resultados, es que ha aumentado la diferencia salarial en un 1% tanto para hombres como para mujeres entre las edades descritas, pero la propia diferencia entre hombres y mujeres se ha mantenido en un 2%. Lo mismo ocurre si comparamos la diferencia salarial entre quienes se encuentran en un rango de edad entre los 50 y 59 años y la categoría de referencia (entre 30 y 39 años).

Algunas de las variables que han respondido con una importante disminución de las diferencias salariales por género entre 2006 y 2010 son las siguientes.

En torno a la rama de actividad, los hombres y mujeres de la industria extractiva ganaban respecto a los de la industria manufacturera hasta un 16 y 10% más respectivamente, en el año 2006. En cambio en 2010, los trabajadores de la industria extractiva de ambos sexos perciben un salario bruto por hora de un 15% superior a los de la industria manufacturera. En este caso, las diferencias porcentuales salariales han pasado de un 6% en 2006 a desaparecer completamente en el año 2010.

**Tabla 5.1.** Regresión econométrica general: Año 2006

GENERAL 2006	VARIABLES	LNMENSALBRUHOR		
		TOTAL	HOMBRE	MUJER
<b>Sexo</b>	Mujer	-0,191*** (0,002)		
<b>Tipo Contrato</b>	Indefinido	0,0510*** (0,002)	0,0687*** (0,003)	0,0279*** (0,003)
<b>Edad</b>	De 20 a 29	-0,0730*** (0,002)	-0,0816*** (0,003)	-0,0599*** (0,003)
	De 50 a 59	0,0463*** (0,003)	0,0599*** (0,003)	0,0170*** (0,005)
<b>Titulación</b>	Secundaria 2	0,0797*** (0,003)	0,0792*** (0,004)	0,0739*** (0,005)
	FP Superior	0,0999*** (0,003)	0,118*** (0,004)	0,0456*** (0,005)
	Máster y Doctor	0,241*** (0,003)	0,252*** (0,005)	0,226*** (0,005)
<b>Rama de Actividad</b>	Extractiva	0,153*** (0,007)	0,156*** (0,007)	0,0960*** (0,021)

	Construcción	0,0734*** (0,003)	0,0784*** (0,004)	0,0407*** (0,010)
	Financiera	0,166*** (0,004)	0,142*** (0,005)	0,194*** (0,006)
<b>Tamaño Empresa</b>	200 y más	0,151*** (0,002)	0,180*** (0,003)	0,107*** (0,003)
<b>Propiedad</b>	Público	0,113*** (0,003)	0,0402*** (0,005)	0,188*** (0,005)
<b>Ocupación</b>	Intelectual	0,361*** (0,004)	0,313*** (0,006)	0,484*** (0,008)
	Técnico	0,154*** (0,003)	0,142*** (0,004)	0,244*** (0,007)
<b>Responsabilidad</b>	Responsable	0,122*** (0,002)	0,139*** (0,003)	0,0895*** (0,003)
	Constante	1,985*** (0,004)	1,957*** (0,006)	1,772*** (0,007)
	R-Cuadrado	0,50	0,50	0,48

Nota 1: El valor entre paréntesis corresponde al error estándar. Además: \*\*\* pvalor<0,01 (significativo al 1%), \*\*pvalor<0,05 (significativo al 5%), y \*pvalor<0,1 (significativo al 10%).  
 Nota 2: Los grupos de referencia son los siguientes: De 30 a 39 (edad), manufacturera (rama de actividad), de 1 a 49 (tamaño de empresa), secundaria 1 (titulación académica) e industria (ocupación).

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

**Tabla 5.2.** Regresión econométrica general: Año 2010

GENERAL 2010		VARIABLES			LNMENSALBRUHOR		
					TOTAL	HOMBRE	MUJER
<b>Sexo</b>	Mujer				-0,165*** (0,002)		
<b>Tipo Contrato</b>	Indefinido				0,0467*** (0,002)	0,0595*** (0,003)	0,0367*** (0,003)
<b>Edad</b>	De 20 a 29				-0,0816*** (0,002)	-0,0948*** (0,003)	-0,0694*** (0,003)
	De 50 a 59				0,0552*** (0,003)	0,0676*** (0,004)	0,0346*** (0,004)
<b>Titulación</b>	Secundaria 2				0,0805*** (0,003)	0,0872*** (0,004)	0,0668*** (0,004)
	FP Superior				0,103*** (0,003)	0,118*** (0,004)	0,0621*** (0,005)
	Máster y Doctor				0,278*** (0,003)	0,292*** (0,005)	0,258*** (0,005)
<b>Rama de Actividad</b>	Extractiva				0,153*** (0,011)	0,151*** (0,012)	0,149*** (0,031)
	Construcción				0,0401*** (0,004)	0,0491*** (0,004)	0,00388 (0,009)
	Financiera				0,162*** (0,004)	0,150*** (0,006)	0,175*** (0,006)
<b>Tamaño Empresa</b>	200 y más				0,169*** (0,002)	0,180*** (0,003)	0,152*** (0,003)

DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO Y MODALIDAD CONTRACTUAL: ESPAÑA (2006-2010)

<b>Propiedad</b>	Público	0,113*** (0,003)	0,0753*** (0,004)	0,158*** (0,004)
<b>Ocupación</b>	Intelectual	0,284*** (0,004)	0,253*** (0,005)	0,371*** (0,008)
	Técnico	0,126*** (0,003)	0,117*** (0,004)	0,193*** (0,008)
<b>Responsabilidad</b>	Responsable	0,115*** (0,002)	0,129*** (0,003)	0,0939*** (0,004)
	Constante	2,133*** (0,004)	2,118*** (0,006)	1,942*** (0,008)
	R-Cuadrado	0,53	0,51	0,52

Nota 1: El valor entre paréntesis corresponde al error estándar. Además: \*\*\* pvalor<0,01 (significativo al 1%), \*\*pvalor<0,05 (significativo al 5%), y \*pvalor<0,1 (significativo al 10%).  
Nota 2: Los grupos de referencia son los siguientes: De 30 a 39 (edad), manufacturera (rama de actividad), de 1 a 49 (tamaño de empresa), secundaria 1 (titulación académica) e industria (ocupación).

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

Si nos fijamos en el tamaño de la empresa, se aprecia que los hombres y mujeres pertenecientes a empresas con 200 o más trabajadores, son retribuidas con un salario bruto por hora un 18 y 11% respectivamente, superior al de las empresas con entre 1 y 49 trabajadores. Mientras, en 2010 los valores equivalen a un 18% para los hombres y un 15% para las mujeres. De manera que la diferencia salarial por género en 2006 era de un 7% y en el año 2010 pasa a ser de un 3%.

Una vez conocida de manera general en qué medida se está produciendo una desigualdad salarial por género, se va a pasar a concretar esta diferencia salarial en función del tipo de contrato. En las tablas 5.3. y 5.4. se han realizado las estimaciones para los individuos que tienen un contrato con carácter indefinido. En este caso, los resultados indican que mientras que en el año 2006 una mujer ganaba un salario bruto por hora de hasta un 21% menos que el hombre, en 2010 el porcentaje desciende a un 18%. Nuevamente se tratan de unos valores altos, aunque la tendencia que se aprecia parece clara y es a la disminución.

Alguna de las disminuciones más llamativas que arrojan los resultados, las encontramos en el tamaño de la empresa. Si nos centramos en las empresas con 200 o más trabajadores, se puede observar que tanto hombres como mujeres perciben salarios brutos por hora mayores respecto a las empresas con entre 1 y 49 trabajadores. Además, las diferencias salariales por género para los años analizados han disminuido de un 8% a un 2%, influido por una pequeña disminución del salario bruto por hora que percibían los hombres, y un aumento de hasta un 5% del salario bruto por hora de las mujeres.

**Tabla 5.3.** Regresión econométrica indefinidos: Año 2006

INDEFINIDOS 2006	VARIABLES	LNMENSALBRUHOR		
		TOTAL	HOMBRE	MUJER
<b>Sexo</b>	Mujer	-0,206*** (0,002)		
<b>Edad</b>	De 20 a 29	-0,0751*** (0,003)	-0,0896*** (0,003)	-0,0547*** (0,004)

	De 50 a 59	0,0642*** (0,003)	0,0785*** (0,004)	0,0346*** (0,005)
<b>Titulación</b>	Secundaria 2	0,0872*** (0,003)	0,0869*** (0,004)	0,0817*** (0,005)
	FP Superior	0,110*** (0,003)	0,127*** (0,004)	0,0521*** (0,006)
	Máster y Doctor	0,268*** (0,004)	0,280*** (0,005)	0,248*** (0,006)
<b>Rama de Actividad</b>	Extractiva	0,153*** (0,008)	0,154*** (0,008)	0,0988*** (0,023)
	Construcción	0,0650*** (0,005)	0,0636*** (0,005)	0,0339*** (0,0122)
	Financiera	0,154*** (0,004)	0,125*** (0,006)	0,186*** (0,007)
<b>Tamaño Empresa</b>	200 y más	0,157*** (0,002)	0,189*** (0,003)	0,109*** (0,004)
<b>Propiedad</b>	Público	0,115*** (0,004)	0,0610*** (0,006)	0,179*** (0,006)
<b>Ocupación</b>	Intelectual	0,370*** (0,005)	0,316*** (0,006)	0,507*** (0,009)
	Técnico	0,174*** (0,003)	0,156*** (0,004)	0,278*** (0,008)
<b>Responsabilidad</b>	Responsable	0,124*** (0,002)	0,140*** (0,003)	0,0967*** (0,004)
	Constante	2,013*** (0,005)	1,995*** (0,007)	1,762*** (0,008)
	R-Cuadrado	0,53	0,51	0,50

Nota 1: El valor entre paréntesis corresponde al error estándar. Además: \*\*\* pvalor<0,01 (significativo al 1%), \*\*pvalor<0,05 (significativo al 5%), y \*pvalor<0,1 (significativo al 10%).  
 Nota 2: Los grupos de referencia son los siguientes: De 30 a 39 (edad), manufacturera (rama de actividad), de 1 a 49 (tamaño de empresa), secundaria 1 (titulación académica) e industria (ocupación).

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

**Tabla 5.4.** Regresión econométrica indefinidos: Año 2010

INDEFINIDOS 2010	VARIABLES	LNMENSALBRUHOR		
		TOTAL	HOMBRE	MUJER
<b>Sexo</b>	Mujer	-0,176*** (0,002)		
<b>Edad</b>	De 20 a 29	-0,0824*** (0,003)	-0,0961*** (0,004)	-0,0686*** (0,004)
	De 50 a 59	0,0743*** (0,003)	0,0845*** (0,004)	0,0563*** (0,004)
<b>Titulación</b>	Secundaria 2	0,0920*** (0,003)	0,101*** (0,004)	0,0750*** (0,005)
	FP Superior	0,120*** (0,003)	0,134*** (0,004)	0,0769*** (0,006)
	Máster y Doctor	0,301*** (0,004)	0,312*** (0,005)	0,281*** (0,005)

DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO Y MODALIDAD CONTRACTUAL: ESPAÑA (2006-2010)

<b>Rama de Actividad</b>	Extractiva	0,157*** (0,012)	0,155*** (0,013)	0,155*** (0,034)
	Construcción	0,0356*** (0,005)	0,0403*** (0,005)	0,00973 (0,010)
	Financiera	0,152*** (0,005)	0,133*** (0,006)	0,168*** (0,007)
<b>Tamaño Empresa</b>	200 y más	0,171*** (0,002)	0,181*** (0,003)	0,156*** (0,003)
<b>Propiedad</b>	Público	0,115*** (0,003)	0,0846*** (0,004)	0,155*** (0,005)
<b>Ocupación</b>	Intelectual	0,294*** (0,005)	0,259*** (0,006)	0,395*** (0,009)
	Técnico	0,134*** (0,004)	0,122*** (0,004)	0,211*** (0,009)
<b>Responsabilidad</b>	Responsable	0,116*** (0,002)	0,132*** (0,003)	0,0940*** (0,004)
	Constante	2,164*** (0,004)	2,149*** (0,007)	1,954*** (0,009)
	R-Cuadrado	0,54	0,52	0,53

Nota 1: El valor entre paréntesis corresponde al error estándar. Además: \*\*\* pvalor<0,01 (significativo al 1%), \*\*pvalor<0,05 (significativo al 5%), y \*pvalor<0,1 (significativo al 10%).  
 Nota 2: Los grupos de referencia son los siguientes: De 30 a 39 (edad), manufacturera (rama de actividad), de 1 a 49 (tamaño de empresa), secundaria 1 (titulación académica) e industria (ocupación).

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

Por otro lado, en las tablas 5.5 y 5.6. se muestran las estimaciones para los individuos con un contrato temporal. En este caso, las mujeres obtenían un salario bruto por hora en 2006 un 14% inferior al del hombre. En 2010, el hecho de ser mujer otorgaba una ganancia bruta por hora un 12% inferior a la del hombre. Una vez más, parece que las diferencias salariales entre hombres y mujeres tienden a descender.

Tabla 5.5. Regresión econométrica temporal: Año 2006

TEMPORAL 2006	VARIABLES	LNMENSALBRUHOR		
		TOTAL	HOMBRE	MUJER
<b>Sexo</b>	Mujer	-0,139*** (0,004)		
<b>Edad</b>	De 20 a 29	-0,0593*** (0,004)	-0,0603*** (0,005)	-0,0551*** (0,006)
	De 50 a 59	-0,00381 (0,006)	0,00905 (0,008)	-0,0210** (0,010)
<b>Titulación</b>	Secundaria 2	0,0545*** (0,006)	0,0565*** (0,008)	0,0458*** (0,009)
	FP Superior	0,0667*** (0,007)	0,0862*** (0,008)	0,0324*** (0,010)
	Máster y Doctor	0,145*** (0,007)	0,122*** (0,011)	0,172*** (0,011)
<b>Rama de Actividad</b>	Extractiva	0,153*** (0,014)	0,151*** (0,014)	0,0853* (0,047)

	Construcción	0,0825*** (0,005)	0,0725*** (0,006)	0,0918*** (0,017)
	Financiera	0,159*** (0,015)	0,229*** (0,024)	0,106*** (0,021)
<b>Tamaño Empresa</b>	200 y más	0,133*** (0,004)	0,153*** (0,006)	0,106*** (0,006)
<b>Propiedad</b>	Público	0,140*** (0,006)	0,0292*** (0,010)	0,223*** (0,008)
<b>Ocupación</b>	Intelectual	0,305*** (0,009)	0,285*** (0,013)	0,377*** (0,016)
	Técnico	0,0314*** (0,007)	0,0324*** (0,009)	0,0874*** (0,014)
<b>Responsabilidad</b>	Responsable	0,0796*** (0,006)	0,116*** (0,007)	0,0132 (0,010)
	Constante	2,047*** (0,007)	2,034*** (0,009)	1,885*** (0,014)
	R-Cuadrado	0,35	0,30	0,40

Nota 1: El valor entre paréntesis corresponde al error estándar. Además: \*\*\* pvalor<0,01 (significativo al 1%), \*\*pvalor<0,05 (significativo al 5%), y \*pvalor<0,1 (significativo al 10%).  
 Nota 2: Los grupos de referencia son los siguientes: De 30 a 39 (edad), manufacturera (rama de actividad), de 1 a 49 (tamaño de empresa), secundaria 1 (titulación académica) e industria (ocupación).

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

**Tabla 5.6.** Regresión econométrica temporal: Año 2010

TEMPORAL 2010	VARIABLES	LNMENSALBRUHOR		
		TOTAL	HOMBRE	MUJER
<b>Sexo</b>	Mujer	-0,122*** (0,004)		
<b>Edad</b>	De 20 a 29	-0,0762*** (0,004)	-0,0902*** (0,006)	-0,0609*** (0,006)
	De 50 a 59	0,000845 (0,006)	0,0213** (0,009)	-0,0236*** (0,009)
<b>Titulación</b>	Secundaria 2	0,0431*** (0,006)	0,0382*** (0,009)	0,0436*** (0,009)
	FP Superior	0,0367*** (0,007)	0,0495*** (0,010)	0,0171* (0,010)
	Máster y Doctor	0,181*** (0,008)	0,189*** (0,012)	0,184*** (0,010)
<b>Rama de Actividad</b>	Extractiva	0,134*** (0,024)	0,129*** (0,027)	0,124* (0,071)
	Construcción	0,0294*** (0,007)	0,0280*** (0,008)	-0,00464 (0,018)
	Financiera	0,246*** (0,017)	0,423*** (0,026)	0,121*** (0,023)
<b>Tamaño Empresa</b>	200 y más	0,157*** (0,005)	0,172*** (0,007)	0,135*** (0,007)
<b>Propiedad</b>	Público	0,137*** (0,006)	0,0781*** (0,008)	0,187*** (0,007)

DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO Y MODALIDAD CONTRACTUAL: ESPAÑA (2006-2010)

<b>Ocupación</b>	Intelectual	0,252*** (0,009)	0,244*** (0,013)	0,272*** (0,019)
	Técnico	0,0848*** (0,008)	0,0981*** (0,009)	0,0922*** (0,018)
<b>Responsabilidad</b>	Responsable	0,0795*** (0,006)	0,0925*** (0,008)	0,0616*** (0,009)
	Constante	2,197*** (0,009)	2,202*** (0,012)	2,045*** (0,018)
	R-Cuadrado	0,42	0,39	0,47

Nota 1: El valor entre paréntesis corresponde al error estándar. Además: \*\*\* pvalor<0,01 (significativo al 1%), \*\*pvalor<0,05 (significativo al 5%), y \*pvalor<0,1 (significativo al 10%).  
Nota 2: Los grupos de referencia son los siguientes: De 30 a 39 (edad), manufacturera (rama de actividad), de 1 a 49 (tamaño de empresa), secundaria 1 (titulación académica) e industria (ocupación).

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

En el caso de los trabajadores con contrato temporal, las diferencias más llamativas las podemos encontrar en torno al nivel de educación adquirido.

De esta forma, en 2006 los hombres que habían estudiado formación profesional superior ganaban un salario bruto por hora un 9% superior a quienes simplemente habían cursado la educación secundaria obligatoria. En el caso de las mujeres, la diferencia era de un 3%. En el año 2010, las diferencias entre ambos estudios se reducen tanto para los hombres y las mujeres, de manera que los valores pasan a ser de un 5 y 2% respectivamente. La diferencia salarial por género ha pasado de un 6% en 2006 a ser de un 3% en 2010.

## 6. CONCLUSIONES

En este último apartado, se van a mencionar de manera muy breve algunas de las medidas adoptadas por las empresas para reducir las diferencias salariales, así como las principales conclusiones a las que se ha llegado en este trabajo.

En primer lugar, la revisión de la literatura económica diferenciaba las teorías existentes respecto a las diferencias salariales en torno a dos grupos. Por un lado las teorías que encuentran su explicación por el lado de la oferta, y por otro lado las que giran en torno a la demanda. Se ha podido comprobar cómo teorías como la del capital humano, a pesar de haber sido enunciada hace casi 60 años, aún a día de hoy es fuente de conflictos entre detractores y defensores de la misma.

En el terreno empírico, al margen de los defectos que se puedan encontrar en el modelo planteado, las estimaciones alcanzadas logran un grado de acercamiento con la realidad bastante alto. A pesar de no haberse utilizado complejas descomposiciones de salarios a la hora de realizar las estimaciones, los resultados son satisfactorios de acuerdo con el objetivo principal.

Cómo se esperaba a priori, existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, pero éstas están disminuyendo. Ya se comentaban al principio del trabajo los informes de Inspección del Trabajo, dónde queda de manifiesto que la discriminación pura por razón de género apenas se localiza en el 1% de las empresas, lo que apunta en la buena dirección en este ámbito.

La OECD muestra como la brecha salarial en España, a pesar de haber sufrido un leve repunte en 2008 -inicio de la crisis- ha descendido entre los años 2006 y 2010, tocando mínimos en el último año.

Resulta evidente que la brecha salarial es un problema, aunque en vista a los resultados, se está progresando hacia la igualdad de género en el mercado laboral. A pesar de ello, conviene seguir centrando los esfuerzos de todas las instituciones en mayor o menor medida para que la desaparición de las diferencias salariales sea algo que se alcance en un futuro cercano. Para ello, son varias y diversas las políticas que se están implementado.

Para conseguir corregir la brecha salarial, las empresas están optando por diversos procedimientos. La medida más popular entre los empresarios según informa el Ministerio de Igualdad español, está siendo “la definición de puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas, omitiendo otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad de viajar...)”. Otras prácticas que se están llevando a cabo para reducir las diferencias salariales van orientadas a reformar los sistemas retributivos según los resultados obtenidos, así como a conseguir equiparar los niveles salariales entre puestos de trabajo que generen el mismo valor.

Volviendo a los resultados obtenidos en el análisis expuesto, es indudable que las diferencias salariales por género están disminuyendo. A su vez, esta conclusión se puede hacer extensible a las diferencias salariales por género y tipo de contrato.

De esta forma, se han cuantificado las diferencias salariales en un 19% para 2006 y un 17% para 2010, a favor del género masculino. Esta disminución se ha podido determinar de igual manera entre los trabajadores con un contrato indefinido, siendo las diferencias por género de un 21 y 18% para 2006 y 2010, respectivamente. A su vez, se ha reflejado la misma tendencia entre los trabajadores con contrato temporal, existiendo una diferencia salarial por género de un 14 y 12% entre 2006 y 2010, respectivamente.

En un estudio realizado por De la Rica, S. y Felgueroso, E. (1999), analizan las diferencias que existen entre los tipos de contrato en función de los niveles de formación de los trabajadores. Concluyen que las diferencias salariales entre indefinidos y temporales son mayores a medida que la titulación adquirida es mayor, y que además estas diferencias resultan menores entre las mujeres que para los hombres. En concreto determinan que los hombres con estudios universitarios y con un contrato temporal, perciben un salario hasta un 22% inferior al de trabajadores con las mismas características pero con un contrato indefinido. Mientras, el porcentaje referido a las mujeres es de un 18%.

En definitiva, se puede concluir a raíz del análisis desarrollado a partir de las bases de microdatos referentes a la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial elaborada por el INE, que las diferencias salariales por género entre los años 2006 y 2010 en España se redujeron. No obstante, la carencia de estudios realizados en semejanza a este trabajo fin de grado, deja la puerta abierta a nuevas investigaciones sobre esta cuestión. Existen numerosos factores como las propias decisiones individuales de las mujeres respecto al trabajo en el mercado laboral y las tareas en el hogar, que resultan difíciles de medir a través de variables, lo que provoca que los análisis no recojan este tipo de factores, siendo de gran importancia y que influyen de manera evidente en este tema. Profundizar en esta área, permitirá obtener resultados cada vez más  
precisos.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

CONDE-RUIZ, J.L., y HOYA, C., 2015: *Gender (in) Equality Act and large Spanish Corporations*. FEDEA.

DE LAS HERAS, A., 2015: *Apuntes de Economía Aplicada Curso 2014-2015 (UNICAN)*.

DE LA RICA, S., 2007: *Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002*. FEDEA.

DE LA RICA, S. and UGIDOS, A., 1995: *¿Son las diferencias en capital humano determinantes en las diferencias salariales entre hombres y mujeres?* Investigaciones económicas, vol.19 (3), pp. 395-414.

DE LA RICA, S. and FELGUEROSO, F., 1999: *Wage differentials between permanent and temporal workers: Further evidence*. Disponible en: <http://www.ehu.es/SaradelaRica/docs/tempo-perma.pdf>

GNU PROJECT. 2016. *Free Software Foundation: PSPP*. [programa de ordenador]. Disponible en: <https://www.gnu.org/software/pspp/>

GRADÍN, C.y DEL RIO, C., 2009: *Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: Un análisis por subgrupos poblacionales*. Revista de Economía Pública, nº 189, 9-46.

GUNER, N., KAYA, E., and SÁNCHEZ-MARCOS, V., 2014: *Gender Gaps in Spain: Policies and outcomes over the last three decades*. *SERIEs*, 5(1), 61-103.

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL [sitio web] 2016. *Memorias anuales de actividad de la ITSS (2006, 2010, 2014)*. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que\\_hacemos/Estadisticas/index.html](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA [sitio web] 2016. Madrid: INE. *Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial 2006 y 2010*. [Consulta: 25 julio 2016]. Disponible en: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176912&menu=resultados&secc=1254736195110&idp=1254735976596](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176912&menu=resultados&secc=1254736195110&idp=1254735976596)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA [sitio web] 2016. Madrid: INE. *Encuesta de población activa (EPA)*. [Consulta: 25 julio 2016]. Disponible en: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA [sitio web] 2016. Madrid: INE. *Clasificaciones Nacionales. Gestión de Clasificaciones Estadísticas 2009 (GESCLA 2009)* [Consulta: 25 julio 2016]. Disponible en: <http://www.ine.es/gescla/pages/inicio.jsf>

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD [sitio web] 2016. *Estudios y documentos de interés*. Disponible en: [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad\\_salarial/Estudios\\_y\\_documentos\\_de\\_interes.htm](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/Estudios_y_documentos_de_interes.htm)

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. 2014. *Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico*. III Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa".

OECD [sitio web]. Gender wage gap. Disponible en: <https://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm>

PAGÁN, I.L., 2007: *Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y parcial*. *Revistas de Economía Aplicada*, 43(15):5-47.

PALACIO MORENA, J.L. y SIMÓN PÉREZ, H.J., 2006: *Segregación laboral y diferencias salariales por sexo en España*. *Estadística Española*, 163 (48): 493-524.

PEÑAS, I. L., 2002: *La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España*. *Reis*, 171-196.

RICE, P., 1999: *Gender earnings differentials: the European experience*. World Bank, Development Research Group, Poverty Reduction and Economic Management Network.

SIMÓN PÉREZ, H.J., RAMOS LOBO, R., y SANROMÁ MELÉNDEZ, E., 2008: *Evolución de las diferencias salariales por razón de sexo*. *Revistas de Economía Aplicada*, 48 (16):37-68.

STATA CORP. 2016. *Stata Statistical Software: Release 12*. [programa de ordenador]. Disponible en: <http://www.stata.com/stata12/>

UNIÓN EUROPEA, 2014. *Cómo combatir las brechas salariales entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Disponible en: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf)

VEGA CATENA, P. J., SÁNCHEZ, R. S., NÚÑEZ, B. C., y 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).

## 8. ANEXO

A continuación se detallan las variables que se han elegido para llevar a cabo el trabajo.

La variable principal del análisis es el salario bruto por hora. Se ha calculado a través de la siguiente fórmula:  $12 \times (\text{salario base octubre} + \text{complementos salariales} + \text{complementos salariales por turno} + \text{paga extraordinaria mensual}) / \text{jornada anual pactada}$ .

Los complementos salariales recogen aquellos derivados por nocturnidad, trabajo durante el fin de semana, turnicidad, así como los de antigüedad y peligrosidad, entre otros.

-Sexo: Para determinar el sexo del individuo se ha creado la variable binaria "Mujer", tomando valor uno en el caso de que el individuo pertenezca al género femenino.

-Tipo de jornada: A través de la variable denominada "Completo", si el individuo cuenta con un trabajo a jornada completa esta variable tomará valor uno, mientras que si la jornada es parcial tomará valor cero.

DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO Y MODALIDAD CONTRACTUAL: ESPAÑA (2006-2010)

-Tipo de contrato: La variable “Indefinido” tomará valor uno cuando el tipo de contrato sea de carácter indefinido. Por lo contrario, el valor que tome será cero cuando el individuo tenga un contrato de tipo temporal.

-Nacionalidad: La nacionalidad del individuo se pone de manifiesto a través de la variable “Extranjero”, la cual toma valor uno si el individuo es extranjero, siendo cero si es español.

-La variable “Mesesantig” recoge los meses de antigüedad alcanzados por el individuo en la empresa al final del mes de octubre de la encuesta que corresponda (2006 y 2010).

-Edad: Esta variable recoge los años de las personas encuestadas, para lo cual se han agrupado en torno a seis grupos. Las variables son “Menos 19 años”, “De 20 a 29”, “De 30 a 39”, “De 40 a 49”, “De 50 a 59” y “Más de 69”.

-Titulación Académica: Para tener en cuenta el máximo nivel de estudios alcanzado por el trabajador, se han realizado ocho categorías. La variable sin “Sin estudios”, refleja como su propio nombre indica a las personas que se encuentran sin estudios. La variable “Primaria”, indica a quienes sólo han cursado los estudios de educación primaria (desde los 6 hasta los 12 años). Los trabajadores que han cursado simplemente la E.S.O (periodo que va de los 12 a los 16 años), y aquellos que a su vez terminaron el bachillerato, se representan mediante las variables “Secundaria 1” y “Secundaria 2” respectivamente. Por otro lado, se han recogido a los trabajadores que hayan cursado una formación profesional de grado medio o superior, a través de las variables “FP Medio” y “FP Superior”. Para terminar, la variable “Grado” hace referencia a diplomados universitarios o equivalentes (título de Grado), mientras que “Máster y Doctor”, recoge a aquellos encuestados que han respondido haber realizado estudios de máster o de doctor.

-Rama de actividad: La clasificación nacional de actividades económicas<sup>2</sup> (CNAE) utilizada difiere entre la encuesta de 2006 y la de 2010. Los datos de 2006 siguen la clasificación correspondiente a la CNAE-93 mientras que los de 2010 siguen la CNAE-09. De manera que teniendo en cuenta ambas clasificaciones (cuadro 8.1.), se ha pretendido elaborar de la mejor manera posible las variables representadas en el cuadro 8.2, de manera que fuese posible la homogenización de ambas clasificaciones. Los grupos que no se han incluido en ninguna variable se debe a que no se han encontrado ni un solo caso correspondiente a esos grupos en los datos.

**Cuadro 8.1.** Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93 y CNAE-09)

	<b>CNAE-93</b>		<b>CNAE-09</b>
<b>Código</b>	<b>Título</b>	<b>Código</b>	<b>Título</b>
<b>A</b>	Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	<b>A</b>	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
<b>B</b>	Pesca	<b>B</b>	Industrias Extractivas
<b>C</b>	Industrias Extractivas	<b>C</b>	Industria Manufacturera
<b>D</b>	Industria Manufacturera	<b>D</b>	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
<b>E</b>	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	<b>E</b>	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
<b>F</b>	Construcción	<b>F</b>	Construcción

<sup>2</sup> Las clasificaciones han sido obtenidas del Instituto Nacional Estadística: Gestión de Clasificaciones Estadísticas 2009 (GESCLA).

<b>G</b>	Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	<b>G</b>	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
<b>H</b>	Hostelería	<b>H</b>	Transporte y almacenamiento
<b>I</b>	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	<b>I</b>	Hostelería
<b>J</b>	Intermediación financiera	<b>J</b>	Información y comunicaciones
<b>K</b>	Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	<b>K</b>	Actividades financieras y de seguros
<b>L</b>	Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	<b>L</b>	Actividades inmobiliarias
<b>M</b>	Educación	<b>M</b>	Actividades profesionales, científicas y técnicas
<b>N</b>	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	<b>N</b>	Actividades administrativas y servicios auxiliares
<b>O</b>	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	<b>O</b>	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
<b>P</b>	Actividades de los hogares	<b>P</b>	Educación
<b>Q</b>	Organismos extraterritoriales	<b>Q</b>	Actividades sanitarias y de servicios sociales
		<b>R</b>	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
		<b>S</b>	Otros servicios
		<b>T</b>	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
		<b>U</b>	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

Fuente: Elaboración propia a partir de GESCLA

**Cuadro 8.2.** Agrupación en torno a variables

<b>Variables</b>	<b>CNAE-93 Código</b>	<b>CNAE-09 Código</b>
Extractiva	C	B
Manufacturera	D	C
Eléctrica	E	D+E
Construcción	F	F
Comercio	G	G
Hostelería	H	I
Transporte	I	H+J
Financiera	J	K
Empresariales	K	L+M+N+O
Educación	M	P
Sanitarias	N	Q

Otras	O	R+S
-------	---	-----

Fuente: Elaboración propia

- Tamaño de empresa: En función del número de trabajadores de los que dispone la empresa en la que trabaja el encuestado, se han elaborado las variables “De 1 a 49”, “De 50 a 199” y “200 y más”.

- Propiedad: La variable “Público” tomará valor uno si el encuestado considera que existe un control público de la empresa, siendo el valor cero si se trata de una empresa privada.

- Mercado de la empresa: En función del mercado en el que opere la empresa, esta se clasifica entre “Local”, “Nacional”, “Unión Europea” y “Mundial”.

- Convenio: Según el convenio colectivo que regule las relaciones laborales de los trabajadores, se ha diferenciado entre “Sector”, “Provincial”, “Empresa”, “Centro trabajo” y “Otros”.

- Ocupación: La categoría profesional o denominación del puesto de trabajo, al igual que ocurre con la rama de actividad, según la base de datos utilizada se rige por una u otra clasificación. De esta forma, los datos del año 2006 siguen la CNO-94, mientras que los de 2010 siguen la CNO-2011. En el cuadro 9.3 se adjuntan ambas clasificaciones<sup>3</sup> y las variables empleadas en el análisis.

**Cuadro 8.3.** Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94 y CNO-2011)

	<b>CNO-94</b>		<b>CNO-2011</b>	
<b>Código</b>	<b>Título</b>	<b>Código</b>	<b>Título</b>	<b>Variables</b>
<b>0</b>	Fuerzas armadas	<b>0</b>	Ocupaciones militares	-
<b>1</b>	Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	<b>1</b>	Directores y gerentes	Gerente
<b>2</b>	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	<b>2</b>	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Intelectuales
<b>3</b>	Técnicos y profesionales de apoyo	<b>3</b>	Técnicos; profesionales de apoyo	Técnicos
<b>4</b>	Empleados de tipo administrativo	<b>4</b>	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Administrativo
<b>5</b>	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección, y vendedores de los comercios	<b>5</b>	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección, y vendedores	Servicios
<b>6</b>	Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	<b>6</b>	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Agricultura

<sup>3</sup> Las clasificaciones han sido obtenidas del Instituto Nacional Estadística: Gestión de Clasificaciones Estadísticas 2009 (GESCLA).

7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria	7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Industria
8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	Operadores
9	Trabajadores no cualificados	9	Ocupaciones elementales	No cualificados

Fuente: Elaboración propia partir de GESCLA

-Responsabilidad: Si el trabajador desempeña una responsabilidad en organización y/o supervisión de otros empleados en la empresa, la variable "Responsable" tomará valor uno, siendo cero de no ser así.

A continuación, se presentan las tablas referentes a los análisis descriptivos para cada año.

**Tabla 8.4.** Análisis descriptivo para el año 2006

	VARIABLE	MEDIA		
		TODOS	HOMBRES	MUJER
Salario Bruto por Hora	Salbruhor	12,03(8,87)	13,08(8,87)	10,39(6,67)
	Lnsalbruhor	2,42 (0,52)	2,43(0,51)	2,20(0,5)
Sexo	Mujer	39%(0,49)	0%(0)	100%(0)
Tipo Jornada	Completo	85%(0,35)	93%(0,25)	73%(0,44)
Tipo Contrato	Indefinido	73%(0,44)	74%(0,44)	72%(0,45)
Nacionalidad	Extranjero	6%(0,24)	7%(0,25)	5%(0,23)
Meses de Antigüedad	Mesesantig	97,43(115,43)	107,53(122,40)	81,68(101,59)
Edad	Menos 19 años	1%(0,1)	1%(0,10)	1%(0,1)
	De 20 a 29	22%(0,42)	20%(0,40)	26%(0,44)
	De 30 a 39	33%(0,47)	31%(0,46)	34%(0,47)
	De 40 a 49	25%(0,43)	26%(0,44)	25%(0,43)
	De 50 a 59	15%(0,36)	17%(0,38)	12%(0,33)
	Más de 59	3%(0,18)	4%(0,20)	2%(0,15)
Titulación	Sin Estudios	6%(0,23)	6%(0,24)	5%(0,22)
	Primaria	19%(0,39)	21%(0,41)	16%(0,37)
	Secundaria 1	26%(0,44)	28%(0,45)	23%(0,42)
	Secundaria 2	11%(0,31)	10%(0,30)	12%(0,32)
	FP Medio	7%(0,26)	6%(0,25)	8%(0,27)
	FP Superior	9%(0,29)	10%(0,30)	9%(0,28)
	Grado	9 %(0,29)	7%(0,25)	13%(0,34)

DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO Y MODALIDAD CONTRACTUAL: ESPAÑA (2006-2010)

	Máster y Doctor	13%(0,33)	11%(0,32)	15%(0,36)
Rama de Actividad	Extractiva	1%(0,11)	2%(0,14)	0%(0,06)
	Manufacturera	35%(0,48)	43%(0,49)	23%(0,42)
	Eléctrica	2%(0,14)	3%(0,17)	1%(0,1)
	Construcción	8%(0,27)	12%(0,32)	2%(0,13)
	Comercio	10%(0,29)	8%(0,27)	13%(0,33)
	Hostelería	5%(0,22)	4%(0,18)	8%(0,27)
	Transporte	6%(0,24)	8%(0,26)	4%(0,2)
	Financiera	5%(0,21)	4%(0,21)	5%(0,22)
	Empresariales	10%(0,30)	7%(0,26)	15%(0,35)
	Educación	5%(0,22)	3%(0,17)	9%(0,28)
	Sanitaria	7%(0,26)	3%(0,17)	14%(0,35)
	Otras	5%(0,22)	4%(0,20)	7%(0,25)
Tamaño Empresa	De 1 a 49	38%(0,49)	41%(0,49)	34%(0,48)
	De 50 a 199	28%(0,45)	29%(0,45)	26%(0,44)
	200 y más	34%(0,47)	31%(0,46)	39%(0,49)
Propiedad	Público	8%(0,27)	6%(0,23)	11%(0,32)
Mercado	Local	44%(0,50)	41%(0,49)	49%(0,5)
	Nacional	41%(0,49)	42%(0,49)	38%(0,49)
	Unión Europea	7%(0,25)	8%(0,27)	6%(0,23)
	Mundial	8%(0,28)	9%(0,29)	7%(0,26)
Convenio	Sector	37%(0,48)	35%(0,48)	40%(0,49)
	Provincial	44%(0,50)	44%(0,50)	44%(0,5)
	Empresa	17%(0,38)	19%(0,39)	15%(0,35)
	Centro Trabajo	2%(0,13)	2%(0,14)	1%(0,11)
	Otros	0%(0,05)	0%(0,05)	0%(0,66)
Ocupación	Gerente	3%(0,16)	3%(0,18)	1%(0,12)
	Intelectual	11%(0,31)	8%(0,27)	15%(0,35)
	Técnico	15%(0,35)	14%(0,35)	16%(0,36)
	Administrativo	13%(0,34)	8%(0,28)	20%(0,4)
	Servicios	11%(0,31)	6%(0,23)	19%(0,39)
	Agricultura	0%(0,05)	0%(0,06)	0%(0,02)
	Industria	18%(0,38)	26%(0,44)	5%(0,22)
	Operadores	16%(0,37)	22%(0,42)	7%(0,26)
No Cualificados	14%(0,35)	12%(0,33)	17%(0,37)	
Responsabilidad	Responsable	19%(0,39)	22%(0,41)	14%(0,34)

Nota: Entre paréntesis se muestra la desviación estándar.

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

**Tabla 8.5.** Análisis descriptivo para el año 2010

	VARIABLE	MEDIA		
		TODOS	HOMBRES	MUJER
Salario Bruto por Hora	Salbruhor	14,56(11,47)	16(12,92)	12,68(8,88)
	Lnsalbruhor	2,52(0,52)	2,61(0,52)	2,40(0,49)
Sexo	Mujer	43%(0,50)	0%(0)	100%(0)
Tipo Jornada	Completo	83%(0,37)	91%(0,29)	73%(0,44)
Tipo Contrato	Indefinido	77%(0,42)	78%(0,41)	76%(0,43)
Nacionalidad	Extranjero	6%(0,24)	6%(0,24)	6%(0,23)
Meses de Antigüedad	Mesesantig	110,94(115,51)	121,08(122,16)	97,6(104,65)
Edad	Menos 19 años	0%(0,05)	0%(0,05)	0%(0,05)
	De 20 a 29	16%(0,36)	15%(0,35)	18%(0,38)
	De 30 a 39	34%(0,47)	33%(0,47)	36%(0,48)
	De 40 a 49	27%(0,44)	28%(0,45)	27%(0,44)
	De 50 a 59	18%(0,38)	19%(0,40)	16%(0,36)
	Más de 59	4%(0,20)	5%(0,22)	3%(0,17)
Titulación	Sin Estudios	2%(0,15)	3%(0,16)	2%(0,14)
	Primaria	13%(0,33)	15%(0,35)	10%(0,30)
	Secundaria 1	26%(0,44)	27%(0,45)	24%(0,42)
	Secundaria 2	12%(0,33)	11%(0,32)	13%(0,34)
	FP Medio	9%(0,29)	9%(0,28)	10%(0,30)
	FP Superior	10%(0,30)	11%(0,31)	8%(0,28)
	Grado	11%(0,31)	9%(0,28)	14%(0,34)
	Máster y Doctor	17%(0,38)	16%(0,36)	19%(0,39)
Rama de Actividad	Extractiva	1%(0,07)	1%(0,09)	0%(0,04)
	Manufacturera	23%(0,42)	30%(0,46)	15%(0,35)
	Eléctrica	4%(0,19)	5%(0,22)	2%(0,13)
	Construcción	7%(0,25)	10%(0,30)	2%(0,14)
	Comercio	8%(0,28)	7%(0,25)	10%(0,31)
	Hostelería	3%(0,18)	2%(0,15)	5%(0,21)
	Transporte	11%(0,31)	13%(0,33)	9%(0,28)
	Financiera	5%(0,21)	4%(0,20)	5%(0,22)
	Empresariales	22%(0,41)	17%(0,38)	27%(0,45)
	Educación	3%(0,18)	2%(0,15)	5%(0,21)
	Sanitaria	9%(0,28)	4%(0,19)	15%(0,36)
	Otras	5%(0,22)	4%(0,21)	6%(0,24)
Tamaño Empresa	De 1 a 49	31%(0,46)	33%(0,47)	28%(0,45)
	De 50 a 199	25%(0,43)	27%(0,44)	23%(0,42)
	200 y más	44%(0,50)	40%(0,49)	49%(0,50)
Propiedad	Público	17%(0,38)	14%(0,35)	21%(0,41)
Mercado	Local	41%(0,49)	38%(0,49)	45%(0,50)
	Nacional	43%(0,50)	43%(0,50)	42%(0,50)
	Unión Europea	6%(0,23)	7%(0,25)	4%(0,20)

DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO Y MODALIDAD CONTRACTUAL: ESPAÑA (2006-2010)

	Mundial	10%(0,30)	12%(0,32)	8%(0,28)
Convenio	Sector	30%(0,45)	28%(0,45)	32%(0,47)
	Provincial	36%(0,48)	37%(0,48)	33%(0,47)
	Empresa	23%(0,42)	24%(0,43)	21%(0,40)
	Centro Trabajo	4%(0,19)	4%(0,20)	3%(0,16)
	Otros	8%(0,27)	6%(0,23)	11%(0,32)
Ocupación	Gerente	3%(0,18)	4%(0,20)	2%(0,15)
	Intelectual	16%(0,37)	14%(0,34)	20%(0,40)
	Técnico	18%(0,39)	19%(0,39)	17%(0,37)
	Administrativo	14%(0,34)	9%(0,289)	20%(0,40)
	Servicios	14%(0,35)	9%(0,29)	21%(0,40)
	Agricultura	0%(0,05)	1%(0,07)	0%(0,03)
	Industria	13%(0,33)	20%(0,40)	3%(0,17)
	Operadores	10%(0,30)	14%(0,35)	4%(0,20)
	No Cualificados	12%(0,32)	10%(0,30)	14%(0,34)
Responsabilidad	Responsable	19%(0,40)	22%(0,41)	15%(0,35)

Nota: Entre paréntesis se muestra la desviación estándar.

Fuente: Elaboración propia a partir del INE