



XIV JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA

Perspectivas económicas alternativas

Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014

Sesión conjunta
Áreas:

Economía Feminista y Economía Laboral



XIV JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA

Perspectivas económicas alternativas

Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014

Las desigualdades laborales entre mujeres y hombres en las Comunidades Autonomas durante la crisis (2008-2013)

M^a Luz de la Cal y Mertxe Larrañaga

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

LAS DESIGUALDADES LABORALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS COMUNIDADES AUTONOMAS DURANTE LA CRISIS (2008-2013)

M^a Luz de la Cal

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

Economía Aplicada 1

Escuela Universitaria de Relaciones Laborales

luz.cal@ehu.es

Mertxe Larrañaga

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

Economía Aplicada 1

Facultad de Ciencias Económicas

mertxe.larranaga@ehu.es

0. Introducción

En esta comunicación nos proponemos estudiar las desigualdades laborales de género existentes en las Comunidades Autónomas (CCAA) españolas. Nos interesa explorar si las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la participación en el mercado de trabajo, en cuanto al desempleo, la precariedad, la remuneración y el tipo de puestos de trabajo ocupados son de similar magnitud en las diferentes CCAA. O si por el contrario, en algunas CCAA se observa una mayor equidad de género en el mercado de trabajo. También queremos ver qué cambios se han producido en los últimos cinco años, período en el que la crisis del empleo ha alcanzado niveles realmente preocupantes.

Para llevar a cabo este análisis, elaboraremos un ranking de CCAA en base a una versión adaptada del Gender Equality Index. El Gender Equality Index o Índice de Igualdad de Género es un indicador diseñado en el año 2001 por el instituto sueco de estadística y se conoce habitualmente como Índice EqualX. En Suecia se emplea para conocer el grado de desigualdad de género existente desde un punto de vista territorial (tanto para regiones como para municipios) y en España ha sido utilizada para un análisis de los municipios y comarcas de Bizkaia. Por ello consideramos que puede ser apropiado para el análisis de las desigualdades de género a nivel de CCAA. El índice sueco incluye un total de 13 indicadores que abarcan seis dimensiones: mercado laboral (5 indicadores), educación (1 indicador), ingresos (2 indicadores), conciliación (2 indicadores), participación política (2 indicadores) y demografía (1 indicador).

Nuestro objetivo es realizar un análisis comparando desigualdades laborales de género en las CCAA en base a una versión adaptada del Índice EqualX y que denominamos Índice EqualX laboral (EqualXL). En este índice tomaremos en consideración únicamente indicadores laborales. Para ello utilizaremos indicadores del mercado laboral procedentes de dos fuentes: la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta de Estructura Salarial (EES). En el caso de la EPA se analizarán datos de 2008 y 2013, mientras que en el caso de la EES serán de 2008 y 2011, dado que este es el último disponible. Destacamos asimismo que la comunicación se elaborará en base a la información que el

Instituto Nacional de Estadística (INE) pone a disposición del público y es de libre acceso en su base de datos en formato electrónico (Inebase).

Las variables que utilizaremos como principales referencias para evaluar las desigualdades laborales de género de las CCAA abordan las dimensiones de participación laboral, ocupación, segregación, precariedad, remuneración y trabajos reproductivos. El análisis se hará fundamentalmente en base a diferencias o brechas entre mujeres y hombres en los diferentes indicadores, aunque en algunos casos además de las diferencias emplearemos también valores absolutos porque detrás de brechas cercanas a cero pueden esconderse situaciones muy negativas tanto para mujeres como para hombres. Para cada indicador, a cada Comunidad Autónoma se le asignará un valor entre 1 y 17, correspondiendo el valor 1 a la más igualitaria y el valor 17 a la más desigual. Finalmente el índice de cada Comunidad Autónoma se calculará haciendo una media aritmética de todos los valores obtenidos y la que obtenga el valor más cercano a 1 será la comunidad con mayor nivel de igualdad. Cuanto mayor sea el valor del índice, mayor será también el grado de desigualdad.

El Índice EqualXL incluye estos catorce indicadores: de participación laboral (diferencia y nivel); de ocupación laboral (diferencia general y diferencia de personas con al menos educación secundaria); de precariedad laboral (diferencia y nivel de paro, diferencia de parcialidad en el empleo y diferencia y nivel de temporalidad del empleo); segregación ocupacional horizontal (distribución desigual en 11 ramas de actividad) y vertical (diferencia en ocupaciones del grupo 1); remuneración (diferencia de ganancia por hora) y de trabajos reproductivos (diferencia y nivel de inactividad por labores del hogar). Somos conscientes de que realizar un ranking en base a estos indicadores es simplificar en exceso la realidad pero pensamos que puede ser útil para reflexionar y profundizar en las desigualdades laborales actuales de mujeres y hombres en España así como sobre las desigualdades territoriales y útil también para proponer políticas más adaptadas al territorio. Asimismo servirá para analizar el impacto de la crisis económica en las desigualdades laborales de género.

El cuerpo central de la comunicación constará de tres partes. Tras esta breve introducción, en la parte primera haremos referencia a los antecedentes en España referidos tanto a los análisis laborales con perspectiva de género como a estudios comparativos a nivel territorial. Mencionaremos asimismo los principales indicadores compuestos utilizados para hacer comparaciones internacionales de desigualdad de género. Posteriormente plantearemos los aspectos metodológicos de la investigación, es decir, explicaremos el Índice EqualX laboral que utilizamos así como cada uno de los indicadores que lo componen y las fuentes de información utilizadas. En el tercer gran bloque presentaremos los principales resultados de la investigación, investigación que cerraremos con unas conclusiones generales.

J16, J31, J71, J81

Palabras clave: Índice equalX, Igualdad de género, Discriminación laboral, Segregación ocupacional, Brecha salarial de género.

1. Antecedentes

En las últimas décadas se han publicado en España numerosos artículos centrados en las desigualdades económicas por razón de género. En el caso concreto del mercado laboral, muchas publicaciones se enmarcan dentro de las principales teorías que explican la segregación y las desigualdades salariales. Los primeros análisis laborales con perspectiva de género se remontan a finales de la década de los 80 y principios de los 90 (Casas 1988; Espina 1989; Pazos 1991; Peinado 1991; Toharia 1991; Torns 1995). Hay por supuesto trabajos en los que se trata de dar una visión global de la situación laboral de mujeres y hombres en España y en relación a otros países europeos (Maruani 2002; Toharia 2004). Aunque se han publicado de tipo general, la mayoría de ellas se centran en cuestiones concretas de la desigualdad y la mayoría de ellas son de carácter econométrico. Entre los trabajos que analizan cuestiones específicas, existen estudios que se han centrado en las tasas de participación laboral (Antecol 2000), en la segregación en los contratos de empleo (Petrongolo 2004) y en las diferencias en las tasas de desempleo (Azmat, Güell y Manning 2006) o en las vivencias diferenciadas del desempleo (Poveda 2006).

Con toda seguridad, las principales cuestiones estudiadas han sido la segregación ocupacional y las desigualdades salariales que están muy relacionadas porque España es un país en el que la segregación en el empleo explica una parte muy importante de la desigualdad salarial, una parte mayor que en otros países europeos (Plasman y Sissoko 2004). Relacionado con esto hay autores que estiman que en España las mujeres están más confinadas en establecimientos de menores salarios y en ocupaciones con menores salarios dentro de la misma empresa (Simon 2006; De la Rica 2010). Además, este fenómeno de concentración de mujeres en sectores de menores salarios tiende a intensificarse en el tiempo (Simón y Palacio 2006). Y esto es así a pesar de que en general las mujeres en mundos masculinos y los varones en mundos femeninos están en mejor situación (mayor permanencia en la empresa, mayor tendencia al contrato indefinido, a trabajar a jornada completa, muestran así mismo una mayor probabilidad de ocupar puestos con supervisión) y obtienen mayores recompensas laborales que los asalariados en ocupaciones de su propio sexo (Ibáñez 2010).

Los análisis recientes parecen indicar un reforzamiento del techo de cristal y una desactivación del denominado suelo pegajoso (Gradín y Del Río 2009) entendiendo el techo de cristal como una superficie invisible que obstaculiza la carrera laboral de las mujeres mientras que el suelo pegajoso son las fuerzas que mantienen a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. Además, la segregación ocupacional en empleos a tiempo parcial en España es superior a la media europea (Denia y Guilló 2010). Algunos autores han estudiado el impacto de variables como el capital humano o el tipo de contrato en la segregación ocupacional. De acuerdo con estos estudios la segregación ocupacional decrece con la edad aunque hay diferencias entre mujeres y hombres (Theil y Finizza's 1971; Mora y Ruiz-Castillo 2003). En relación al capital humano, las personas, tanto hombres como mujeres, con educación

intermedia tienen menor segregación que aquellas con educación superior y esto parece sugerir que la educación no necesariamente reduce la segregación. En cuanto al tipo de contrato, esta variable es más importante para explicar la segregación de los hombres que la de las mujeres (Alonso-Villar y Del Río 2008).

En el tema salarial, un estudio bastante reciente (De la Rica 2010) ha analizado el impacto asimétrico de los llamados complementos salariales que son complementos por productividad, turnos, peligrosidad, antigüedad, etc. complementos que pueden ascender al 35% del salario. En estos complementos la desigualdad es importante (31%), probablemente porque se suelen conceder con mayor discrecionalidad.

También se han empezado a publicar análisis que tratan de ver qué ha pasado con las desigualdades salariales y la segregación en los últimos años, cuando la economía española ha pasado de experimentar un crecimiento elevado y sostenido a sufrir una recesión muy intensa (Arranz y García Serrano 2012). En el caso concreto de la segregación, si antes de la crisis algunos estudios estimaban que la segregación ocupacional parecía ir en aumento (Nicolás, López y Riquelme 2012), la entrada en la recesión parece haber cambiado la tendencia (Iglesias, Llorente y Dueñas 2011).

Hay estudios centrados en colectivos de mujeres específicos. La preocupación por la juventud es una constante desde hace décadas (Carrasquer 1997; García y Merino 2006) y se concluye que aunque se observan cambios importantes en relación a la participación laboral y a la cualificación de las jóvenes, perviven viejas formas de desigualdad laboral. Más recientemente, se han publicado estudios que centran su atención en los problemas de las mujeres inmigrantes que se concentran en servicios de proximidad y sufren múltiples discriminaciones (Parella 2000).

En el análisis que presentamos, nos ocupamos de las desigualdades de género en el mercado laboral a nivel territorial utilizando el índice EqualXL. Son múltiples también los artículos que abordan las desigualdades de género a nivel territorial. Algunos son análisis generales de las desigualdades laborales en Comunidades Autónomas concretas como la del País Vasco (Larrañaga 2007), Madrid (Iglesias; Lorente y Dueñas 2011) o Andalucía (Cebrián y Moreno 2007; García y Morales 2009). Los hay también que abordan comparaciones entre diferentes comunidades autónomas (Ortega 2010). Otros analizan la problemática de colectivos específicos como el de los jóvenes a nivel de CCAA (Frutos 2005) o estudian aspectos concretos como la educación (Martínez, Mora y Vila 1993).

Además, en los últimos años, siguiendo el ejemplo de informes de organismos internacionales se han publicado también trabajos que tratan de describir las desigualdades por razón de género en base a indicadores sintéticos de desigualdad (Iglesias, Llorente y Dueñas 2011; Carrasco-Portiña et al. 2010; Alonso, Fernández-Macho y González 2010; Bericat y Sanchez 2008).

Los indicadores compuestos (o “índices”) son una cifra “resumen” que resulta de la combinación ponderada de diversos indicadores de un concepto y hacen,

por tanto, referencia a más de una variable. Es pues, una representación simplificada que busca resumir un concepto multidimensional en un índice simple con base en un modelo conceptual subyacente. Recientemente la necesidad de avanzar en la medición de las desigualdades de género y hacer comparaciones internacionales ha llevado a distintos organismos nacionales e internacionales a diseñar nuevos indicadores compuestos¹. Los índices de género más conocidos son:

- El Índice de Igualdad de Género o *Gender Equality Index* (EqualIX) que utilizamos como base en este estudio. Fue creado por el Instituto de Estadística de Suecia en el año 2001 e incluye un total de 13 indicadores que abarcan seis dimensiones: mercado laboral (5 indicadores), educación (1 indicador), ingresos (2 indicadores), conciliación (2 indicadores), participación política (2 indicadores) y demografía (1 indicador).
- El Índice de Equidad de Género (IEG), construido por primera vez en 2004 y elaborado por la red internacional cívica *Social Watch*. El IEG tiene en cuenta las dimensiones de educación (4 indicadores), participación económica (2 indicadores) y empoderamiento (4 indicadores). El valor final alcanzado depende del grado de inequidad negativa para las mujeres en un país o región determinada, independientemente de que existan inequidades positivas a las mujeres (es decir: negativas para los varones).
- El Índice de Brecha Global de Género (IBGG) o Índice de Disparidad entre Géneros elaborado por el Foro Económico Mundial desde 2006. Utiliza 14 indicadores para medir las brechas de género en 4 dimensiones: Participación económica y oportunidades (4 indicadores), educación (4 indicadores), salud y supervivencia (2 indicadores) y empoderamiento político (3 indicadores).
- El Índice de Género e Instituciones Económicas o *Social Institutions and Gender Index (SIGI)* es un índice online elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que permite medir las causas de la desigualdad de género en 102 países en desarrollo. Para ello emplea 12 indicadores considerados pioneros en el análisis de instituciones sociales agrupados en 5 ámbitos: códigos familiares, integridad física, posicionamiento económico por género, libertades civiles y derechos de propiedad.

¹ Cabe señalar que algunos indicadores de bienestar general también suministran información desagregada por sexo. Es el caso del Índice para una vida mejor elaborado por la OCDE a partir de 2011. Abarca 11 temas/dimensiones que se identificaron como esenciales para el bienestar en términos de las condiciones materiales de vida (empleo, ingresos, vivienda) y la calidad de vida (comunidad, educación, equilibrio laboral-personal, medio ambiente, participación ciudadana, salud, satisfacción ante la vida y seguridad). Está compuesto por 24 indicadores entre los que hay también indicadores cualitativos o referidos a las propias percepciones de las personas. Se calcula para 36 países y se suministra información sobre las desigualdades de género de todos los indicadores.

- El Índice de Oportunidades Económicas de las Mujeres (IOEM) o *Women's Economic Opportunity Index* elaborado por primera vez en 2010 por Economist Intelligence Unit. Se centra en leyes y regulaciones sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral y las instituciones económicas que afectan a su participación. Se define como un dinámico modelo de clasificación cuantitativo y cualitativo. Incluye 26 indicadores agrupados en 5 dimensiones: política y práctica laboral (5 y 4 indicadores respectivamente), acceso al crédito (4 indicadores), educación y formación (4 indicadores), status jurídico y social de las mujeres (5 indicadores) y entorno empresarial general (4 indicadores). Todos los indicadores tienen el mismo peso en la dimensión y todas las dimensiones tienen el mismo peso en el índice.
- El Índice de Desigualdad de Género (IDG) elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD) y publicado por primera vez en 2010². El IDG se compone de 5 indicadores relativos a tres dimensiones consideradas cruciales para las mujeres: salud reproductiva (2 indicadores), empoderamiento (2 indicadores) y participación en el mercado laboral (1 indicador). Fluctúa entre 0 (no hay desigualdad en las dimensiones incluidas) y 1 (hay desigualdad completa).

En España, sobre todo a partir del año 2000, se han ido publicando estudios en base a indicadores del PNUD como el Índice de Pobreza Humana y el Índice de Pobreza Humana de Género a nivel de CCAA (Maestro y Martínez 2003). Desde un enfoque de género, también se ha abordado el estudio de aspectos concretos como el de la salud (Carrasco-Portiño et al 2008; 2010) tomando como base el Índice de Desarrollo relativo al Género del PNUD. Estos estudios concluyen que las desigualdades en el desarrollo de género disminuyeron en los 90 en España, aunque la mejora de la educación, ingresos y esperanza de vida se produjo sólo en algunas CCAA. Además, las diferencias entre hombres y mujeres en los valores de los componentes del Índice de Desarrollo de Género (educación, ingresos y esperanza de vida al nacer) se redujeron entre 1980-2005 pero pese a la mejoría del desarrollo de género en España persisten las desigualdades interregionales norte-sur.

También se ha abordado el análisis de Comunidades Autónomas en base a índices específicamente elaborados para ello. Es el caso del trabajo de Iglesias, Llorente y Dueñas (2011) que mide la calidad del empleo en base a 10 dimensiones y 60 indicadores que proceden de tres encuestas: Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo (ECVT) y la Encuesta de Accidentes de Trabajo (EAT). Las dimensiones estudiadas son: satisfacción en el trabajo (8 indicadores), formación y promoción (6 indicadores), igualdad de género (8 indicadores), salud y seguridad en el trabajo (9 indicadores), flexibilidad (6 indicadores), inclusión y acceso al mercado de trabajo (5 indicadores), organización de la jornada laboral y la vida personal (9 indicadores), dialogo social (3 indicadores), (diversidad y no

² El IDG viene a sustituir a los dos índices de género del PNUD existentes hasta entonces: el Índice de Desarrollo relativo al Género y el Índice de Potenciación de Género. Estos dos índices se publicaron por primera vez en 1995.

discriminación (3 indicadores) y resultados laborales globales (3 indicadores). En este artículo, la tercera dimensión de la calidad del empleo es la igualdad de género que se analiza en base a 8 indicadores: desigualdad salarial, desigualdad en el porcentaje de trabajadores con estabilidad laboral, desigualdad en el porcentaje de trabajadores con inestabilidad laboral, desigualdad en el porcentaje de trabajadores con alto nivel de responsabilidad laboral, desigualdad en el porcentaje de trabajadores satisfechos, desigualdad en el porcentaje de trabajadores insatisfechos, índice de segregación por actividades, índice de segregación por ocupaciones. Los resultados obtenidos señalan que Madrid tiene una elevada calidad del empleo, aunque sus trabajadores manifiestan menores niveles de satisfacción laboral

Por último, el Índice EqualX en el que nos basamos ha sido utilizado en su forma original en el trabajo de Alonso, Fernández-Macho y González (2010 y 2011) para estudiar las desigualdades territoriales de género en Bizkaia. El análisis aborda la comparación tanto de las siete comarcas como de los 111 municipios que conforman el Territorio Histórico de Bizkaia.

1. Metodología

Fuentes de información

Utilizaremos indicadores del mercado laboral procedentes de dos fuentes: la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta de Estructura Salarial (EES). En el caso de la EPA los datos analizados serán de 2008 y 2013 y en el de la EES serán de 2008 y 2011, dado que este es el último año disponible. Destacamos asimismo que la comunicación se elaborará en base a la información que el Instituto Nacional de Estadística (INE) pone a disposición del público y es de libre acceso en su base de datos en formato electrónico.

Metodología e indicadores

Dado que el principal objetivo del artículo es establecer un ranking de comunidades autónomas en cuanto a la igualdad laboral de género en base al Índice EqualX, describiremos en este apartado la metodología de elaboración de este índice.

El Índice EqualX es un Índice de Desigualdad de Género diseñado por el Instituto Nacional de Estadística de Suecia para conocer el grado de desigualdad de género existente a nivel territorial. En Suecia ha sido calculado tanto para los municipios como para las regiones. Se incluyen en él un total de 13 variables socioeconómicas, dos de ellas consideradas dos veces (desempleo y tasa de bajas por enfermedad), ya que se toma tanto su nivel como la diferencia entre mujeres y hombres, así que en realidad se puede hablar de 15 variables. Son las siguientes:

- Personas con educación por encima de la secundaria
- Tasa de empleo
- Desempleo
- Ingresos medios por trabajo remunerado

- Personas con renta baja
- Distribución sectorial desigual
- Días de baja parental/maternal
- Días de baja temporal parental/maternal
- Tasa de bajas por enfermedad (días por año)
- Adultos jóvenes (de 25 a 34 años)
- Mujeres/hombres en los concejos municipales
- Equipo de gobierno o ejecutivo municipal
- Empresarios con al menos 9 empleados

La diferencia entre hombres y mujeres se calcula en tanto por ciento sobre el valor total de la variable, en base a la siguiente fórmula:

$$D_{ij} = \frac{\text{Abs}(M_{ij} - H_{ij})}{(M_{ij} + H_{ij})} \times 100$$

Donde M denota mujeres, H denota hombres y i denota las regiones o municipios y j las variables. La diferencia toma como mínimo el valor 0 si no existe diferencia entre mujeres y hombres en esa variable y como máximo el valor 100 si la diferencia es máxima. Una vez calculadas las diferencias para las 15 variables, los municipios/regiones se ordenan y se establece un ranking. Por último, para cada región/municipio se calcula el Índice EqualX promediando el valor que esa región o municipio tiene en el ranking

En este artículo nos interesa centrarnos en el ámbito laboral, por lo que seleccionaremos las variables que mejor ilustran las desigualdades laborales entre mujeres y hombres. Para ello, utilizaremos una versión adaptada del Índice EqualX y que denominamos Índice EqualX laboral (EqualXL). Las variables que utilizaremos como principales referencias para evaluar las desigualdades laborales de género de las CCAA abordan las dimensiones de participación laboral, ocupación, segregación, precariedad, remuneración y trabajos reproductivos. El Índice EqualXL incluye estos catorce indicadores:

- Participación laboral (diferencia y nivel)
- Ocupación laboral (diferencia)
- Ocupación laboral de personas con al menos educación secundaria (diferencia)
- Desempleo (diferencia y nivel)
- Parcialidad del empleo (diferencia)
- Temporalidad del empleo (diferencia y nivel)
- Distribución sectorial desigual (distribución desigual en 11 ramas de actividad)

- Segregación ocupacional vertical (diferencia en porcentaje del empleo grupo 1)
- Remuneración (diferencia)
- Inactividad por labores del hogar (diferencia y nivel)

Estos 14 indicadores se elaborarán tanto para el año 2008 como para el 2013, con dos excepciones. En el caso de la segregación ocupacional vertical, dado que los datos de 2008 no están disponibles, se sustituirán por los de 2011. En el de las remuneraciones, dado que aún no existen datos de 2013, se utilizarán los de 2011, que son los últimos disponibles.

El análisis se hará fundamentalmente en base a las diferencias entre mujeres y hombres en cada uno de los indicadores, aunque en algunos casos emplearemos también valores absolutos (nivel) porque detrás de diferencias cercanas a cero pueden esconderse situaciones muy negativas tanto para mujeres como para hombres. Introducir los valores absolutos de algunas de estas variables supone introducir una especie de requisito mínimo para las mismas. Entre las variables que vamos a utilizar para elaborar el índice, consideraremos el valor absoluto de las siguientes: participación laboral, desempleo, temporalidad del empleo e inactividad por labores del hogar. En el caso del desempleo y la temporalidad por los elevados valores que alcanzan tanto para los hombres como para las mujeres; en el caso de la participación laboral por su bajo nivel entre las mujeres y de la inactividad por labores del hogar, por el alto valor que alcanza entre las mujeres. Cuando una variable que se va a introducir en el índice se maneja en términos de niveles, el valor que se tomará como referencia para establecer el ranking será el peor valor posible.

Para cada indicador, a cada Comunidad Autónoma se le asignará un valor entre 1 y 17, correspondiendo el valor 1 a la más igualitaria y el valor 17 a la más desigual. Finalmente el índice EqualXL de cada Comunidad Autónoma se calculará haciendo una media aritmética de todos los valores obtenidos y la que obtenga el valor más cercano a 1 será la comunidad con mayor nivel de igualdad y cuanto mayor sea el valor del índice, mayor será también el grado de desigualdad.

$$\text{EqualXL}_i = \frac{\sum_{j=1}^{j=14} R_{ij}}{14} \quad i = 1, 2, \dots, 17$$

A continuación especificaremos la medición de los indicadores:

- Participación laboral (diferencia y nivel). Se estudiará a través de las tasas de actividad de mujeres y de hombres.

$$\text{TA} = \frac{\text{Población activa}}{\text{Población mayor de 16 años}} \times 100$$

- Ocupación laboral (diferencia). Se estudiará a través de la tasas de

empleo de mujeres y de hombres.

$$TE = \frac{\text{Población ocupada}}{\text{Población mayor de 16 años}} \times 100$$

- Ocupación laboral de personas con al menos educación secundaria (diferencia). Se estudiará a través del porcentaje de las mujeres y hombres ocupados con al menos educación secundaria.

$$TEES = \frac{\text{Población ocupada con al menos ES}}{\text{Población mayor de 16 años con al menos ES}} \times 100$$

- Desempleo (diferencia y nivel). Se estudiará a través de las tasas de paro de mujeres y de hombres.

$$TP = \frac{\text{Población parada}}{\text{Población activa}} \times 100$$

- Parcialidad del empleo (diferencia). Se estudiará a través del porcentaje del empleo que es parcial entre las mujeres y entre los hombres.

$$TETP = \frac{\text{Población ocupada a tiempo parcial}}{\text{Población ocupada}} \times 100$$

- Temporalidad del empleo (diferencia y nivel). Se estudiará a través de la tasa de temporalidad

$$TET = \frac{\text{Población ocupada temporalmente}}{\text{Población ocupada}} \times 100$$

- Distribución sectorial desigual. Se estudia, al igual que en el índice EqualX originalmente diseñado en Suecia, de manera diferente que las otras variables, y en concreto, tomando como referencia la diferencia absoluta entre el número de mujeres y de hombres empleados en 11 ramas de actividad. Para cada rama se calcula la diferencia (en valor absoluto) entre mujeres y hombres empleados, se suman esas 11 diferencias y se calcula lo que esta diferencia supone porcentualmente sobre el total de personas empleadas en todas las ramas de actividad. El valor resultante es el que se utilizará para establecer el ranking de la Comunidad Autónoma.

$$DSD = \frac{\sum_{i=1}^{11} \text{ABS}(M_i - H_i)}{\sum_{i=1}^{11} \text{Total personas empleadas}} \times 100$$

- Segregación ocupacional vertical (diferencia). Se estudiará a través del porcentaje del empleo en el grupo 1 (directores y gerentes) para hombres y mujeres.
- Remuneración (diferencia). Se estudiará a través de la ganancia media por hora para mujeres y hombres
- Inactividad por labores del hogar (diferencia y nivel). Se estudiará a través del porcentaje de mujeres y hombres laboralmente inactivos que lo son por la realización de las labores del hogar.

En la tabla 1 especificamos las siglas con las que denominaremos a los diferentes indicadores:

Tabla 1. Indicadores y siglas

Indicador	Sigla
Tasa de actividad (diferencia)	A1
Tasa de actividad (nivel)	A2
Tasa de ocupación (diferencia)	A3
Ocupación personas con educación secundaria-D de menos a más	A4
Tasa de paro (diferencia)	A5
Tasa de paro (nivel)	A6
Porcentaje de empleo parcial (diferencia)	A7
Porcentaje de empleo temporal (diferencia)	A8
Porcentaje de empleo temporal (nivel)	A9
Distribución sectorial desigual	A10
Segregación vertical (diferencia)	A11
Remuneración (diferencia)	A12
Inactividad por labores de hogar (diferencia)	A13
Inactividad por labores de hogar (nivel)	A14

2. Resultados

Antes de pasar a comentar los resultados por CCAA, haremos una breve referencia a las áreas de lo laboral en las que se producen las mayores desigualdades entre mujeres y hombres y su evolución a nivel general. En el área de la participación laboral, las diferencias, aunque significativas, no son muy grandes. La diferencia entre las tasas de actividad masculinas y femeninas está en torno al 11% de media en 2013 y llegaba al 16% en 2008, así que podemos hablar de mejora. En cuanto al nivel de actividad, hay que señalar que la tendencia es negativa para el caso de los hombres, puesto que esta tasa desciende como media alrededor de 3 puntos porcentuales. En cambio, es positiva para el caso de las mujeres puesto que aumenta también en 3 puntos porcentuales entre los dos años estudiados³.

³ De todas maneras, en el caso de las mujeres también se produce una ralentización en su entrada al mercado puesto que el incremento de la participación en años anteriores a la crisis era significativamente mayor. concretamente, de 2003 a 2008 el aumento en la actividad laboral superó el 10%.

En ocupación, las diferencias entre mujeres y hombres también se redujeron entre 2008 y 2013, pasando de la diferencia media de un 18 a un 12%. Cuando se consideran solo las personas con al menos estudios secundarios, estas diferencias en la tasa de ocupación se reducen de manera significativa. Entre 2008 y 2013 la evolución es positiva, puesto que la diferencia media entre las tasas de ocupación de hombres y mujeres con al menos educación secundaria pasa de un 10 a un 7%.

En las tasas de desempleo las diferencias también se han reducido de manera significativa y en 2013 hay varias comunidades en las que la tasa de paro masculina supera a la femenina (Canarias, Cataluña, Baleares y Galicia) y otras en las que estas dos tasas son prácticamente iguales (Asturias y País Vasco). Solo en el caso de Castilla-La Mancha la tasa de paro femenina es significativamente mayor que la masculina (6 puntos porcentuales). También son moderadas las diferencias en el porcentaje de empleo temporal (con casi un 6% de media en 2013) y se han reducido entre los años analizados.

En cambio, hay áreas en las que las diferencias entre mujeres y hombres son mucho más acusadas. Se trata, por ejemplo, de la parcialidad el empleo, con una diferencia media en las tasas de parcialidad del 57% en 2013 (en 2008 era del 70%). Las diferencias en cuanto a los tipos de puestos de trabajo ocupados son también acusadísimas, tanto si consideramos los sectores de actividad como si consideramos la jerarquía ocupacional.

Asimismo, las diferencias en las tasas de inactividad por la realización de labores del hogar están como media en un 72%, aunque hay cierta mejora puesto que en 2008 eran del 81%. Por último, aunque no tan acusada, la brecha salarial de género alcanza el 12% para la media del Estado y no hay variaciones entre 2008 y 2013.

Para estudiar en qué CCAA se producen más desigualdades laborales entre mujeres y hombres, comentaremos los resultados del Índice EqualXL. Calculado en base a los 14 indicadores seleccionados, en 2013 oscila entre 4,21 para el caso de Baleares, que sería la comunidad que menor desigualdad laboral de género presenta y 12,57 para el caso de Extremadura, que sería la comunidad con mayor desigualdad (Tabla 2).

En 2013 las CCAA con desigualdades laborales entre mujeres y hombres menos acusadas son Baleares, Madrid, Canarias y Cataluña. Baleares ocupa muy buenas posiciones en cuanto al nivel de las tasas de actividad femeninas (59,4%), en cuanto a las diferencias en empleo temporal y parcial entre sexos (el porcentaje de empleo temporal entre los hombres es superior que entre las mujeres). Las diferencias entre mujeres y hombres en las tasas de inactividad por labores del hogar, aún siendo elevadas, son las más bajas del Estado. Esta comunidad ocupa la segunda posición en cuanto a diferencias en la distribución sectorial del empleo entre mujeres y hombres.

Madrid ocupa la segunda posición en el ranking y destaca por ser la comunidad con menores diferencias de género en tasas de actividad (de un 9%) y la segunda posición en el nivel de actividad femenina (56,7%).

La tercera comunidad es Canarias, que presenta buenas posiciones en cuanto a distribución sectorial del empleo y segregación vertical y horizontal y en

cuanto a diferencias en parcialidad del empleo (hay una diferencia de casi un 40% entre las tasas masculina y femenina, pero la media es de un 56,8%). Hay que señalar, sin embargo, que en cuanto a los niveles desempleo y de temporalidad del empleo, está en posiciones muy bajas⁴. En cuanto a Cataluña, destaca positivamente por la diferencia entre mujeres y hombres en cuanto a la actividad (9,2%), la ocupación (8,5%), el paro (es algo superior la tasa de los hombres) y la temporalidad. En el otro extremo, presenta importantes diferencias en cuanto a la remuneración.

Tabla 2. Índice EqualXL y ranking de CCAA

	EqualXL 2008	RANKING 2008		EqualXL 2013	RANKING 2013
Balears, Illes	5,21	1	Balears, Illes	4,21	1
Madrid, C.	5,71	2	Madrid, C.	4,71	2
Cataluña	6,43	3	Canarias	5,79	3
Galicia	6,64	4	Cataluña	5,86	4
Canarias	7,14	5	Galicia	6,93	5
Murcia, R.	8,36	6	C. Valenciana	8,29	6
C. Valenciana	8,79	7	País Vasco	9,21	8
Navarra, C.F.	9,07	8	Rioja, La	9,36	7
Aragón	9,14	9	Navarra, C.F.	9,43	9
Cantabria	9,43	10	Aragón	9,71	10
País Vasco	9,57	11	Cantabria	10,14	11
Andalucía	9,71	12	Murcia, R.	10,57	12
Asturias, P.	9,93	13	Andalucía	10,64	13
Castilla y León	10,57	14	Asturias, P.	10,93	14
Rioja, La	11,50	15	Castilla y León	12,29	15
Extremadura	12,57	16	Castilla - LM	12,36	16
Castilla - LM	13,29	17	Extremadura	12,57	17

Fuente: Elaboración propia

Las comunidades con mayores desigualdades laborales de género en 2013 son Extremadura y Castilla La Mancha, al igual que en 2008, aunque debemos destacar que Extremadura presenta buena posición en cuanto a las diferencias en remuneración y Castilla-La Mancha en cuanto a segregación vertical.

Con respecto a las relaciones entre nivel de renta de los territorios y la igualdad de género, los resultados no ratifican del todo la idea de que de la mano de la prosperidad económica, las desigualdades de género se reducen. Así, nos encontramos con que comunidades que están en cabeza en cuanto a PIB per cápita, ocupan posiciones poco destacadas en el Índice EqualXL; y que comunidades con bajos niveles de renta presentan posiciones altas en el ranking. En el primer caso nos encontramos al País Vasco y Navarra, y en el segundo a Canarias. En cambio, con los casos de Cataluña, Madrid y Baleares

⁴ Las diferencias entre hombres y mujeres estas tasas son pequeñas, pero presentan niveles en torno al 33-34% para el caso del paro y del 28-31% para el de la temporalidad.

por un lado, y de Extremadura por otro, sí que podríamos hablar de claras relaciones directas entre niveles de renta y equidad laboral entre mujeres y hombres.

Cabe asimismo señalar que las cuatro Comunidades Autónomas “menos desiguales” y particularmente Canarias, Madrid y Baleares se caracterizan por un elevado peso del sector servicios en el empleo y esto ha podido favorecer el empleo de las mujeres porque éstas se han concentrado siempre en el sector terciario. El peso de los servicios en el empleo es de 86% en Canarias, del 85% en Madrid y del 82% en Baleares.

En cuanto al ranking de CCAA en base a las diferencias laborales entre mujeres y hombres y su evolución entre 2008 y 2013, hay que destacar que buena parte de las CCAA no ha variado apenas de posición. Sí que hay cambios importantes en la posición de tres de ellas. En sentido positivo, destacan la mejora de La Rioja, que pasa de la posición 15 a la 7 y la del País Vasco, que pasa de la posición 11 a la 8. En ambas CCAA, se redujeron de manera importante las diferencias entre hombres y mujeres en las tasas de actividad y de ocupación. En el caso del País Vasco, hay que destacar asimismo reducciones en las diferencias entre mujeres y hombres en las tasas de paro y en la inactividad por labores del hogar. Además se redujo el porcentaje de empleo temporal entre las mujeres. En el caso de La Rioja, hay que señalar también que se atenuaron las diferencias en remuneración y la segregación vertical, y se redujo la tasa de inactividad por labores del hogar entre las mujeres. En sentido negativo, hay una sola comunidad cuya posición empeora de manera importante, Murcia, que pasa de la posición 6 a la 12. Baja de forma notable en el ranking en cuanto a las diferencias entre mujeres y hombres en tasas de ocupación, de actividad y de inactividad por labores del hogar. Otras comunidades, aunque varían poco de posición, conocen reducciones de las desigualdades laborales de género, ya que se redujo el índice entre 2008 y 2013. Son Baleares, Canarias, Castilla-La Mancha, Cataluña, Valencia y Madrid.

3. Conclusiones

El ejercicio que hemos realizado en esta comunicación es muy limitado y somos conscientes de que restringir las desigualdades laborales por razón de género a los indicadores seleccionados y establecer en base a ellos un ranking ofrece una visión excesivamente estrecha de las múltiples desigualdades y discriminaciones que sufren las mujeres en el mercado laboral. A pesar de ello, pensamos que puede dar algunas claves interesantes y puede servir también para reflexionar en torno a la disponibilidad, comparabilidad e idoneidad de los indicadores desagregados por sexo.

En el Estado hay una diversidad muy importante entre territorios en cuanto a las desigualdades laborales entre mujeres y hombres. Madrid, Baleares, Canarias, Cataluña y Galicia son las comunidades en las que esta desigualdad en 2013 es menor. En 2008, eran estas cinco mismas comunidades las que ocupaban los cinco primeros puestos. Castilla-León, Castilla-La Mancha y Extremadura, son las comunidades en las que las desigualdades laborales de género son mayores. En 2008 ocupaban también los últimos puestos del

ranking. Se debe señalar que las cinco comunidades en las que las desigualdades laborales de género son menos acusadas agrupan un 42,5% de la población, mientras que las tres en las que las desigualdades son importantes solo agrupan al 12,2%, según cifras de enero de 2013.

En cuanto a la evolución de las desigualdades laborales de género en las diversas CCAA, hay reducciones de las mismas en Baleares, Canarias, Castilla-La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Madrid, País Vasco y La Rioja. Estas dos últimas comunidades conocen mejoras muy importantes en su posición en el ranking, sobre todo la Rioja, que pasa de la posición 15 a la 7. Por otro lado, en Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla-León, Galicia, Navarra y Murcia, se registra un aumento de las desigualdades laborales entre mujeres y hombres entre 2008 y 2013. Particularmente señalable es el caso de Murcia, que pasa de la posición 6 a la 12 en el ranking.

A nivel general puede decirse que durante los años de la crisis ha continuado la reducción de las desigualdades laborales entre hombres y mujeres. Las diferencias de género en tasas de actividad, ocupación, paro, inactividad por labores del hogar, parcialidad y temporalidad han decrecido. De todos modos cabe preguntarse si no se estará produciendo una igualdad a la baja.

En cambio, se puede decir que la crisis no ha impactado de forma notable en cuanto a la posición relativa de las CCAA referente a las diferencias laborales entre mujeres y hombres existentes. Solo hay tres comunidades que ven sustancialmente alterado su puesto: en sentido positivo País Vasco y, sobre todo, La Rioja, y en sentido negativo, Murcia.

De cara a la puesta en marcha de políticas públicas para la mejora de la equidad laboral de género, dada la diversidad existente, parecería en principio adecuado seleccionar en cada comunidad aquellas áreas en las que ese territorio "puntuó" peor.

Las CCAA que están en la parte más baja del ranking como Extremadura, Castilla-León y Castilla La Mancha tienen un amplísimo margen de mejora en la participación en el mercado de trabajo y en el empleo de las mujeres. Para ello, serán prioritarias las políticas que mejoren la entrada de las mujeres en el mercado laboral, como las educativas y las de mejora servicios públicos para el cuidado de personas dependientes. En Extremadura y Castilla-La Mancha, las posiciones en cuanto a segregación vertical y diferencias de remuneración entre mujeres y hombres son relativamente buenas, lo que podría indicar que el poco acceso de las mujeres a los puestos de trabajo del grupo 1 y una amplia diferencia salarial de género se acentuarían cuando aumenta la presencia de las mujeres en el mercado laboral. La diferencia salarial de género en Extremadura en 2011 es de un 8,27% y en Castilla La Mancha de un 11,7%, frente a una media del 12,7%. En cambio, comunidades como Cataluña o incluso Navarra, con posiciones altas y medias en cuanto al Índice EqualXL y mucha más participación laboral femenina, presentan brechas salariales de género superiores a la media (14,8% Cataluña y 16,4% Navarra). En estos casos, las políticas deberían encaminarse a reducir discriminaciones laborales

directas o indirectas que provocan niveles salariales inferiores entre las mujeres⁵.

En algunas de las dimensiones de lo laboral, la brecha de género es mucho más acusada. Se trata de la parcialidad del empleo, de la inactividad por realización de labores del hogar, de los tipos de puestos de trabajo ocupados y de la remuneración recibida. Las políticas que incidan en eliminar la concentración del empleo en ciertos sectores de actividad y que favorezcan el ascenso de las mujeres a los puestos más altos de la jerarquía laboral, reducirán asimismo la brecha salarial y la brecha de parcialidad en el empleo. Las políticas de mejora de servicios públicos para el cuidado de personas dependientes serían beneficiosas para el conjunto de la población y podrían contribuir también a que algunas mujeres salgan de la inactividad laboral.

Bibliografía

Alonso, Aurora, Fernández-Macho, Javier y González, Pilar (2010): *Índices de Desigualdad de Género en Bizkaia: GDI y GEM. Informe 2010*, Diputación Foral de Bizkaia.

Alonso, Aurora, Fernandez-Macho, Javier y Pilar Gonzálaez (2011): *Índice EqualX en Bizkaia. Informe 2011*, Instituto de Economía Aplicada, UPV/EHU.

Alonso-Villar, Olga y Del Río, Coral (2008): "Occupational and industrial segregation of female and male workers in Spain: An alternative approach". Bilbao: XI Jornada de Economía Crítica.

Antecol, Heather (2000): "An Examination of Cross-Country Differences in the Gender Gap in Labor Force. Participation Rates", *Labour Economics*, 7

Arranz, José María y García-Serrano, Carlo (2012): "Diferencias salariales, características del puesto de trabajo y cualificación: un análisis para el período 2005-2010". *Presupuesto y Gasto Público 67/2012*

Azmat Ghazala, Güell Maia y Manning Alan (2006): "Gender gaps in unemployment rates in OECD countries", *Journal of Labor Economics* 24

Bericat, Edyardo y Sanchez, Eva (2008): *Balance de la desigualdad de género en España. Un sistema de indicadores sociales*. Consejería de la Presidencia, Junta de Andalucía.

Carrasco-Portiña et al. (2010): "Desigualdades en el desarrollo geopolítico de género en España 1980-2005. Un determinante estructural de la salud", *Revista Española de Salud Pública* 84.

⁵ Con todo, hay que tener en cuenta que estas CCAA con menores diferencias salariales entre mujeres y hombres (Extremadura y Castilla-La Mancha), tienen niveles de remuneración inferiores a la media nacional (alrededor de 20.000€ en 2011, mientras que la media estaba en casi 22.900€). En cambio, en las CCAA con más diferencia salarial de género, el nivel de remuneración media es superior a la media nacional (alrededor de 24.400€ en Cataluña y Navarra en el año indicado).

Carrasquer Pilar (1997): "Jóvenes, empleo y desigualdades de género", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 11.

Casas, José Ignacio (1988): "Características del trabajo de la mujer: el caso español", en *Sociología del Trabajo* 3.

Cebrián, Inmaculada y Moreno, Gloria (2007): "El empleo femenino en el mercado de trabajo en España", *Temas laborales* 91.

De la Rica, Sara (2010): "Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España 1995-2006" en Villar, Antonio et al. (2010): *Mujeres y mercado laboral en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Fundación BBVA.

Denia, Alfonsa y Guilló, María Dolores (2010): "Género y jornada parcial en España: segregación y empleo involuntario" en Villar, Antonio et al. (2010). *Mujeres y mercado laboral en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Fundación BBVA.

Espina, Alvaro (1989): "La mujer en el Nuevo Mercado de trabajo: el caso español". *Sociología del Trabajo* 3.

Frutos, Lola (2005): "Influencia de los cambios del mercado de trabajo en la inserción laboral de los jóvenes en España: comparación entre tipos de comunidades autónomas", comunicación de las I Jornadas de Sociología 'El Cambio Social en España.

García, Maribel y Merino, Rafael (2006): "Transición a la vida adulta: nuevas y viejas desigualdades en función del género", *REIS* 113

García, José Ignacio y Morales, Lola (2009): "Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía", *Revista de Economía Laboral* 6.

Gradín, Carlos y Rio, Coral del (2009): "Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: Un análisis por subgrupos poblacionales", *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, 189.

Ibáñez, Marta (2010): "At the other side of occupational sex segregation. Men in female occupations and women in male occupations". *Revista Internacional de Sociología* 2010.

Iglesias, Carlos, Llorente, Raquel y Dueñas, Diego (2012): "Profundizando en la segregación laboral. Sectores, ocupaciones y TIC en España". Universidad de Alcalá: *Documentos de trabajo*.

Iglesias, Carlos, Llorente, Raquel y Dueñas, Diego (2011): "Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid", *Investigaciones Regionales* 19.

Larrañaga, Mertxe (2007): "Radiografía socioeconómica de la cae desde una perspectiva de género", *Zerbitzuan* 42.

Martínez, Rosario, Mora, José Ginés y Luis Vila (1993): "Educación, actividad y empleo en las Comunidades Autónomas Españolas", *Estudios Regionales* 36.

- Maruani, Margaret (2002): "Trabajo y empleo de las mujeres",. *Fundamentos*.
- Mora, R. y Ruiz-Castillo, J. (2003): "Additively decomposable segregation indexes. The case of gender segregation by occupations and human capital levels in Spain", *Journal of Economic Inequality* 1,
- Nicolás, Catalina, López, María y Riquelme, Prudencia (2012): "Segregación ocupacional y género en España. Un desequilibrio permanente". *EAE, Editorial Académica Española*.
- Ortega, Marta (2010): "El mercado de trabajo en Andalucía y Cataluña desde la perspectiva de género. Su evolución durante el período de 1995 a 2005", *Papers* 95.
- Parella, Sonia (2000): "El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad", *Papers* 60.
- Pazos, María (1991): "Las mujeres y el empleo en España. 1987-1990", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* 13-14.
- Peinado, Amalia (1991): "Análisis de las diferencias salariales por sexo", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* 13-14.
- Petrongolo, Barbara (2004): "Gender Segregation in Employment Contracts", *Journal of the European Economic Association*, 2
- Plasman, Robert and Sissoko, Salimata (2004): "Comparing apples with oranges: Revisiting the gender wage gap in an international perspective", *ZA Discussion Paper*
- Poveda Rosa. M. (2006): "Los lunes al sol o Los lunes en casa. Roles de género y vivencias del tiempo de desempleo", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 24.
- Simón, Hipólito y Palacio, Juan Ignacio (2006). Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España, *Estadística española* 48.
- Theil, H. y Finizza, A.J. (1971): "A note on the measurement of racial integration of schools by means of informational concepts", *Journal of Mathematical Sociology* 1,
- Toharia, Luis (1991): "El paro femenino: Algunos elementos para el análisis", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* 13-14.
- Toharia, Luis (2004): "El mercado de trabajo en España: situación y perspectivas", *Cim.economía: Revista económica de Castilla - La Mancha*
- Torns, Teresa (1995): "Mercado de trabajo y desigualdades de género", *Cuadernos de Relaciones laborales*

ANEXO ESTADÍSTICO

A1. TASA DE ACTIVIDAD (DIFERENCIA)	2013				2008			
	Hombres	Mujeres	DIFERENCIA	RANKING	Hombres	Mujeres	DIFERENCIA	RANKING
Total Nacional	66,19	53,29			Total Nacional	69,49	50,46	
Madrid, Comunidad de	69,19	57,61	-9,1%	1	Andalucía	73,28	56,51	-12,9%
Cataluña	67,75	56,28	-9,2%	2	Balears, Illes	73,55	55,98	-13,6%
Canarias	68,5	56,49	-9,6%	3	Asturias, Principado de	72,26	54,42	-14,1%
Balears, Illes	72,28	59,4	-9,8%	4	Extremadura	70,11	52,31	-14,5%
Rioja, La	64,36	52,59	-10,1%	5	Castilla y León	63,69	47,18	-14,9%
País Vasco	62,5	50,97	-10,2%	6	Murcia, Región de	67,03	49,62	-14,9%
Galicia	60,55	49,11	-10,4%	7	Canarias	61	45,15	-14,9%
Aragón	64,79	52,14	-10,8%	8	Cataluña	68,33	50,37	-15,1%
Asturias, Principado de	58,35	46,93	-10,8%	9	Navarra, Comunidad Foral	70,82	51,62	-15,7%
Navarra, Comunidad Foral	66,14	52,93	-11,1%	10	Rioja, La	70,67	51,28	-15,9%
Comunitat Valenciana	66,83	53,27	-11,3%	11	Castilla - La Mancha	69,84	49,93	-16,6%
Castilla y León	61,45	48,43	-11,8%	12	País Vasco	66,8	47,59	-16,8%
Andalucía	65,98	51,99	-11,9%	13	Cantabria	72,43	50,92	-17,4%
Cantabria	62,78	49,4	-11,9%	14	Galicia	64,19	45,12	-17,4%
Extremadura	63,43	49,04	-12,8%	15	Madrid, Comunidad de	68,62	46,85	-18,9%
Murcia, Región de	70,15	53,2	-13,7%	16	Aragón	68,66	45,4	-20,4%
Castilla - La Mancha	67,19	50,28	-14,4%	17	Comunitat Valenciana	64,8	42,47	-20,8%

A2. TASA DE ACTIVIDAD (NIVEL)									
2013					2008				
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	RANKING		Ambos sexos	Hombres	Mujeres	RANKING
Total Nacional	59,56	66,19	53,29			59,8	69,49	50,46	
Balears, Illes	65,79	72,28	59,4	1	Madrid, Comunidad de	64,58	73,28	56,51	1
Madrid, Comunidad de	63,11	69,19	57,61	2	Balears, Illes	64,76	73,55	55,98	2
Canarias	62,42	68,5	56,49	3	Cataluña	63,19	72,26	54,42	3
Cataluña	61,8	67,75	56,28	4	Navarra, Comunidad Foral	61,15	70,11	52,31	4
Comunitat Valenciana	59,93	66,83	53,27	5	Comunitat Valenciana	61,13	70,82	51,62	5
Murcia, Región de	61,68	70,15	53,2	6	Canarias	60,93	70,67	51,28	6
Navarra, Comunidad Foral	59,42	66,14	52,93	7	Murcia, Región de	61,79	72,43	50,92	7
Rioja, La	58,34	64,36	52,59	8	Aragón	59,3	68,33	50,37	8
Aragón	58,35	64,79	52,14	9	Rioja, La	59,92	69,84	49,93	9
Andalucía	58,84	65,98	51,99	10	País Vasco	58,06	67,03	49,62	10
País Vasco	56,46	62,5	50,97	11	Cantabria	56,93	66,8	47,59	11
Castilla - La Mancha	58,74	67,19	50,28	12	Galicia	55,07	63,69	47,18	12
Cantabria	55,87	62,78	49,4	13	Andalucía	57,56	68,62	46,85	13
Galicia	54,57	60,55	49,11	14	Castilla - La Mancha	57,09	68,66	45,4	14
Extremadura	56,14	63,43	49,04	15	Asturias, Principado de	52,68	61	45,15	15
Castilla y León	54,82	61,45	48,43	16	Castilla y León	54,53	64,19	45,12	16
Asturias, Principado de	52,33	58,35	46,93	17	Extremadura	53,49	64,8	42,47	17

A3. TASA DE OCUPACIÓN (DIFERENCIA)									
	2013				2008				
	Hombres	Mujeres	DIFERENCIA	RANKING		Hombres	Mujeres		
Cataluña	51,56	43,46	-8,5%	1	Castilla y León	67,48	51,08	-13,8%	1
Canarias	44,78	37,62	-8,7%	2	Navarra, Comunidad Foral	65,74	49,53	-14,1%	2
Balears, Illes	56,07	46,24	-9,6%	3	Madrid, Comunidad de	66,41	49,93	-14,2%	3
Madrid, Comunidad de	55,57	45,61	-9,8%	4	Murcia, Región de	66,26	47,95	-16,0%	4
Galicia	47,12	38,33	-10,3%	5	Extremadura	63,35	45,81	-16,1%	5
País Vasco	52,68	42,83	-10,3%	6	Canarias	63,98	46,24	-16,1%	6
Asturias, Principado de	44,48	35,5	-11,2%	7	Comunitat Valenciana	58,98	42,29	-16,5%	7
Rioja, La	52,2	41,51	-11,4%	8	Aragón	63	44,6	-17,1%	8
Navarra, Comunidad Foral	54,7	42,83	-12,2%	9	Balears, Illes	57,11	40,2	-17,4%	9
Aragón	51,79	40,22	-12,6%	10	Galicia	59,23	41,54	-17,6%	10
Cantabria	50,17	38,94	-12,6%	11	Andalucía	63,74	44,02	-18,3%	11
Comunitat Valenciana	48,39	37,37	-12,8%	12	País Vasco	62,89	43,35	-18,4%	12
Castilla y León	49,14	36,89	-14,2%	13	Castilla - La Mancha	65,39	45,03	-18,4%	13
Andalucía	42,94	32,21	-14,3%	14	Asturias, Principado de	59,88	39,08	-21,0%	14
Murcia, Región de	49,95	37,17	-14,7%	15	Cataluña	58,16	36,77	-22,5%	15
Extremadura	43,24	31,35	-15,9%	16	Rioja, La	62,42	38,39	-23,8%	16
Castilla - La Mancha	48,76	33,34	-18,8%	17	Cantabria	57,72	33,31	-26,8%	17

A4. TASA OCUPACIÓN ENTRE PERSONAS CON AL MENOS EDUCACIÓN SECUNDARIA									
	2008					2013			
	hombres%	mujeres%	DIFERENCIA	RANKING		hombres%	mujeres%	DIFERENCIA	RANKING
Madrid, Comunidad de	68,0%	73,1%	3,6%	1	Madrid, Comunidad de	74,6%	78,2%	2,3%	1
País Vasco	68,7%	74,0%	3,7%	2	Cantabria	68,2%	73,4%	3,7%	2
Aragón	59,3%	66,2%	5,5%	3	País Vasco	73,4%	79,2%	3,8%	3
Cataluña	54,4%	63,5%	7,7%	4	Asturias, Principado de	67,2%	72,7%	3,9%	4
Galicia	50,8%	59,7%	8,1%	5	Navarra, Comunidad Foral	68,4%	74,3%	4,2%	5
Asturias, Principado de	57,2%	67,8%	8,5%	6	Balears, Illes	57,0%	64,2%	5,9%	6
Navarra, Comunidad Foral	60,9%	72,5%	8,7%	7	Galicia	56,2%	63,6%	6,1%	7
Murcia, Región de	45,3%	55,7%	10,2%	8	Rioja, La	61,7%	70,3%	6,5%	8
Cantabria	56,1%	69,4%	10,6%	9	Aragón	62,6%	71,9%	6,9%	9
Rioja, La	54,1%	67,1%	10,7%	10	Andalucía	54,4%	62,9%	7,2%	10
Comunitat Valenciana	50,0%	61,9%	10,7%	11	Cataluña	59,0%	68,6%	7,5%	11
Balears, Illes	46,3%	57,7%	11,0%	12	Comunitat Valenciana	56,3%	65,5%	7,6%	12
Andalucía	45,3%	57,2%	11,6%	13	Castilla y León	60,8%	71,9%	8,4%	13
Canarias	47,2%	60,2%	12,1%	14	Canarias	54,3%	65,5%	9,3%	14
Castilla y León	50,9%	67,7%	14,1%	15	Murcia, Región de	50,1%	60,5%	9,4%	15
Extremadura	39,9%	55,1%	16,0%	16	Castilla - La Mancha	50,0%	64,6%	12,7%	16
Castilla - La Mancha	41,1%	56,8%	16,0%	17	Extremadura	45,9%	59,5%	12,9%	17

A5. TASA DE PARO (DIFERENCIA)									
2013					2008				
	Hombres	Mujeres	DIFERENCIA	RANKING		Hombres	Mujeres	DIFERENCIA	RANKING
Cataluña	23,89	22,78	-2,4%	1	Cataluña	9,03	8,98	-0,3%	1
Canarias	34,63	33,4	-1,8%	2	Balears, Illes	9,71	10,81	5,4%	2
Balears, Illes	22,42	22,15	-0,6%	3	Murcia, Región de	12	13,55	6,1%	3
Galicia	22,19	21,95	-0,5%	4	Canarias	16,18	18,98	8,0%	4
País Vasco	15,72	15,96	0,8%	5	Madrid, Comunidad de	7,92	9,61	9,6%	5
Asturias, Principado de	23,77	24,37	1,2%	6	Comunitat Valenciana	11,04	13,59	10,4%	6
Murcia, Región de	28,79	30,14	2,3%	7	Aragón	6,37	8,19	12,5%	7
Cantabria	20,08	21,17	2,6%	8	País Vasco	5,48	7,67	16,7%	8
Madrid, Comunidad de	19,69	20,83	2,8%	9	Galicia	7,39	10,37	16,8%	9
Comunitat Valenciana	27,6	29,84	3,9%	10	Andalucía	15,25	21,51	17,0%	10
Andalucía	34,93	38,05	4,3%	11	Navarra, Comunidad Foral	5,49	8,34	20,6%	11
Navarra, Comunidad Foral	17,3	19,08	4,9%	12	Cantabria	5,85	8,91	20,7%	12
Rioja, La	18,9	21,06	5,4%	13	Rioja, La	6,36	9,82	21,4%	13
Extremadura	31,82	36,07	6,3%	14	Castilla - La Mancha	9,08	15,42	25,9%	14
Aragón	20,06	22,86	6,5%	15	Asturias, Principado de	6,39	10,96	26,3%	15
Castilla y León	20,03	23,82	8,6%	16	Extremadura	10,93	21,56	32,7%	16
Castilla - La Mancha	27,44	33,68	10,2%	17	Castilla y León	6,72	13,37	33,1%	17

A6.TASA DE PARO (NIVEL)								
	NIVEL 2013	RANKING				NIVEL 2008	RANKING	
Andalucía	38,05	17			Andalucía	21,51	16	
Aragón	22,86	9			Aragón	8,19	2	
Asturias, Principado de	24,37	11			Asturias, Principado de	10,96	10	
Balears, Illes	22,15	7			Balears, Illes	10,81	9	
Canarias	33,4	14			Canarias	18,98	15	
Cantabria	21,17	5			Cantabria	8,91	4	
Castilla - La Mancha	33,68	15			Castilla - La Mancha	15,42	14	
Castilla y León	23,82	10			Castilla y León	13,37	11	
Cataluña	22,78	8			Cataluña	8,98	5	
Comunitat Valenciana	29,84	12			Comunitat Valenciana	13,59	13	
Extremadura	36,07	16			Extremadura	21,56	17	
Galicia	21,95	6			Galicia	10,37	8	
Madrid, Comunidad de	20,83	3			Madrid, Comunidad de	9,61	6	
Murcia, Región de	30,14	13			Murcia, Región de	13,55	12	
Navarra, Comunidad Foral	19,08	2			Navarra, Comunidad Foral	8,34	3	
País Vasco	15,96	1			País Vasco	7,67	1	
Rioja, La	21,06	4			Rioja, La	9,82	7	

A7. PORCENTAJE DE EMPLEO PARCIAL (DIFERENCIA)									
	2013				2008				
	Hombres	Mujeres	DIFERENCIA	RANKING		Hombres	Mujeres	DIFERENCIA	RANKING
Canarias	10,1	23,6	40,1%	1	Canarias	4,5	18,5	60,9%	1
Balears, Illes	8,4	20,7	42,3%	2	Galicia	4,4	19,3	62,9%	2
Madrid, Comunidad de	7,7	21,2	46,7%	3	Madrid, Comunidad de	4,5	20,3	63,7%	3
Comunitat Valenciana	10,4	30,8	49,5%	4	Murcia, Región de	4,4	21,2	65,6%	4
Cataluña	7,9	23,8	50,2%	5	Comunitat Valenciana	5,1	25,5	66,7%	5
Murcia, Región de	8,8	27,8	51,9%	6	Cataluña	4,2	21,8	67,7%	6
Andalucía	8,8	28,9	53,3%	7	Balears, Illes	3,6	19,3	68,6%	7
Galicia	6,6	23,5	56,1%	8	Andalucía	4,3	25,6	71,2%	8
Cantabria	6,1	24,3	59,9%	9	Extremadura	4,1	25,2	72,0%	9
Extremadura	6,8	29,4	62,4%	10	Cantabria	3	19,5	73,3%	10
Aragón	6,1	27,1	63,3%	11	Castilla y León	3,6	23,6	73,5%	11
Castilla y León	6,4	28,5	63,3%	12	País Vasco	3,9	26	73,9%	12
Navarra, Comunidad Foral	6,3	28,9	64,2%	13	Castilla - La Mancha	3,5	24,1	74,6%	13
Castilla - La Mancha	5,9	27,5	64,7%	14	Asturias, Principado de	2,8	19,9	75,3%	14
Rioja, La	6,1	29,2	65,4%	15	Navarra, Comunidad Foral	3,6	26,6	76,2%	15
Asturias, Principado de	5	24,2	65,8%	16	Aragón	3,1	23,2	76,4%	16
País Vasco	5,7	28,2	66,4%	17	Rioja, La	2,8	27	81,2%	17

A8. PORCENTAJE DE EMPLEO TEMPORAL (DIFERENCIA)									
2013					2008				
	Hombres	Mujeres	DIFERENCIA	RANKING		Hombres	Mujeres	DIFERENCIA	RANKING
Murcia, Región de	33,4	30,1	-5,2%	1	Balears, Illes	30,1	26,8	-5,8%	1
Balears, Illes	25,6	25,1	-1,0%	2	Canarias	33	34,7	2,5%	2
Rioja, La	20,6	20,4	-0,5%	3	Andalucía	39,7	42,5	3,4%	3
Cataluña	18,5	18,5	0,0%	4	Murcia, Región de	35,7	38,6	3,9%	4
Andalucía	31	32,5	2,4%	5	Comunitat Valenciana	30,9	33,8	4,5%	5
Castilla - La Mancha	22,5	23,8	2,8%	6	Cantabria	25,8	29,1	6,0%	6
Canarias	28,6	31	4,0%	7	Cataluña	20	22,7	6,3%	7
Madrid, Comunidad de	15,9	17,5	4,8%	8	Galicia	28,7	33	7,0%	8
Comunitat Valenciana	25,9	28,9	5,5%	9	Asturias, Principado de	25,6	30	7,9%	9
Galicia	21,6	24,2	5,7%	10	Extremadura	35,3	42,3	9,0%	10
Aragón	19,8	22,9	7,3%	11	Castilla - La Mancha	28,8	35,1	9,9%	11
Extremadura	30,5	35,9	8,1%	12	Castilla y León	23,4	29,1	10,9%	12
Asturias, Principado de	20,8	25,5	10,2%	13	Rioja, La	19,7	25,8	13,4%	13
Navarra, Comunidad Foral	17,7	22,7	12,4%	14	Madrid, Comunidad de	20,3	26,7	13,6%	14
Castilla y León	18,3	23,7	12,9%	15	Aragón	22	29,7	14,9%	15
Cantabria	18	23,6	13,5%	16	País Vasco	22,8	32,4	17,4%	16
País Vasco	16,7	23,6	17,1%	17	Navarra, Comunidad Foral	21,3	31,4	19,2%	17

A9. PORCENTAJE DE EMPLEO TEMPORAL (NIVEL)								
	NIVEL 2013	RANKING				NIVEL 2008	RANKING	
Andalucía	32,5	16			Andalucía	42,5	17	
Aragón	22,9	5			Aragón	29,7	7	
Asturias, Principado de	25,5	12			Asturias, Principado de	30	8	
Balears, Illes	25,1	11			Balears, Illes	26,8	4	
Canarias	31	15			Canarias	34,7	13	
Cantabria	23,6	6			Cantabria	29,1	5	
Castilla - La Mancha	23,8	9			Castilla - La Mancha	35,1	14	
Castilla y León	23,7	8			Castilla y León	29,1	6	
Cataluña	18,5	2			Cataluña	22,7	1	
Comunitat Valenciana	28,9	13			Comunitat Valenciana	33,8	12	
Extremadura	35,9	17			Extremadura	42,3	16	
Galicia	24,2	10			Galicia	33	11	
Madrid, Comunidad de	17,5	1			Madrid, Comunidad de	26,7	3	
Murcia, Región de	30,1	14			Murcia, Región de	38,6	15	
Navarra, Comunidad Foral	22,7	4			Navarra, Comunidad Foral	31,4	9	
País Vasco	23,6	7			País Vasco	32,4	10	
Rioja, La	20,4	3			Rioja, La	25,8	2	

A10. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DESIGUAL							
	2013	RANKING				2008	RANKING
Canarias	21,67	1			Galicia	28,31	1
Balears, Illes	22,62	2			Canarias	28,31	2
Galicia	25,69	3			Madrid, Comunidad de	29,26	3
Madrid, Comunidad de	26,07	4			Andalucía	31,10	4
Andalucía	26,69	5			Balears, Illes	31,84	5
Comunitat Valenciana	26,70	6			Rioja, La	32,04	6
Cantabria	29,21	7			Comunitat Valenciana	32,42	7
Murcia, Región de	29,35	8			Asturias, Principado de	32,67	8
Aragón	29,84	9			Murcia, Región de	33,01	9
Asturias, Principado de	29,95	10			Cantabria	33,27	10
Extremadura	30,53	11			Aragón	33,32	11
Castilla - La Mancha	31,25	12			Cataluña	33,45	12
Cataluña	31,34	13			Castilla y León	35,37	13
Castilla y León	31,74	14			País Vasco	36,36	14
Navarra, Comunidad Foral	33,67	15			Navarra, Comunidad Foral	36,70	15
País Vasco	33,78	16			Extremadura	38,15	16
Rioja, La	34,50	17			Castilla - La Mancha	39,13	17

A11. SEGREGACIÓN VERTICAL						
	2013	RANKING		2011		RANKING
Canarias	16,88	1		Baleares	23,89	1
Aragón	20,00	2		Asturias	24,14	2
Castilla-La Mancha	21,05	3		Madrid	24,19	3
Com. Valencia	24,14	4		País Vasco	25,53	4
Extremadura	24,64	5		Castilla-León	26,58	5
Baleares	31,25	6		Aragón	27,06	6
Cataluña	32,04	7		Galicia	30,00	7
Madrid	32,26	8		Castilla-La Mancha	30,56	8
Castilla-León	32,47	9		Andalucía	31,58	9
Andalucía	33,33	10		Canarias	32,50	10
Asturias	33,33	11		Navarra	32,63	11
Galicia	35,14	12		Com. Valencia	36,08	12
Navarra	40,26	13		Murcia	36,36	13
Cantabria	42,86	14		Cantabria	38,78	14
País Vasco	45,00	15		Cataluña	41,18	15
Rioja	50,50	16		Rioja	51,11	16
Murcia	55,88	17		Extremadura	55,93	17

A13. INACTIVIDAD POR LABORES DEL HOGAR (DIFERENCIA)							
	DIF 2013	RANKING				DIF 2008	RANKING
Balears, Illes	60,24	1			Balears, Illes	62,48	1
Galicia	62,23	2			Canarias	66,27	2
Comunitat Valenciana	65,71	3			Galicia	73,44	3
Canarias	66,40	4			Comunitat Valenciana	77,87	4
Navarra, Comunidad Foral	68,15	5			Cataluña	78,14	5
Murcia, Región de	69,60	6			Murcia, Región de	80,46	6
Andalucía	72,12	7			Andalucía	80,99	7
Cataluña	72,66	8			Madrid, Comunidad de	82,51	8
País Vasco	73,27	9			Extremadura	83,36	9
Madrid, Comunidad de	74,18	10			Navarra, Comunidad Foral	84,16	10
Extremadura	75,24	11			Rioja, La	84,50	11
Castilla y León	75,83	12			Aragón	86,27	12
Cantabria	77,59	13			País Vasco	86,97	13
Aragón	78,11	14			Castilla - La Mancha	87,60	14
Rioja, La	78,45	15			Cantabria	88,31	15
Castilla - La Mancha	81,22	16			Castilla y León	89,76	16
Asturias, Principado de	83,81	17			Asturias, Principado de	93,91	17

A14.INACTIVIDAD POR LABORES DEL HOGAR (NIVEL)							
		NIVEL 2013	RANKING			NIVEL 2008	RANKING
Andalucía		42,6	15	Andalucía		49,5	14
Aragón		41,5	11	Aragón		47,5	10
Asturias, Principado de		38,6	4	Asturias, Principado de		41,4	2
Balears, Illes		39,9	8	Balears, Illes		45,9	6
Canarias		41,6	12	Canarias		49,3	13
Cantabria		41,2	9	Cantabria		45,1	5
Castilla - La Mancha		52,1	17	Castilla - La Mancha		56	17
Castilla y León		42,2	13	Castilla y León		48,2	12
Cataluña		36	2	Cataluña		44	4
Comunitat Valenciana		37,7	3	Comunitat Valenciana		43,4	3
Extremadura		46	16	Extremadura		49,6	15
Galicia		30,5	1	Galicia		33,3	1
Madrid, Comunidad de		39,8	7	Madrid, Comunidad de		48	11
Murcia, Región de		42,4	14	Murcia, Región de		47,1	9
Navarra, Comunidad Foral		39,6	6	Navarra, Comunidad Foral		46,5	8
País Vasco		38,9	5	País Vasco		45,9	7
Rioja, La		41,4	10	Rioja, La		50	16



XIV JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA

Perspectivas económicas alternativas

Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014

Análisis de las medidas urgentes de igualdad entre mujeres y hombres para la reforma del mercado laboral

Djamil Tony Kahale Carrillo

Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS URGENTES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

Djamil Tony Kahale Carrillo

Profesor Titular Acreditado en el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

djamiltony.kahale@udima.es

Resumen

Desde la óptica de la igualdad y no discriminación las actuales medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo no se consideran muy positivas. El legislador ha sido poco audaz en aprovechar la coyuntura de la crisis para incrementar los niveles de igualdad, mediante la consolidación de los puestos de trabajo ocupados por mujeres. Para ello es recomendable el diálogo social, y no solo incorporar las demandas del colectivo femenino en la generación de soluciones, por lo que se debe apostar por la rentabilidad y la competitividad empresarial. La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral no refuerza la igualdad ya existente, que se constata entre las personas trabajadoras que lo hacen en el mismo sector. La norma promueve, entre otras medidas, la negociación colectiva de ámbito empresarial, fomentando la segmentación y la diferencia de tutelas entre las personas trabajadoras del mismo sector. Por consecuencia, refuerza la desigualdad en el disfrute de las condiciones, principalmente en los sectores productivos donde hay más precariedad. Bajo este contexto, sacrifica los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. La comunicación tiene por objeto estudiar las políticas públicas para promover la igualdad entre mujeres y hombres a la luz de la Ley 3/2012. Empezando el análisis de las medidas específicas que señala la norma, para luego adentrar a las medidas inespecíficas, y una vez analizadas dichas medidas se procede a plantear las propuestas de mejora para salir de la crisis económica.

Palabras clave: Igualdad, crisis económica, trabajo, mujer, discriminación.

Clasificación JEL: J78. Discriminación en el trabajo. Políticas públicas

1. Introducción

Antes de la promulgación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Ley 3/2012)¹, la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas², ya se hacía eco en reconocer que España «está sufriendo los efectos de la actual crisis económica, los cuales están siendo especialmente significativos en el mercado de trabajo, como lo pone de manifiesto el importante aumento del desempleo y la gran destrucción de empleo que se ha producido durante el último año y, de manera muy especial, en los últimos meses». De igual manera, la Ley 26/2009, de 23 diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010³, ya reconocía la situación al señalar que desde finales de 2008 «la economía española atraviesa una situación de recesión que se inscribe en un contexto de crisis económica generalizada a nivel mundial».

Por consiguiente, el fin de la Ley 3/2012, aunque ha llegado de forma tardía, pero necesaria, es «recuperar la senda de la creación de empleo y reducir el desempleo», en vista de que existen fallas en el modelo laboral español que no permiten que se siga creciendo y se creen más puestos de trabajo. Su preámbulo no señala las causas de la crisis económica, sino que hace referencia a sus consecuencias al manifestar que España ha destruido más empleo, y de manera más rápida, que las principales economías europeas.

La gravedad de la situación económica y del empleo anteriormente descrita exige adoptar una reforma que facilite a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza en el que desenvolverse con certeza para conseguir recuperar el empleo. La reforma que traza la Ley 3/2012 persigue garantizar, por una parte, la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa; y, por otra, la seguridad de las personas trabajadoras en el empleo y adecuados niveles de protección social.

Para cualquier país la legislación laboral es clave para un progreso económico y social sostenido, en el que las políticas de igualdad juegan un papel muy importante como elementos de desarrollo y crecimiento económico, por las que se deben potenciar como lo hace, de manera tímida, la Ley 3/2012 para tratar de corregir los desequilibrios habidos durante este tiempo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH)⁴, establece la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas. Por mandato de la Ley el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se integrará, con carácter transversal, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas. En este sentido, la Ley 3/2012 incorpora de manera específica, en cierta parte, la igualdad entre mujeres y hombres con el propósito de que la recuperación de la economía y del empleo se traduzca en

¹ BOE núm. 162, de 7 de julio de 2012.

² BOE núm. 315, de 31 de diciembre de 2009.

³ BOE núm. 309, de 24 de diciembre de 2009.

⁴ BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

nuevas mejoras de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Por ello el presente estudio analiza las medidas específicas, y detecta las medidas inespecíficas, de la Ley 3/2012 para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, con el propósito de ofrecer propuestas de mejora.

2. Medidas específicas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo

2.1. Medidas de igualdad en el Estatuto de los Trabajadores

La Ley 3/2012 de manera específica dedica en la disposición final primera las modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, al modificar el apartado 4, 5 y 6 del artículo 37 y apartado 3 del artículo 38 del ET. Sin embargo, la transversalidad de la Ley hace que se estudie las diferentes disposiciones que hacen referencia al objeto de estudio; es decir, analizar la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo como medida para salir de la crisis económica. Por tanto, como ya se ha apuntado, se estudiará toda la normativa comenzando con las medidas específicas, para terminar con las inespecíficas y así dar un enfoque general en igualdad y no discriminación.

2.2. Descanso semanal, fiestas y permisos

La novedad de la Ley 3/2012 radica en la modificación que realiza al artículo 37 del ET, a través de la disposición final primera, al establecer de manera específica los supuestos a que tienen derecho las personas trabajadoras a una hora de ausencia del trabajo en los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento para la lactancia del menor hasta que cumpla nueve meses. Dicha hora podrá dividirse en dos fracciones. No obstante, la duración del permiso se incrementará de manera proporcional en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Supuestos que en su anterior redacción hacía referencia exclusivamente al parto múltiple (Kahale 2008).

De igual manera, la novedad radica en que la actual redacción específica de manera más clara los casos concretos que hacen nacer el derecho, como es el nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con lo señalado en el artículo 45.1 d) del ET. Dicho precepto señala que el contrato de trabajo puede suspenderse por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de una persona menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados (Kahale 2012) o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes .

El legislador señala que dicho permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, mujeres u hombres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Circunstancia que en su anterior redacción no disponía, al solo establecer que el permiso podrá ser

disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el supuesto que ambos trabajen.

Otra especificidad de la norma deviene, en los supuestos de guarda legal de una persona menor de ocho años o una persona con discapacidad, que el derecho a la reducción de la jornada de trabajo se limita al trabajo diario, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Situación que su anterior redacción no establecía, dado que hacía referencia, sin más, a una reducción de la jornada de trabajo. La nueva redacción, como puede observarse, señala que es diaria, lo que evitaría la confusión al respecto si la reducción es mensual o diaria.

No obstante, el artículo 1 del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores⁵, modifica el primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del ET al ampliar la edad de la persona menor de ocho años a doce. Como puede observarse el legislador ha beneficiado el disfrute de este derecho, al ampliar la edad, lo que es bastante plausible.

La determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada y la concreción horaria corresponderán a las personas trabajadoras, dentro de su jornada ordinaria. Empero, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa, salvo fuerza mayor, con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre la persona empresaria y la personas trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS)⁶.

Bajo este contexto, el procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por las siguientes reglas:

a) La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados a la persona trabajadora, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que la empresa podrá exonerarse si hubiere

⁵ BOE núm. 305, de 21 de diciembre de 2013.

⁶ BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por la persona trabajadora.

La empresa y la persona trabajadora deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.

El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

La otra novedad de la nueva redacción es que el legislador amplía el derecho para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral a las personas trabajadoras víctimas del terrorismo. Por tanto, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

La anterior redacción hacía referencia exclusivamente a la trabajadora víctima de violencia de género (Kahale 2010). Ahora se da cobertura a las personas trabajadoras víctimas del terrorismo, en el que tienen un mayor protagonismo en la Ley 3/2012. En este sentido, la disposición final decimocuarta modifica el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (Ley 43/2006)⁷, al disponer que se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con personas trabajadoras que tengan acreditada la condición víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo⁸.

2.3. Vacaciones anuales

La novedad relevante del ordinal tercero del artículo 38 del ET, por la modificación que realiza la disposición final primera de la Ley 3/2012, radica que en el caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que no proceda por embarazo, parto o lactancia natural que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, dicha persona podrá hacerlo una vez

⁷ BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 2006.

⁸ BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2011.

finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La otra especificidad de la norma es que señala en su literalidad al artículo 48.bis del ET, dado que en su anterior redacción solo hacía referencia al artículo 48.4. El artículo 48.bis hace alusión a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En este sentido, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET.

En el caso de parto, la suspensión corresponde en exclusiva a la otra persona progenitora. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de las personas progenitoras, a elección de las personas interesadas. Sin embargo, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de las personas progenitoras, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el mencionado artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Hay que tener en cuenta que la nueva redacción del artículo 48.bis, efectuada por el artículo 1 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida⁹, no ha entrado en vigor hasta el 1 de enero de 2013, según lo dispone la disposición final octava del Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público¹⁰.

El artículo 48.4 del ET señala que en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada

⁹ BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2009.

¹⁰ BOE núm. 315, de 31 de diciembre de 2011.

siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el caso de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambas personas progenitoras trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que la otra persona progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. La otra persona progenitora podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, la otra persona progenitora tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48.bis del ET.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o, en su defecto, la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato¹¹ precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días; es decir, más de una semana, el período de suspensión se ampliará en tantos días como la persona nacida se encuentre hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los casos de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada persona menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la persona trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

¹¹ La Real Academia Española define neonate como el recién nacido. www.rae.es

En el supuesto de que ambas personas progenitoras trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los supuestos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el caso de discapacidad del hijo o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En el supuesto de que ambas personas progenitoras trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen de la persona adoptada, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

2.4. Valoración general

Las medidas específicas para promover la igualdad entre mujeres y hombres que la Ley 3/2012 señala son escasas en relación al conjunto completo de medidas generales que la norma establece. Por consecuencia, el legislador hubiese aprovechado la reforma para incorporar de manera directa nuevas medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Las medidas se centran, por una parte, al descanso semanal, fiestas y permisos; y, por otra, vacaciones anuales. En relación a esta última la norma solo lo especifica en el artículo 48.bis del ET, que reza la suspensión del contrato de trabajo por paternidad. Asimismo, señala que en el caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el primer párrafo del ordinal tercer del artículo 38 del ET, que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En cuanto, al descanso semanal, fiestas y permisos es loable que el legislador haya dado protagonismo a las personas víctimas del terrorismo para el disfrute de su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo. De igual manera, se realiza la función de los convenios colectivos para que establezcan los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las

necesidades productivas y organizativas de las empresas. Por otra parte, la novedad radica en que la actual redacción específica de manera más clara los casos que hacen nacer el derecho, como es el nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con lo señalado en el artículo 45.1 d) del ET.

Las medidas específicas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, como ya se ha apuntado, son insuficientes. Por ello se pasarán a estudiar las medidas inespecíficas para completar el conjunto de estrategias y hacer un análisis global para ofrecer las propuestas de las medidas que se deberían incorporar en la legislación jurídico laboral, que, lamentablemente, el legislador no aprovechó el momento para ello.

3. Medidas inespecíficas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo

3.1. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje

El artículo 3 de la Ley 3/2012 trae como novedad un nuevo precepto original. Original, en el sentido, de que no modifica ninguna norma de la legislación jurídico laboral. La norma dispone el derecho que tienen las empresas a las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje. Huelga recordar que dicho contrato tiene por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La persona trabajadora deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional¹², previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. Empero, a su vez, podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuado a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de la citada red.

Bajo este contexto, la Ley 3/2012 dispone que aquellas empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con personas trabajadoras desempleadas inscritos en la Oficina de Empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el caso de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

¹² BOE núm. 147, de 20 de junio de 2002.

De igual manera, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados, se reducirá el 100% de las cuotas de las personas trabajadoras a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato incluida la prórroga. Las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años.

En el supuesto de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año. Serán de aplicación estas mismas reducciones en los casos de contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo¹³, que se transformen en indefinidos a partir del 1 de enero de 2012.

Las reducciones previstas no serán de aplicación en los contratos para la formación y el aprendizaje cuando se suscriben en el marco de las acciones y medidas establecidas en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo¹⁴; es decir, en el ámbito de oportunidades de empleo y formación, como acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral, incluyendo, asimismo, los proyectos de Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios.

3.2. Trabajo a distancia

La Ley 3/2012 promueve nuevas formas de desarrollar la actividad laboral, al dar cabida al teletrabajo; por constituir una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue con la reforma a través de tres caminos. Primero, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo. Segundo, al incrementar las oportunidades de empleo. Tercero, al optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

Por primera vez en España se regula la figura del teletrabajo, o mejor dicho una de sus modalidades como es el trabajo a distancia, a través del artículo 6 de la Ley 3/2012 que modifica el título del artículo 13 del ET por «Trabajo a distancia», anteriormente titulado «Contrato de trabajo a domicilio» (Sempere y Kahale 2013).

El legislador deja abierta dos alternativas para que se materialice el trabajo a distancia. Por una parte, que la prestación de la actividad laboral se realice de forma preponderante en el domicilio de las personas trabajadoras. Por otra, que se efectúe en cualquier otro lugar elegido por aquella. Por consiguiente, no se toma en cuenta el centro de trabajo, sino el lugar de trabajo; es decir, a los lugares diferentes al convencional (Sierra 2001). Por ello, se afirma que la

¹³ BOE núm. 208, de 30 de agosto de 2011.

¹⁴ BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 2003.

nueva redacción del artículo 13 del ET deja sin cobijo a las demás tipologías del teletrabajo, dado que no siempre el lugar de trabajo es libremente elegido por la persona trabajadora como ocurre en el caso de los telecentros o centro satélite; sin embargo, elimina la previsión sobre que este trabajo se realiza con vigilancia de la empresa.

Otra de las diferencias con su anterior redacción es que el trabajo a distancia se materializa a través de un acuerdo escrito y no mediante contrato de trabajo. Empero, se aplicarán, independientemente de que el pacto se estableciera en el contrato inicial, como si fuera posterior, las obligaciones señaladas en el artículo 8.3 del ET, respecto a la necesidad del empresario de entregar copia básica a las personas representantes de los trabajadores; a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de las personas trabajadoras.

El acuerdo contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, domicilio, estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal (De Verda 2007)¹⁵. En este sentido, el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella¹⁶, señala que las personas empresarias están obligadas a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos. Asimismo, deberán enviar o remitir a los Servicios Públicos de Empleo la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere.

Otra diferencia es que la nueva redacción prescinde de la obligación, que anteriormente se imponía a la empresa, en el trabajo a domicilio, de poner a disposición de las personas teletrabajadoras un documento de control de su actividad laboral que realicen, en el que debía consignarse el nombre de la persona trabajadora, clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesan al empresario y al trabajador. Hay que destacar, no obstante, que su incumplimiento sigue siendo infracción administrativa leve como lo dispone el artículo 6.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social¹⁷, Sin embargo, debería entenderse como una derogación tácita del dicho apartado.

¹⁵ BOE núm. 115, de 14 de mayo de 1982.

¹⁶ BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2003.

¹⁷ BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

3.3. Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos

De manera inédita el artículo 7 de la Ley 3/2012 señala las bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos. Bajo este contexto, las empresas que conviertan en indefinidos contratos en prácticas, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, o que conviertan en indefinidos contratos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), por el transcurso de tres años. En el supuesto de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

De igual manera, podrán ser beneficiarios de las bonificaciones aquellas empresas que tengan menos de cincuenta personas trabajadoras en el momento de producirse la contratación, incluidos los personas trabajadoras autónomas, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen las personas trabajadoras como personas socias trabajadoras o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena. El legislador deja claro en el precepto que lo no previsto en la norma, será de aplicación lo establecido en la Sección I «Programa de Fomento del Empleo» del capítulo I «Medidas de impulso de la contratación indefinida» de la Ley 43/2006.

3.4. Clasificación profesional

El artículo 8 de la Ley 3/2012, titulado «Clasificación profesional», modifica el artículo 22 del ET que hace referencia al sistema de clasificación profesional. En este sentido, dispone que a través de la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y las personas representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras por medio de grupos profesionales.

Por grupo profesional se atenderá aquel que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora. La anterior redacción del precepto solo hacía referencia, en cierta parte, a la inclusión de diversas categorías profesionales. Ahora es más explícita la norma al señalar «distintas tareas» y «responsabilidades asignadas al trabajador».

La nueva redacción elimina la definición de categoría profesional; por tanto, el precepto pasa a tener cuatro apartados. Por otra parte, señala que la definición de grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como fin garantizar la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres. Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se asignará a la persona trabajadora un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. En el supuesto que se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la

equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. La anterior redacción de la norma hacía referencia exclusivamente a que la equiparación solo se realizaría en cuanto a las funciones que resulten prevalentes.

Por último, hay que señalar que la disposición adicional novena de la Ley 3/2012 hace mención a la adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional. Bajo este contexto, dispone que en el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del ET. Por consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en la disposición final vigésima primera de la Ley 3/2012, el año comenzará a computarse al día siguiente de la publicación de dicha norma; es decir, a partir del 8 de julio de 2012; por tanto, el año finaliza el 8 de julio de 2013.

3.5. Tiempo de trabajo

El artículo 9 de la Ley 3/2012 modifica, por una parte, el apartado 2, y, por otra, el apartado 8 del artículo 34 del ET que hace alusión a la jornada. La novedad del apartado segundo del precepto es que se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, a través de convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras que, en defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. No obstante, la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de los períodos de descanso diario y semanal previsto en el ordenamiento jurídico.

El octavo apartado hace alusión, en relación al derecho de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a la promoción de la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre aquel derecho de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

3.6. Racionalización de horarios

La disposición adicional decimoséptima de la Ley 3/2012 dispone que en el término de tres meses, a partir de que elabore su informe la Subcomisión del Congreso de los Diputados para el análisis y estudio de la racionalización de horarios y la consiguiente conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de la corresponsabilidad, el Gobierno adoptará medidas encaminadas a promover la racionalización de horarios y la indicada conciliación, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

3.7. Identificación y ámbitos de las políticas activas de empleo

La disposición final décima.Uno de la Ley 3/2012 modifica el ordinal f) del apartado 1 del artículo 25 de la Ley 56/2003. Bajo este contexto, el artículo 25 señala el conjunto de acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo, especialmente cubrirá el ámbito de oportunidades para colectivos con

especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social y de las víctimas del terrorismo. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Respecto a las personas en situación de exclusión social se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción. El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo.

La novedad en relación a su anterior redacción es que la Ley 3/2012 le da protagonismo a las víctimas del terrorismo. De igual manera, hace mención a las víctimas del terrorismo en el artículo 11. Tres, disposición final décima. Dos, disposición final decimocuarta y disposición final decimoquinta. Como puede observarse el legislador ha querido darle un poco de realce a este colectivo, como se desprende en el título de la disposición final decimoquinta que señala los «derechos laborales de las víctimas del terrorismo».

La disposición final duodécima de la Ley 3/2012 señala la aplicación de acciones y medidas de políticas activas de empleo contempladas en la normativa estatal en el ámbito de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014. En este sentido, la Exposición de Motivos del Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014¹⁸, señala que la Estrategia atañe al conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Afecta, por tanto, a las medidas para el fortalecimiento y la modernización de los instrumentos administrativos y de servicio a las personas y empresas que permiten la aplicación de las políticas señaladas, y a las actuaciones para reforzar la coordinación de todos los actores públicos y privados que realizan actuaciones encaminadas a lograr los mismos objetivos. La Estrategia, en consecuencia, ha de ser un referente común a las iniciativas de empleabilidad de los distintos agentes que aplican medidas de políticas activas de empleo, y habrá de contribuir a una mayor cooperación entre los distintos niveles administrativos y territoriales, incluyendo la relación público-privada.

4. Propuestas de mejora

Desde la óptica de la igualdad y no discriminación las medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo no se consideran muy positivas. El legislador ha sido poco audaz en aprovechar la coyuntura de la crisis para incrementar los niveles de igualdad, mediante la consolidación de los puestos de trabajo ocupados por mujeres. Para ello es recomendable el diálogo social, y no solo

¹⁸ BOE núm. 279, de 19 de noviembre de 2011.

incorporar las demandas del colectivo femenino en la generación de soluciones, por lo que se debe apostar por la rentabilidad y la competitividad empresarial.

La Ley 3/2012 no refuerza la igualdad ya existente, que se constata entre las personas trabajadoras que lo hacen en el mismo sector. La norma promueve la negociación colectiva de ámbito empresarial, fomentando la segmentación y la diferencia de tutelas entre las personas trabajadoras del mismo sector. Por consecuencia, refuerza la desigualdad en el disfrute de las condiciones, principalmente en los sectores productivos en el que hay más precariedad. Bajo este contexto, sacrifica los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

De igual manera, las desigualdades se ven afectadas por el poder unilateral que se le concede a la persona empleadora para la modificación de las condiciones de trabajo, así como la inaplicación de los convenios colectivos. Ello puede traer como consecuencia que las mujeres salgan de nuevo al mercado de trabajo. En cuanto a las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar que señala la modificación del artículo 37 del ET, en relación al derecho a la hora de ausencia por lactancia, impide la aplicación de la sentencia de 30 de septiembre de 2010 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La sentencia reconoce que el permiso de lactancia es un permiso individual tanto para la madre como el padre.

Dicho en otras palabras, el Tribunal Europeo manifiesta que la evolución normativa nacional y su interpretación jurisprudencial ha desvinculado del hecho biológico la lactancia natural, configurándose actualmente como un mero tiempo de cuidado a favor del hijo que tanto el padre como la madre pueden asumir y como una medida conciliadora de la vida familiar y laboral, tras el disfrute del permiso de maternidad. El permiso se concede, por tanto, a los trabajadores y las trabajadoras por su condición de progenitores, por lo que considerar que solo la madre que tenga la condición de trabajadora por cuenta ajena es titular del derecho a disfrutar del permiso controvertido, en tanto que el padre que tenga la misma condición únicamente podría disfrutar de ese derecho, sin ser titular, puede contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental. Por consecuencia, no puede denegarse el disfrute del permiso controvertido al padre que tenga la consideración de trabajador por cuenta ajena, por el hecho de que la madre del niño no tenga esa condición, ya que ello podría dar lugar a que la mujer se viera obligada a limitar su actividad profesional, y soportar sola la carga derivada del nacimiento de su hijo, sin poder recibir la ayuda del padre del niño¹⁹.

Por consiguiente, la norma imposibilita el disfrute por los dos padres, dado que exclusivamente lo puede ejercer uno de los dos progenitores. Asimismo, reduce la jornada a diaria. Ello trae como resultado que la jornada se reduzca como mínimo a un octavo y como máximo la mitad, independientemente del conjunto de necesidades específicas que tengan los progenitores. Es decir,

¹⁹ STJUE de 30 de septiembre de 2010, Asunto C-104/09, Roca Álvarez/Sesa Start Espana ETT, S.A.

elimina la posibilidad de otra forma de ejercicio de este derecho, que puede adaptarse mejor a las necesidades personales o familiares de los padres. Dicho en otros términos, la Ley 3/2012 modifica el derecho que regula la concreción horaria en la reducción de jornada, lo que cierra, aún más, las posibilidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Por otra parte, la Ley 3/2012 permite que los convenios colectivos regulen la concreción horaria en la reducción de jornada en función de las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Huelga recordar que los convenios colectivos tienden a mejorar los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la concreción de su disfrute. Empero, aquella norma puede desvirtuar su fin al estimular a que los convenios colectivos regulen la concreción de dichos derechos en función a los criterios empresariales y, por tanto, en contra de los derechos y las necesidades de las personas trabajadoras.

Por último, conviene resaltar que la Ley 3/2012 deroga una de las fórmulas que incitaba el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades a través de las bonificaciones económicas. Dicho en otras palabras, desaparecen las bonificaciones a las mujeres trabajadoras, que teniendo suspendido el contrato de trabajo por maternidad o por excedencia para el cuidado de un hijo, se reincorporaban al puesto de trabajo dentro de los dos años siguientes al comienzo del permiso de maternidad. Visto desde este punto de vista, la norma no fortalece la creación de empleo, y mucho menos a las mujeres; por tanto, no elimina la brecha salarial.

La igualdad entre mujeres y hombres es la base del crecimiento y del empleo. En este sentido, la reforma aborda viejas instituciones laborales sin hacer un cambio sustancial, que el legislador hubiera aprovechado para incorporar nuevas fórmulas para conseguir la igualdad y no discriminación, y la efectiva implantación de la LOIMH, a través de las siguientes recomendaciones (Kahale 2012):

- a) Implementar medidas encaminadas a eliminar la brecha salarial.
- b) Promover la negociación colectiva sectorial para combatir la discriminación y favorecer la igualdad.
- c) Potenciar el acceso y la permanencia en el empleo en condiciones de igualdad mediante la adaptación de los sistemas de formación a las nuevas exigencias del mercado de trabajo.
- d) Enfocar la enseñanza de la mujer hacia el empleo en sectores tradicionalmente masculinos.
- e) Fomentar nuevas fuentes de empleo, por ejemplo, en áreas de conservación del medioambiente y energías renovables.
- f) Adoptar nuevas iniciativas para favorecer el dinamismo y las sugerencias empresariales.
- g) Favorecer la movilidad entre empleos.

h) Estimular la participación de la mujer en la construcción social y económica; es decir, fomentar su capacidad de liderazgo en toma de decisiones.

i) Contar con el consenso social.

5. Bibliografía

De Verda Y Beamonte, José (2007): *Veinticinco años de aplicación de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*, Cizur Menor: Aranzadi.

Kahale Carrillo, Djamil Tony (2010): "Medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo" en Sempere Navarro, Antonio (dir) *La reforma laboral de 2010. Estudio de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo*, Cizur Menor: Aranzadi.

Kahale Carrillo, Djamil Tony (2012): *El distintivo empresarial en materia de igualdad*, Madrid: Editorial Síntesis.

Kahale Carrillo, Djamil Tony (2012): *Protección a las personas en situación de dependencia*, Editorial Formación Alcalá: Jaén.

Sempere Navarro, A. y Kahale Carrillo, Djamil Tony (2013): *Teletrabajo*, Madrid: Ediciones Francis y Taylor.

Sierra Benítez, Esperanza (2001): *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Sevilla: CES.



XIV JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA

Perspectivas económicas alternativas

Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014

Diferencias en las rentas del trabajo por género en España. Una aproximación probabilística.

Laura Vitriago Valdivieso y M^a
Covadonga de la Iglesia Villasol

Universidad Complutense de Madrid, e Instituto de
Análisis Industrial y Financiero

DIFERENCIAS EN LAS RENTAS DEL TRABAJO POR GÉNERO EN ESPAÑA. UNA APROXIMACIÓN PROBABILÍSTICA.

Laura Vitriago Valdivieso; lvitriag@ucm.es
Universidad Complutense de Madrid

M^a Covadonga de la Iglesia Villasol; civ@ccee.ucm.es
Universidad Complutense de Madrid, e Instituto de Análisis Industrial y Financiero

Resumen

El trabajo que se presenta trata de aportar evidencia econométrica al estudio de los factores que determinan las diferencias de las rentas del trabajo por género, realizado a partir de la información contenida en la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) del 2011 en España, apuntando hacia factores socioculturales y económicos. La extensa literatura económica española, que ha abordado el tema desde diversas perspectivas y metodologías empíricas, muestra el fuerte interés por aportar evidencia al estudio de la Ecuación de Mincer revisada. Así, el trabajo recoge la esencia de dicha ecuación, bajo la hipótesis de que junto con factores racionales, ya tratados en la literatura, como el nivel de educación, la experiencia, el lugar de residencia o la edad, que influyen en la percepción de rentas diferentes por los trabajadores, se observa que hay otros factores que consideramos no racionales e individuales, como el sexo, la nacionalidad o el estado civil, cuyas causas deben ser objeto de mayores reflexiones. Este documento recoge una aportación diferenciadora al realizar el estudio con el método de Probabilidad no Lineal, Logit, en lugar de Mínimo Cuadrados Ordinarios (MCO), así como el uso de los datos de la EPF, que permite realizar un ejercicio analítico interesante de estática comparativa sobre un patrón de comportamiento básico diferenciado según el género, de forma que a menor nivel de estudios menor es la probabilidad de recibir rentas altas, como se deriva de la ecuación de Mincer, y ser extranjero es tanto o más perjudicial que ser mujer en cuanto a la probabilidad de poder recibir rentas altas, observándose diferencias por el estado civil. Como principal conclusión, el modelo asigna una menor probabilidad de obtener rentas altas a las mujeres, evidenciando así la polarización de la discriminación en la brecha de ingresos del trabajo, como se evidencia en la casi totalidad de los estudios del mercado laboral, agravado por diferentes rasgos como la edad, el nivel de estudios o el estado civil.

Keywords: Diferencias rentas del trabajo, diferencias por género, factores irracionales, factores individuales, Mincer, Capital Humano
Clasificación JCL: J01, J24, J31, J61, J71

1. Introducción

Uno de los temas que ha suscitado y sigue suscitando un mayor interés en la literatura económica es la constatación y explicación de los determinantes de las diferencias en las rentas del trabajo y especialmente salariales. Así, esta literatura, tanto teórica como empírica pivota alrededor de la teoría del Capital Humano de Becker (1964), cuya contribución marcó un hito al considerar la educación/formación como una inversión de los agentes racionales para aumentar sus ingresos futuros (y/o su eficiencia productiva), siendo Mincer (1974) quien aporta la especificación y estimación empírica de los fundamentos de Becker. Estos trabajos iniciales han sido seguidos por muchos otros autores que con enfoques diversos, han profundizado en la relación econométrica entre el nivel de estudios, la inversión en educación y las diferencias en la renta, incorporando como factores explicativos de las diferencias observadas tanto los económicos o culturales, sino también los de carácter social, para aproximar comportamientos, racionales o no, que pueden contribuir a explicar tales diferencias.

Parece evidente que la renta que un individuo puede llegar a percibir en el ejercicio profesional depende de una decisión racional donde decide invertir tiempo y dinero en una mejor formación, para así obtener una tasa de retorno en forma de mayores rentas futuras del trabajo. Muchas veces se ha puesto de manifiesto que la educación aumenta la productividad de los trabajadores, sin que este hecho contradiga que entre los trabajadores por cuenta ajena con la misma cualificación y años de experiencia puedan observarse diferencias en las rentas del trabajo. Algunas de estos elementos, que determinan una desigualdad polarizada en las diferencias en los niveles de ingresos del trabajo, que lejos de reducirse se agrava con el proceso de crisis actual, son el sexo, justificadas en algunas ocasiones por las responsabilidades familiares (hijos y familiares dependientes) que asumen las mujeres y que les restarían productividad frente a los hombres, hecho éste que no se ha contrastado de forma irrefutable. Pero en el estudio sobre las diferencias en las rentas del trabajo, salariales o no, sus determinantes y las causas de las mismas, se observan además otros ejes de desigualdad como pueden ser la nacionalidad y la edad, que acrecienta el interés.

Por tanto, en este estudio se aborda la hipótesis de que junto con los factores racionales que influyen en las diferencias de los ingresos del trabajo (y tanto por cuenta propia como ajena), se pueden identificar otros no racionales cuyas causas deben ser objeto de futuras y mayores reflexiones, como por ejemplo el género, la nacionalidad o la edad.

En el siguiente apartado se presenta una breve mención a la literatura empírica que han aportado evidencia empírica en los últimos años sobre diferencias en los ingresos del trabajo para la economía española, en general refiriéndose a las diferencias salariales, que sirven de marco para determinar el estado empírico de la cuestión, en la que se incide en factores determinantes como la localización geográfica, edad, estado civil, nacionalidad, género, fuente de ingreso y nivel de estudios. El trabajo continúa con un ejercicio estadístico econométrico que aborda las relaciones entre dichas variables y sus

probabilidades para determinar niveles altos o bajos de ingresos, con los datos de las Encuestas de Presupuestos Familiares de 2011, que evidencian la discriminación por género en la percepción de las rentas del trabajo, que llevará a una reflexión final sobre la perduración de la brecha diferencial y su posible polarización.

2. Algunas anotaciones sobre el estado de la cuestión

Son numerosos los estudios que, desde la segunda mitad del siglo pasado, han puesto el punto de atención en la relación positiva entre educación e ingresos, con una clara causalidad, dada porque el nivel educativo de los individuos determina en gran medida el nivel de ingresos que pueden llegar a percibir por su trabajo. Esta teoría del *Capital Humano*, erigida en corriente dominante de la economía laboral, parte de las investigaciones de Becker (1964), siendo refrendada posteriormente por la contrastación empírica de las reconocidas como Ecuaciones de Mincer (1974). Ambos autores abordan de forma pionera los comportamientos racionales de los individuos para determinar la influencia, en especial el nivel de educación, en la percepción de los ingresos del trabajo. Mantienen que la educación y la experiencia laboral permiten cualificar o capacitar a las personas, y a mayor cualificación, mayor productividad y como consecuencia mayor nivel de renta. Así, Mincer estima con los datos del censo de 1950 y 1960 de Estados Unidos un aumento de entre el 5 y el 10% en los ingresos anuales por cada año de educación adicional que presentase el trabajador.

Estos trabajos abrieron el campo de estudio, desde la economía laboral y del capital humano, a la asignación eficiente de los recursos humanos e inciden en dos aspectos: 1) que la productividad del trabajador está en función de la educación (formación/especialización) y se compensa con ingresos del trabajo más altos; y 2) que la educación influye en la actitud y comportamiento de los trabajadores. Sin embargo son numerosas las críticas que estos planteamientos han tenido, tanto desde el ámbito teórico como econométrico, sin excluir a los agentes sociales, dada la incidencia de algunas desigualdades no siempre vinculadas a la educación y que pueden verse polarizadas a pesar de que desde las primeras estimaciones hayan pasado más de medio siglo.

Las ecuaciones de Mincer se construyen a partir de los supuestos del modelo neoclásico del mercado de trabajo, en la cual las empresas conocen la productividad marginal de cada trabajador y el proceso competitivo permite que los salarios dependan del nivel de productividad, y asumen que: i) la inversión en educación es un coste de oportunidad, debido a que se dejan de percibir ingresos por no estar trabajando; ii) el tiempo que el individuo permanece en el mercado laboral es independiente del nivel de estudios alcanzado, y iii) los individuos comienzan a trabajar después de terminar sus estudios. Recogen, pues, un modelo de determinación de ingresos, centrándose en la dinámica de los ciclos de vida de los salarios, la comparación entre los salarios observados y los potenciales, la inversión en capital humano, en educación y experiencia, recogiendo una relación positiva entre el número de años de escolaridad y los ingresos futuros.

Así, la especificación de Mincer es una ecuación semilogarítmica y cuadrática:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 \text{Exp} + \beta_3 \text{Exp}^2 + e,$$

donde Y =Ingresos, S =Años de educación, Exp =Años experiencia laboral y e =Variable aleatoria, y aporta una estimación con datos de corte transversal a través de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). La especificación cuadrática supone que conforme aumenta la experiencia, los ingresos salariales aumentan, pero cada año de experiencia tiene un efecto menor sobre el ingreso¹. Esta especificación ha sido moldeada para aportar evidencia empírica en diferentes países, entornos y momentos temporales, dando origen a una amplia literatura empírica, siendo objeto de diversas críticas debidas a diferencias tanto metodológicas en el estudio econométrico o del manejo de la información estadística.

A modo de síntesis, Griliches (1977) considera que 1) excluir variables como las habilidades de los individuos determina una sobreestimación, dado que las personas con mayor habilidad suelen aportar mayores grados de educación, 2) la educación debería considerarse como una variable endógena dados los costes directos del proceso de educación, los costes de oportunidad, las imperfecciones del mercado, la influencia de los padres, o el tipo de ciudad de residencia, y 3) considerar un corte transversal en la estimación, implica asumir un comportamiento estable y unas expectativas estáticas en el proceso de inversión de capital humano, siendo más relevante estimar una serie que recoja una evolución temporal. Entre el resto de autores con posiciones críticas, cabe destacar Heckman (1979), para quien estudiar sólo las rentas de los individuos ocupados, puede determinar un problema de selección muestral a considerar, o Sapelli (2009) quien considera que se debería desglosar la educación en diversos niveles educativos, y así estimar diversas tasas de rendimiento y retorno de la educación. Algunas referencias empíricas ineludibles, que recogen las consideraciones señaladas, son el trabajo citado de Griliches (1977), que permitió refinar la metodología, Psacharopoulos (1985), Cohn, y Addison (1998), ó Card (1999). El avance de la técnica econométrica, ha favorecido que los numerosos trabajos posteriores pudieran reducir o evitar alguno de los sesgos citados y aplicado diversos métodos econométricos, como el Mínimo Cuadrado en dos etapas, con test de Heckman, y abordado la desagregación por sectores, regiones, género o edad.

En el caso español, las numerosas estimaciones de las Ecuaciones de Mincer, difieren de este ensayo por la metodología econométrica, la tipología de los datos, el período temporal, la definición de las variables del modelo, tanto la dependiente como las instrumentales que tratan de caracterizar las diferencias individuales, o la segmentación por tramos, de estudios, sexo o de sectores.

Referencia de partida es el trabajo de Alba-Ramírez y San Segundo (1995), quienes a través de una encuesta piloto de ingresos de 1990, observan diferencias por género, niveles de educación, clase de los trabajadores y sector

¹ Los ingresos no crecen infinitamente en la misma proporción, así, los individuos con edades cercanas a la jubilación pierden productividad y en consecuencia parte de sus ingresos, hecho que justifica la forma cóncava.

en el que trabaja el individuo (público/privado), y obtienen una tasa de rendimiento de la educación de 7,7% en hombres y 9,7% para las mujeres. Vila y Mora (1996), con datos de la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) de 1990, obtienen una rentabilidad del 5,3% por cada año adicional de estudio, si bien en 1998 muestran una caída en el rendimiento de la educación entre 1981 y 1991 para los niveles educativos no universitarios, constatando que en la década de expansión de los logros educativos, la desigualdad de los ingresos por género disminuyó considerablemente. Lassibille y Navarro (1998) confirman a través de MCO dicha caída en los rendimientos para la educación secundaria y para las licenciaturas entre 1980 y 1991, mientras que quienes disponían de un diploma universitario fueron recompensados algo más en 1991 que en 1980, y aumentando moderadamente los rendimientos de la educación primaria.

Barceinas, Oliver, Raymond y Roig (2000) constatan valores inferiores de rentabilidad de la educación al utilizar MCO en lugar de VI², y confirman en una rentabilidad de la educación del 8,2% para los hombres y 8,3% para las mujeres con los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 1995. Caparrós, Gamero, Marcenaro y Navarro, en 2001, con el Panel de Hogares de la Unión Europea de 1994 (PHOGUE-94) estiman una tasa privada de rentabilidad marginal promedio de la inversión educativa del 8,1% en 1994 para los hombres y 9,5% para las mujeres, reduciéndose para los datos de 1996 a 6,6% y 9,1% respectivamente. Con el mismo panel de datos, Pons y Gonzalo, en 2002, con el foco puesto en las condiciones familiares y sociales, época de nacimiento o cambios en el sistema educativo de los encuestados, con VI y MCO, obtienen resultados de 10% frente al 6% respectivamente. Arrazola, De Hevia, Risueño y Sanz (2003), de nuevo con el PHOGUE-94, estiman tasas internas de rentabilidad para los diferentes grados de educación, diferenciando entre pública y privada: Estudios básicos: 10% para privada y 7,7% para pública; Bachillerato: 10% y 7,7% y estudios universitarios: 9,7% y 7,6%, respectivamente, mientras que agregadamente estiman una tasa de rendimiento de la inversión de 6,5%, aumentando a 8,2% al utilizar variables instrumentales. Con posterioridad, Marcenaro y Navarro (2005) y con el PHOGUE-94 estimaron modelos de ganancias por género y edad, concluyendo que el rendimiento de la educación en España se incrementa a medida que se avanza en los niveles educativos, la educación es más rentable para las mujeres que para los hombres y los títulos de mayor nivel para los hombres no se deprecian con el tiempo.

Salas (2004) demuestra con los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2004 (ECV) que la función de Mincer no determina una medida exacta de la rentabilidad de la educación superior y corrige su endogeneidad a través de variables instrumentales, obteniendo un 13,6% de rentabilidad para estudios universitarios, observando que los licenciados ganan un 57% más que los diplomados.

Cabe señalar algunos trabajos con enfoques más parciales y también más recientes, pero relevantes en las conclusiones. Así, Freire y Teijeiro (2010)

² En 2002, con la misma base de datos del 2001 y seleccionando sólo a hombres asalariados la rentabilidad obtenida por MCO es del 6,2% y del 8,8% con VI.

quienes para la comunidad de Galicia y con una encuesta de 2008 creada ad hoc, estudian la relación entre educación y rentas del trabajo de los jóvenes gallegos³, explicada positivamente por el sexo, trabajar por cuenta ajena y en la Administración Pública, y negativamente por la edad, ser autónomo, trabajar en la misma localidad de residencia y pertenecer a ciertos sectores como la agricultura, comercio, hostelería, transporte, comunicación o industria. Por otro lado, García, Campos, Sánchez y Marchante (2011), a partir de la Encuesta de Estructura Salarial de 2006, estiman la ecuación de Mincer ampliada para el sector hostelero en las regiones turísticas más importantes de España, contrastando rendimientos de la educación inferiores en la hostelería con respecto al resto de servicios privados, y diferencias salariales significativas según las regiones de España y el género.

Por tanto, el denominador común de los trabajos citados es que la mayor formación contribuye positivamente al capital humano aceptándose, por tanto, la hipótesis de Mincer.

3. Nota metodológica de la investigación

A continuación se exponen algunas características tanto de la base de datos, la selección de las variables, su depuración y tratamiento, como de la estimación econométrica realizada por el método de probabilidad no lineal.

3.1 Base de datos y selección de individuos.

La base de datos utilizada es la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) de 2011, con base de 2006, de carácter anual y que recoge una población residenciada en España, con un tamaño muestral de unos 24.000 hogares y caracterizada porque cada hogar permanece en el estudio dos años consecutivos, renovándose por tanto cada año la mitad de la muestra. Dadas las características del estudio, la información procede únicamente del fichero de hogar, debido a que el encuestado es el sustentador principal del hogar, siendo que la encuesta considera una imputación a ingresos netos a todos los hogares, al considerar: 1) un valor específico de renta, 2) intervalos de ingresos del trabajo.

En el proceso de depuración de la base de datos original seguido se han eliminado las observaciones que i) no responde/no contesta, ii) los individuos mayores de 65 años, al suponer que al aumentar los años no podrán aumentar su nivel de renta, iii) e igualmente los pensionistas, según la variable de fuente de ingreso. De forma que la muestra objeto del estudio pasa a ser de 13.091 observaciones a 12.290 las observaciones finales, ya que el modelo elimina 882 por observaciones ausentes o incompletas.

Por otra parte, las variables utilizadas en la estimación empírica son nivel de Ingresos, zona geográfica (Comunidad Autónoma) de residencia, edad, sexo, nacionalidad, estado civil, nivel de estudio y fuente principal de ingresos, y si bien la mayoría de estas variables son de elección múltiple, los requerimientos del método econométrico han determinado que hayan sido

³ La encuesta recoge únicamente 956 observaciones, un número relativamente bajo con respecto al resto de estudios mencionados.

recodificadas en variables binarias, a excepción de la edad que se mantiene como una variable continua.

La variable dependiente original en el modelo es el Nivel de Ingresos monetarios regulares agrupada en dos niveles: Rentas Bajas (0), con valores entre 0 y 2000 euros, y Rentas Altas (1), con 2000 euros y más, dado que el salario medio mensual reestimado de los individuos que permanecen en la muestra es de 1855 euros. Esta acotación permite centrar la hipótesis y aislar las variables explicativas que determinan la probabilidad de conseguir un nivel de ingresos del trabajo alto. Para facilitar la comprensión, en adelante la variable independiente se denota como Rentas Altas (Y).

En cuanto a las variables explicativas, el proceso de selección y su tratamiento, se deriva tanto de la revisión de la literatura empírica, como de la disponibilidad de datos y los requerimientos del método econométrico. La tabla 1 aporta la ficha sintética de las variables, definiendo los valores que toman en su definición binaria y su referencia a la encuesta, mientras que la tabla 2 aporta los principales estadísticos que describen la submuestra de observaciones utilizada, tras la depuración realizada.

Tabla 1. Resumen de las variables

Variable	Referencia; (Tramo Encuesta)	Tipología y valores asignados	Observaciones de la encuesta
Ingresos Monetarios regulares (Y)	INTERINPSP (166-167)	Binaria *: 1 Rentas Altas(2000 € y más) y 0 Rentas Bajas (entre 0 y 2000 €)	7 niveles de ingresos en euros: < 500; 500-1.000; 1.000-1.500; 1.500-2.000; 2.000-2.500; 2.500-3000; > 3.000 €
Zona Geográfica Residencia (CCAA)	CCAA (10-11)	Binaria **: 1 Parte alta de la clasificación = "Norte" y 0 parte baja = "Sur"	Todas las CCAA
Edad (Ed)	EDADSP (118-119)	Continua , desde los 19 a los 65 años.	
Sexo (Sx)	SEXOSP (120-121)	Binaria : 1 hombre y 0 mujer	
Nacionalidad (Nac)	PAISNACIODS P; (122-123)	Binaria : 1 nacidos en España y 0 nacidos en el resto del mundo.	4 grupos: Españoles, Nacidos en la UE, Resto Europa y Resto Mundo.
Estado civil (EC)	ECIVILEGALSP (130-131)	Binaria : 1 sin pareja (soltero, viudo, divorciado) y 0 con pareja (resto).	5 grupos: soltero, casado, unido en pareja, viudo, divorciado o separado
Nivel de estudio (Est)	ESTUDRSP (148-149)	Binaria : 1 con estudios superiores y 0 sin estudios o con estudios de 1 ^{er} y 2 ^{do} nivel	Todos los niveles educativos
Fuente de ingresos (FI)	FUENPRINRED (444-445)	Binaria : 1 trabajo por cuenta propia y 0 por cuenta ajena	Excluidos Pensionistas y No contesta

Fuente: elaboración propia, a partir de EPF 2011

* Corte en 2000 según salario medio mensual reestimado de los individuos que permanecen en la muestra es de 1855€.

** La segmentación de CCAA en los dos grupos está en función de la Renta Salarial Anual media (RSAm) de la Encuesta de Estructura Salarial de 2010 (22.241,39 euros) que corresponde a Asturias: Norte (País Vasco, Madrid, Cataluña, Ceuta y Melilla, Navarra, Aragón y Asturias) y Sur (resto).

Tabla 2. Principales estadísticos de las variables.

Variabes	Media		
	Mujeres	Hombres	Total
Ingresos Monetarios regulares (Y)	0,1856	0,2267	0,2159
Zona Geográfica Residencia (CCAA)	0,4201	0,4089	0,4118
Edad (Ed)	44,13	45,38	45,05
Sexo (Sx)	--	--	0,737
Nacionalidad (Nac)	0,8676	0,9091	0,8981
Estado civil (EC)	0,5711	0,2050	0,3013
Nivel de estudios (Est)	0,4764	0,3487	0,3823
Fuente de ingresos (FI)	0,1339	0,2212	0,1982

Fuente: elaboración propia, a partir de EPF 2011.

Como se observa en la tabla, el 41,18% de los individuos de la submuestra del estudio residen en lo que hemos denominado “Norte” (no geográfico sino referido a la parte alta de la clasificación de la Renta Salarial Anual media de la Encuesta de Estructura Salarial de 2010), el 73,7% son varones, y la edad media es de 45,05 años, estando pues en plena etapa productiva, el 89,81% tiene nacionalidad española, el 30,13% no convive en pareja (está soltero o viudo), el 38,23% ha cursado estudios superiores, el 19,82% tiene ingresos por cuenta propia y sólo el 21,59% percibe rentas altas.

En la segmentación por sexo, excepto el estado civil y el nivel de estudios y la zona geográfica de residencia, en las demás variables los registros medios son menores para las mujeres encuestadas respecto de los varones: tienen menor edad media (44,13 frente a 45,38 años), menor presencia de mujeres con nacionalidad española (86,76% frente a 90,91%), menor registro de ingresos por cuenta propia (13,39% frente a 22,12%) y menor percepción de rentas altas (con solo el 18,56% de las mujeres frente al 22,67% de los varones), siendo éste un indicador indirecto de una menor incidencia de la iniciativa emprendedora en las mujeres. Pero como elemento diferenciador, las mujeres presentan un claro mayor nivel de estudios medios⁴ (dado que el 47,64% tienen estudios superiores frente al 34,87% de los hombres encuestados) y mayor grado⁵ de “soltería” (el 57,11% frente al 20,50% de los varones). Estos valores medios definen un perfil de submuestra de la encuesta que refleja algunas de las desigualdades de género bien identificadas en la literatura española, como menores niveles de renta media (brecha en rentas salarial o no), y con menor procedencia de las mismas de un trabajo por cuenta propia dada la edad media de los encuestados (brecha en incentivo emprendedor), y que se polariza en un colectivo que presenta un claro mayor nivel formativo medio y con una ligera incidencia en mujeres inmigrantes, aspectos éstos ya señalados por ejemplo por Torns y Recio (2012).

Cabe señalar que el ejercicio econométrico que se realiza a continuación trata de aminorar algunas de las críticas tradicionales a las ecuaciones de Mincer mencionadas: 1) controlar el sesgo de incluir únicamente a personas ocupadas, dado que la encuesta contempla datos sobre la situación de actividad y de

⁴ Mientras que según la EPA en 2012 el 43,4% de las mujeres tienen estudios superiores, en la EPF utilizada en el estudio, el 37,64% de las mujeres de la submuestra utilizada los tienen.

⁵ Explicado quizás, dada la pregunta específica de la encuesta, por una distinta percepción del estado civil según el género en aquellos que con pareja pueden considerarse “solteros” o no.

ocupación de los encuestados y de los integrantes del hogar, incluyendo el sustentador del hogar⁶, y 2) respecto a los determinantes de las rentas del trabajo, se contemplan la educación en dos niveles, estudios básicos y educación superior.

3.2 Modelo econométrico

Mientras que los trabajos referenciados para la economía española de las ecuaciones de ingresos Mincer, estiman por MCO [Alba y San Segundo (1995), Vila y Mora (1996), San Segundo (1997), Lasibille y Navarro (1998) y Salas (2004)], o por MCO con variables instrumentales [Barceinas y otros (2000 y 2001), Caparrós y otros (2001), Pons y Gonzalo (2002)], en este estudio se estima un modelo no lineal Logit, obteniendo valores de los parámetros que minimizan el error cuadrático, y que permite obtener las probabilidades para poder observar si las posibilidades de obtener rentas altas según las variables explicativas especificadas.

La ecuación derivada del modelo, con la denominación sintética de las variables (vista en la tabla 1) es:

$$Y = \alpha + \beta_1 CCAA + \beta_2 Ed + \beta_3 Sx + \beta_4 Nac + \beta_5 EC + \beta_6 Est + \beta_7 FI + \varepsilon$$

, siendo Y la probabilidad de que un residente en España, con una serie de características que definen su perfil, pueda obtener una renta alta. Para obtener probabilidades determinadas para cada combinación de perfil codificadas en el intervalo (0,1), se siguen los siguientes pasos, habituales en esta metodología:

1) Utilizar la función exponencial que garantiza valores positivos:

$$Y' = \exp(\alpha + \beta_1 CCAA + \beta_2 Ed + \beta_3 Sx + \beta_4 Nac + \beta_5 EC + \beta_6 Est + \beta_7 FI + \varepsilon)$$

2) Dividir la función exponencial por algo mayor y acotar los valores entre 0 y 1:

$$Y'' = \frac{Y'}{1 + Y'} = \frac{\exp(\alpha + \beta_1 CCAA + \beta_2 Ed + \beta_3 Sx + \beta_4 Nac + \beta_5 EC + \beta_6 Est + \beta_7 FI + \varepsilon)}{[1 + \exp(\alpha + \beta_1 CCAA + \beta_2 Ed + \beta_3 Sx + \beta_4 Nac + \beta_5 EC + \beta_6 Est + \beta_7 FI + \varepsilon)]}$$

Este procedimiento permite obtener una regresión con variables binarias (0, 1) y evita incoherencias en las respuestas, a la vez que proporciona unos coeficientes que definen los signos de la relación entre la variable dependiente (rentas altas) y las variables independientes del modelo⁷.

En una segunda fase del procedimiento de estimación se ha definido un valor estimado para un perfil básico del sujeto, multiplicado el coeficiente por cada

⁶ Estos datos están considerados hasta una semana antes de la entrevista.

⁷ La diferencia principal entre una regresión logística y una lineal es que la variable dependiente no puede ser directamente la probabilidad de poder obtener una renta alta o no, por lo que se ha calculado la función exponencial (Y') para medir las probabilidades.

representación binaria de las variables independientes⁸, hecho que permite extraer las diferencias de probabilidades para cada caso, que se presenta como resultados en el apartado siguiente.

4. Resultados del modelo de probabilidad no lineal y discusión

En esta sección se aportan los resultados obtenidos en la estimación de la ecuación de Mincer ampliada para la economía española con datos de la EPF para el año 2011, a partir del Modelo Logit, que estima la probabilidad de que un varón de 30 años, con residencia en la zona norte de España, español, que no convive en pareja (soltero-viudo-divorciado), con estudios universitarios y trabajador por cuenta propia pueda obtener rentas altas⁹. La diferencia entre las especificaciones 1 y 2 reside en que la variable edad en el primero es continua, mientras que en el segundo se ha considerado binaria según el corte generacional de 35 años¹⁰.

En ambas especificaciones (modelo 1 y 2), y sin diferencias sustanciales, las estimaciones muestran que un individuo que reside en las comunidades definidas sintéticamente como Zona Norte, que es varón, nacido en España y con estudios superiores, tiene mayor probabilidad de obtener rentas altas, frente a las alternativas binarias de caracterización individual definidas, y sustancialmente mayores respecto a los resultados si es mujer, evidenciando así claras asimetrías en el patrón estandarizado, que se polarizan según en algunas de las variables consideradas. Sin embargo, la variable estado civil – Soltero o que no convive en pareja-, muestra una relación negativa con respecto a la variable dependiente sea cual sea el sexo del individuo, hecho que determina menor probabilidad de ganar rentas altas que una persona casada (o que convive en pareja). Cabe señalar la alta significatividad de todas las variables (al 99%, excepto la fuente de ingreso -cuenta propia-), que es del 95% en la especificación del modelo 1.

Tabla 3. Resultados del Modelo de probabilidad no lineal:

Variable dependiente Renta Alta	Modelo 1		Modelo 2	
	Coefficiente	Desviación T	Coefficiente	Desviación T
Constante	- 5.54 ***	(0.1846)	- 4.43 ***	(0.1457)
Zona Norte	0.46***	(0.0490)	0.45 ***	(0.0488)
Edad	0.05 ***	(0.0028)	1.02 ***	(0.0769)
Hombre	0.37 ***	(0.0611)	0.37 ***	(0.0609)
Español	0.90 ***	(0.1100)	0.95 ***	(0.1093)
Sin pareja	- 0.34 ***	(0.0600)	- 0.33 ***	(0.0600)
Estudios Superiores	2.01 ***	(0.0527)	1.93 ***	(0.0513)
Cuenta Propia	0.13 **	(0.0624)	0.16 ***	(0.0619)
R ₂ de McFadden: 0.17; Log- verosimilitud:-5266;		R ₂ de McFadden: 0.17;		

⁸ Para ampliar sobre el procedimiento econométrico se puede consultar Collett (1991). Las estimaciones se han realizado con Gretl Xquarts 2.7.4.

⁹ Estos resultados permiten interpretar los signos, viendo la relación de cada variable explicativa con la dependiente.

¹⁰ Se utiliza este corte, no exento de críticas, por ser el definido en el estudio *Not in Employment Education and Training* (NEET), del EUROFOUND (2001) y en otros estudios de del mercado laboral.

Casos correctamente predichos: 80%; Contraste de verosimilitud: 2207.3 [0.0000]	Log- verosimilitud: -5304,65; Casos correctamente predichos: 79,6%; Contraste de verosimilitud: 2129,06 [0.0000]
Nº de observaciones: 12209; ***significación al 99%, ** significación al 95% de significación Fuente: elaboración propia	

Para tratar de evaluar los resultados de las estimaciones, y dadas las mínimas diferencias entre las especificaciones 1 y 2 ya señaladas, en la tabla 4 se muestran los resultados definidos para el perfil base del modelo 1, diferenciando por género, así como los ejercicios de estática comparativa en el cambio en los valores binarios de las variables lugar de residencia, estado civil, edad, nacionalidad o nivel de estudios, que determinan el efecto de variaciones en las variables independientes en la regresión. Así, un varón de 30 años, español, sin convivencia en pareja o “soltero”, con residencia en comunidades de la zona “norte”, con estudios superiores y trabajador por cuenta propia tiene una probabilidad del 32,080% de percibir rentas altas de 2.000€ o más mensuales, mientras que si es mujer con idénticos valores identificativos en el resto de las variables, solo tendría una probabilidad del 24,557%, casi ocho puntos porcentuales menor.

Sin embargo, y tal como muestran los resultados comparativos sintetizados en la tabla 5, al someter al perfil básico de ambos géneros a los cambios en los valores binarios de las variables lugar de residencia, estado civil, edad, nacionalidad o nivel de estudios, se confirma como patrón de comportamiento, una menor probabilidad, en valor absoluto, de obtener rentas altas en el colectivo de las mujeres, hecho que confirma un resultado visto en numerosas ocasiones en la literatura empírica del mercado de trabajo, resultado de aplicar la metodología econométrica de probabilidad no lineal.

Tabla 4. Resultados del perfil básico y sus variantes según variables independientes

Resultados del perfil base						
Mujer				Hombre		
Variable	Coefficiente	Valores		Variable	Coefficiente	Valores
Constante	-5,63584	1		Constante	-5,63584	1
CCAA	0,457244	1 Norte		CCAA	0,457244	1 Norte
Edad	0,0452883	30		Edad	0,0452883	30
Sexo	0,372276	0 Mujer		Sexo	0,372276	1 Hombre
Nacionalidad	0,896786	1 Español		Nacionalidad	0,896786	1 Español
EstadoCivil	-0,339404	1 Soltero		EstadoCivil	-0,339404	1 Soltero
NiveldeEstudic	2,01474	1 Estudios superiores		NiveldeEstudic	2,01474	1 Estudios superiores
Trabajo	0,125431	1 Cta. Propia		Trabajo	0,125431	1 Cta. Propia
LnP	Ln (p/1-p)	-1,1224		LnP	Ln (p/1-p)	-0,7501
P	exp (p/(1+expP))	0,24557		P	exp (p/(1+expP))	0,3208

Resultados al comparar la residencia.

Variable	Coficiente	Valores	Variable	Coficiente	Valores
Constante	-5,63584	1	Constante	-5,63584	1
CCAA	0,457244	0 Sur	CCAA	0,457244	0 Sur
Edad	0,0452883	30	Edad	0,0452883	30
Sexo	0,372276	0 Mujer	Sexo	0,372276	1 Hombre
Nacionalidad	0,896786	1 Español	Nacionalidad	0,896786	1 Español
EstadoCivil	-0,339404	1 Soltero	EstadoCivil	-0,339404	1 Soltero
NiveldeEstudio	2,01474	1 Estudios superiores	NiveldeEstudio	2,01474	1 Estudios superiores
Trabajo	0,125431	1 Cta. Propia	Trabajo	0,125431	1 Cta. Propia
LnP	Ln (p/1-p)	-1,57964	LnP	Ln (p/1-p)	-1,20736
P	exp (p/(1+expP))	0,170847	P	exp (p/(1+expP))	0,230168

Resultados al comparar el estado civil.

Variable	Coficiente	Valores	Variable	Coficiente	Valores
Constante	-5,63584	1	Constante	-5,63584	1
CCAA	0,457244	1 Norte	CCAA	0,457244	1 Norte
Edad	0,0452883	30	Edad	0,0452883	30
Sexo	0,372276	0 Mujer	Sexo	0,372276	1 Hombre
Nacionalidad	0,896786	1 Español	Nacionalidad	0,896786	1 Español
EstadoCivil	-0,339404	0 Con pareja	EstadoCivil	-0,339404	0 Con pareja
NiveldeEstudic	2,01474	1 Estudios superiores	NiveldeEstudic	2,01474	1 Estudios superiores
Trabajo	0,125431	1 Cta. Propia	Trabajo	0,125431	1 Cta. Propia
LnP	Ln (p/1-p)	-0,78299	LnP	Ln (p/1-p)	-0,41071
P	exp (p/(1+expP))	0,313676	P	exp (p/(1+expP))	0,398741

Resultados al comparar la edad.

Variable	Coficiente	Valores	Variable	Coficiente	Valores
Constante	-5,63584	1	Constante	-5,63584	1
CCAA	0,457244	1 Norte	CCAA	0,457244	1 Norte
Edad	0,0452883	31	Edad	0,0452883	31
Sexo	0,372276	0 Mujer	Sexo	0,372276	1 Hombre
Nacionalidad	0,896786	1 Español	Nacionalidad	0,896786	1 Español
EstadoCivil	-0,339404	1 Soltero	EstadoCivil	-0,339404	1 Soltero
NiveldeEstudic	2,01474	1 Estudios superiores	NiveldeEstudic	2,01474	1 Estudios superiores
Trabajo	0,125431	1 Cta. Propia	Trabajo	0,125431	1 Cta. Propia
LnP	Ln (p/1-p)	-1,07711	LnP	Ln (p/1-p)	-0,70483
P	exp (p/(1+expP))	0,254054	P	exp (p/(1+expP))	0,330742

Resultados al comparar por fuente de ingreso

Variable	Coficiente	Valores	Variable	Coficiente	Valores
Constante	-5,63584	1	Constante	-5,63584	1
CCAA	0,457244	1 Norte	CCAA	0,457244	1 Norte
Edad	0,0452883	30	Edad	0,0452883	30
Sexo	0,372276	0 Mujer	Sexo	0,372276	1 Hombre
Nacionalidad	0,896786	1 Español	Nacionalidad	0,896786	1 Español
EstadoCivil	-0,339404	1 Soltero	EstadoCivil	-0,339404	1 Soltero
NiveldeEstudio	2,01474	1 Estudios superiores	NiveldeEstudio	2,01474	1 Estudios superiores
Trabajo	0,125431	0 Cta. Ajena	Trabajo	0,125431	0 Cta. Ajena
LnP	Ln (p/1-p)	-1,24783	LnP	Ln (p/1-p)	-0,87555
P	exp (p/(1+expP))	0,223077	P	exp (p/(1+expP))	0,294101

Resultados al comparar por nacionalidad

Variable	Coficiente	Valores	Variable	Coficiente	Valores
Constante	-5,63584	1	Constante	-5,63584	1
CCAA	0,457244	1 Norte	CCAA	0,457244	1 Norte
Edad	0,0452883	30	Edad	0,0452883	30
Sexo	0,372276	0 Mujer	Sexo	0,372276	1 Hombre
Nacionalidad	0,896786	0 Extranjero	Nacionalidad	0,896786	0 Extranjero
EstadoCivil	-0,339404	1 Soltero	EstadoCivil	-0,339404	1 Soltero
NiveldeEstud	2,01474	1 Estudios superiores	NiveldeEstud	2,01474	1 Estudios superiores
Trabajo	0,125431	1 Cta. Propia	Trabajo	0,125431	1 Cta. Propia
LnP	Ln (p/1-p)	-2,01918	LnP	Ln (p/1-p)	-1,6469
P	exp (p/(1+expP))	0,117204	P	exp (p/(1+expP))	0,161528

Resultados al comparar por nivel de estudio

Variable	Coficiente	Valores	Variable	Coficiente	Valores
Constante	-5,63584	1	Constante	-5,63584	1
CCAA	0,457244	1 Norte	CCAA	0,457244	1 Norte
Edad	0,0452883	30	Edad	0,0452883	30
Sexo	0,372276	0 Mujer	Sexo	0,372276	1 Hombre
Nacionalidad	0,896786	1 Español	Nacionalidad	0,896786	1 Español
EstadoCivil	-0,339404	1 Soltero	EstadoCivil	-0,339404	1 Soltero
NiveldeEstudic	2,01474	0 Estudios bajos	NiveldeEstudic	2,01474	0 Estudios bajos
Trabajo	0,125431	1 Cta. Propia	Trabajo	0,125431	1 Cta. Propia
LnP	Ln (p/1-p)	-3,13713	LnP	Ln (p/1-p)	-2,76486
P	exp (p/(1+expP))	0,041601	P	exp (p/(1+expP))	0,059253

Fuente: elaboración propia

Al modificar la localidad donde reside el individuo, pasando de las Comunidades definidas como norte (con Renta Salarial Anual media por encima del valor de corte) a las del sur (renta inferior a la de corte), disminuye la posibilidad de percibir rentas altas, tanto si es hombre como si es mujer (23,02% frente al 17,08%). Si se analiza el cambio en el estado civil del sujeto, los resultados muestran que el individuo casado o que convive en pareja tiene mayor probabilidad de ganar rentas altas (-39,87% si es varón y -31,37% si es mujer). Además, por cada año adicional de edad, la probabilidad de alcanzar una renta más alta es 33,07% para los varones y solo del 25,40% para las mujeres. Cuando los individuos tienen la misma edad y las mismas características que el perfil base, pero son de nacionalidad extranjera se reduce la probabilidad de obtener rentas altas entre los encuestados (siendo del 16,15% para los varones y el 11,72% en las mujeres). Por último, no tener estudios superiores desploma la probabilidad de obtener rentas altas en ambos sexos, hasta el 5,92% en los varones y el 4,16%, siendo éste el segmento más perjudicado, si bien parece que las mujeres resisten mejor en estas situaciones.

Este método de estimación de la probabilidad no lineal con el que se han obtenido los resultados presentados confirma en síntesis la hipótesis de la ecuación de Mincer ya señalada previamente, según la cual a menor nivel de estudios, menor es la probabilidad de recibir rentas altas, siendo que además esta probabilidad toma el valor mínimo de los estimados sobre el perfil base y para ambos géneros.

Para tratar de evaluar las diferencias entre ambos géneros, a modo de síntesis, la tabla 5 resume los resultados de ejercicio de estática comparativa visto en la tabla 4 y estimado a partir de los cambios en las variables independientes del modelo 1 presentado, así como los diferenciales en las probabilidades

asignadas entre ambos sexos y para cada uno de ellos respecto del perfil básico estimado.

Tabla 5. Resumen de los resultados de probabilidades (%).

Y = Ingresos del Trabajo	Mujer (diferencial sobre perfil base)*	Hombre (diferencial sobre perfil base)*	Diferencial mujer/hombre*
Perfil Base	24,5567	32,0796	-7,52
Nivel de estudios	4,1601 (-20,40)	5,9253 (-26,15)	-1,76
Nacionalidad	11,7204 (-12,84)	16,1528 (-15,93)	-4,43
CCAA	17,0847 (-7,47)	23,0168 (-9,06)	-5,9
Edad	25,4054 (0,85)	33,0742 (0,99)	-7,67
Estado civil	-31,3676 (6,81)	- 39,8741 (7,79)	-8,51
Tipo de Trabajo	22,3077 (-2,25)	29,4101 (-2,67)	-7,10

Fuente: elaboración propia. * Calculados sobre los valores absolutos

Si bien se ha señalado previamente que las mujeres registran una menor probabilidad de recibir rentas altas, sea cual sea el valor que se imponga en las variables individuales, siendo el segmento más perjudicado, si bien parece que las mujeres tienen una mayor capacidad de resistencia, es decir, en valor absoluto los diferenciales respecto de su perfil base son siempre menores comparativamente a los de los varones (valores entre paréntesis).

Así, las variables individuales que registran un mayor diferencial en valor absoluto respecto de su perfil base son, para ambos sexos, el nivel de estudios (reduciendo la probabilidad en 20,40 puntos si es mujer y en 26,15 si es hombre), la nacionalidad (con un diferencial de 12,84 puntos para las mujeres y 15,93 para los hombres), seguido de la zona geográfica de residencia (7,47 puntos para las mujeres y 9,06 para los hombres). Los menores efectos en la reducción de la probabilidad de obtener rentas altas la tiene un cambio en la tipología del trabajo, de ser por cuenta propia a ajena, con una reducción de 2,25 puntos porcentuales en las mujeres y 2,67 en los varones), seguido del cambio en un año de edad, que se sitúa en 0,85 puntos o 0,99 según que el individuo sea mujer u hombre, que es acumulativo anualmente y de forma no lineal.

Por último, remarcando las diferencias en los valores probabilísticos estimados por género, las mayores diferencias por motivo de género se registran en la probabilidad de obtener rentas altas si se observan cambios en el estado civil (diferencial de 8,51 puntos), seguido de la edad (7,67 puntos), el tipo de trabajo o fuente de ingreso (7,10 puntos), mientras que se muestran más próximos en los efectos probabilísticos ambos sexos respecto del efecto de un cambio en el nivel de estudios (con un diferencial de 1,67 puntos).

Un resultado a estudiar de forma separada es el estado civil, que a simple vista parece tener la mayor probabilidad de conseguir rentas altas para ambos sexos, pero debemos recordar que su coeficiente tiene relación negativa con respecto a la renta, por lo que significa que estar casado, representa menos probabilidad de obtener rentas altas, y menor si es mujer que hombre, con porcentajes estimados de 31,367% en las féminas y de 39,874% en los varones, siendo en valor absoluto el mayor diferencial por género,

radicalizando un eje adicional de polarización en las desigualdades de oportunidades laborales de acceder a rentas altas por género.

Por tanto, en el ejercicio econométrico aportado se confirman las diferencias de género en el mercado laboral, sobre la percepción de rentas altas, en la línea de otros trabajos, siendo los ítems más perjudiciales ser mujer con nacionalidad extranjera y no tener estudios superiores, en cuanto a la probabilidad de poder acceder al escalón de rentas altas.

5. Conclusiones y comentarios finales

Desde hace décadas los factores determinantes de las diferencias en las rentas o ingresos del trabajo han sido un tema de interés para muchos economistas, psicólogos y sociólogos, entre otros académicos, quienes han intentado contrastar y explicar las relaciones y probabilidades entre diversas características individuales sujetos. En este trabajo se toma como partida los estudios pioneros de Becker y Mincer, y algunas de las referencias empíricas posteriores imprescindibles, tanto internacionales como nacionales, que amplían y revisan la especificación original de los modelos estimados.

Para el caso particular de España, la revisión de la literatura española de los últimos veinte años, muestra diferencias en la aplicación empírica de las ecuaciones de Mincer, tanto por la definición de las variables básicas de las estimaciones, como de la metodología, la base de datos y el período temporal, si bien se extrae como denominador común que los rendimientos son positivos a la inversión en el capital humano. Esta revisión de información justifica la especificación de las variables que se consideran en el ejercicio econométrico de las relaciones entre los ingresos del trabajo (tanto por cuenta propia como ajena) percibidos y el conjunto de factores o características individuales que determinan la percepción de rentas del trabajo altas, a partir de los datos de la Encuesta de Presupuestos Familiares de 2011, utilizando para ello el método de estimación econométrica de probabilidad no lineal.

Tras seleccionar las observaciones, definir la especificación de la ecuación y estudiar el método para calcular la probabilidad de obtener rentas altas (mayores a 2.000 €/mes) en España en 2011, se puede concluir que las personas con más probabilidad de recibir rentas altas son aquellas que se encuadran en el perfil básico: *trabajador por cuenta propia residente en la parte norte de España (comunidades autónomas con una renta salarial por encima de la media), de nacionalidad española, casado y con estudios superiores.*

En estimaciones previas en las que se estima la muestra total sin segmentar por género, se obtiene como resultado detonante del perfil diferenciado que se presenta en el trabajo, que ser mujer, en igualdad del resto de las variables individuales, reduce la probabilidad de obtener rentas altas en un 21,54%, hecho que se confirma tras la segmentación.

Así, la estimación del modelo con la segmentación de la muestra ratifica las diferencias de género en el mercado laboral, siendo los ítems que más menos favorecen la probabilidad de obtener un nivel de rentas altas por encima de

2000 euros, y para ambos sexos, no tener estudios superiores, tener nacionalidad extranjera y residir en comunidades con niveles de renta salarial por debajo del corte medio. Pero estos resultados se refuerzan en contra de las mujeres respecto de sus compañeros varones, para quienes el género femenino es un elemento adicional en la polarización de las desigualdades registradas.

En cuanto a la edad, se apunta la existencia de patrones diferenciados, sobre los que se debería incidir más en profundidad en trabajos posteriores, según que la edad sea inferior o superior al corte de 35 años, tal como se define en la variable dicotómica del modelo 2, en la línea de los resultados de Iriundo y Pérez-Amaral (2013), que reestiman los modelos de Verdugo y Verdugo (1989) y Duncan y Hoffman's (1981) confirmando diferencias en los rendimientos de la educación, mayor en los sujetos de menos de 35 años, siendo que en los de más edad, que apoyan la hipótesis minceriana del capital humano, cuyos efectos se diluyen con el tiempo hacia la hipótesis de la competencia en el trabajo, hecho que refuerza lo apuntado por Green y McIntosh (2007) de que con la edad las diferencias en productividad y competencia aumentan en los individuos con el mismo nivel educativo.

Por concluir, la hipótesis que se plantea al principio de este documento indica la necesidad de continuar estudiando y reflexionando sobre las causas de las relaciones expuestas entre las variables, ya que apuntan a motivos, dentro de las sociedades, que no son racionalmente económicos.

Referencias

Alba-Ramírez, Alfonso y San Segundo, M. Jesús (1995). "The Returns to Education in Spain", *Economics of Education Review*, vol 14, pp. 155-166.

San Segundo, M. Jesús (1997). "Educación e ingresos en el mercado de trabajo español". *ICE*, nº 63, pp105-123.

Arazola, María; De Hevia, José; Risueño, Marta y Sanz, J. Félix. (2003). Returns to education in Spain: some evidence of the endogeneity of schooling, *Education Economics*, vol. 11 (3), pp. 293-304.

Barceinas, Fernando; Oliver, Joseph; Raymond, J. Luis y Roig, J. Luis (2000). "Los rendimientos de la educación y la inserción laboral en España", *Papeles de Economía Española*, no 86, pp. 128-148.

Barceinas, Fernando; Oliver, Joseph; Raymond, J. Luis y Roig, J. Luis (2001). "Spain", en Harmon, C., Walker, I. y Westergaard-Nielsen, N. (eds.); *Education and Earnings in 17 Europe. A Cross Country Analysis of the Returns to Education*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 234-264.

Barceinas, Fernando; Oliver, Joseph; Raymond, J. Luis y Roig, J. Luis (2002). "Rendimientos de la educación y efecto tratamiento. El caso de España", *Moneda y Crédito: Revista de Economía*, vol. 215, pp. 43-68.

Becker, Gary S. (1964): *Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research, New York. Traducción en castellano: *El Capital Humano*. Alianza Universidad, Madrid. 1983.

- Card, David (1999): *The Causal Effect of Education on Earnings*, Handbook of Labor Economics, Nueva York.
- Caparrós, Antonio; Gamero, Carlos, Marcenaro, Oscar D. y Navarro, M^a Luisa (2001). Un análisis comparativo del rendimiento de la educación en España, X Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación, Murcia.
- Collett, David (1991). *Modelling Binary Data*. Chapman and Hall / CRC.
- Cohn, Elchanan y Addison, John T. (1998): The economics returns to lifelong learning in OECD countries *Education Economics*, vol. 6, pp. 253-307
- Duncan, Greg J. y Hoffman, Saul D. (1981) "The incidence and wage effects of overeducation". *Economic of Education Review*, vol 1 nº 1, pp75-86
- EUROFOUND (2012) "Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe" (NEETs) Luxemburgo. Publications Office of the European Union
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1254.htm> (25/03/2014)
- Freire, M^a Jesús y Teijeiro, Mercedes. (2010): "La inversión en capital humano de los jóvenes gallegos ¿sigue siendo rentable la educación?" *Cuadernos de Economía*. Vol. 33, Núm. 92, mayo-septiembre de 2010, pp. 045-070.
- García, Alejandro, Campos, Juan Antonio, Sánchez, J. Luis y Marchante, Macarena. (2011). "Capital humano y salarios en la hostelería española: Un análisis regional", *Revista de Estudios Regionales* N^o 91, pp. 71-95.
- Griliches, Zvi (1977). "Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric Problems", *Econometría*, 45, pp. 1-22.
- Green Francis y McIntosh, Steven (2007) "Is there a genuine under-utilization of skills among the over-qualified?" *Applied Economics*, nº 39 pp 427-439
- Heckman, James J. (1979). "Sample selection bias as a specification error", *Econometría* 47(1). Heckman y Cacurdi, 1980
- Iriondo, Iñaki y Pérez-Amaral, Teodosrio (2013), "The effect of Educational Mismatch on wages using European Panel Data. School of Economics and finance. Working Paper, nº 700, January 2013
- Lassibille, Gerard y Navarro, M^a Lucía (1998). "The Evolution of Returns to Education in Spain 1980-1991", *Education Economics*, vol. 6, pp. 3-9.
- Marcenaro, Oscar D. y Navarro, M^a Luisa (2005). "Nueva evidencia sobre el rendimiento del capital humano en España", *Revista de Economía Aplicada*, Vol XIII, nº 37, pp. 69-88.
- Mincer, Jacob (1974): *Schooling, Experience and Earnings*. National Bureau of Economic Research, New York.
- Psacharopoulos, George (1985): "Returns to education: A further International update and implications". *Journal of human resources*, vol. 20, pp. 583-604.
- Pons, Empar y Gonzalo, M^a Teresa (2002). "Returns to Schooling in Spain: How Reliable are Instrumental Variable Estimates?", *Labour*, vol. 16, pp. 747-770.

Salas, Manuel (2004): "Rendimientos privados de las inversiones en educación superior a partir de las ecuaciones de ingresos". Hacienda Pública Española / *Revista de Economía Pública*, nº 169, 87-117.

Torns, Teresa y Recio, Carolina (2012). "Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la Transformación". *Revista de Economía Crítica*. Nº 14, 2º S. pp 179-202.

Verdugo, Richard R. y Verdugo, Naomi T. (1989) "The impact of surplus schooling on earnings: some additional findings" *The Journal of Human Resources*. Vol 24, nº4 pp 629-643

Vila, Luis E. y Mora, J. Ginés (1996). Educación e ingresos de los trabajadores en España: Evolución en los años ochenta, en Grao, J., e Ipiña, A. (eds.): *Economía de la educación. Temas de estudio e investigación*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Colección Estudios y Documentos, no 22, pp. 233-257.

Vila, Luis E. y Mora, J. Ginés (1998). Changing Returns to Education in Spain Turing the 1980s, *Economic of Education Review*, vol. 17, pp 173-178.

Consulta bases datos

INE (2010, 2011): *Encuesta de Estructura Salariales (EES)*. Instituto Nacional de Estadística, Madrid.

INE (2010, 2009 y 2008): *Estadística de la Enseñanza Universitaria en España*. Instituto Nacional de Estadística, Madrid.