



REVESCO. Revista de Estudios
Cooperativos
ISSN: 1135-6618
revesco@ccee.ucm.es
Universidad Complutense de Madrid
España

SANTERO SÁNCHEZ, Rosa; CASTRO NÚÑEZ, Belén
ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS ENTIDADES DE LA
ECONOMÍA SOCIAL EN ESPAÑA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO
REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, núm. 121, mayo-agosto, 2016, pp. 228-
255
Universidad Complutense de Madrid
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36746512009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN ESPAÑA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

POR

Rosa SANTERO SÁNCHEZ¹ y
Belén CASTRO NÚÑEZ²

RESUMEN

Las empresas de economía social comparten unos valores que motivan un comportamiento diferente de éstas en relación con la composición de sus plantillas, las condiciones de trabajo, su especialización productiva y su ubicación geográfica frente a las empresas ordinarias (sociedades anónimas y laborales) que no son de economía social. Este comportamiento diferencial constituye, a su vez, una importante aportación a la cohesión social y, de forma específica, desde el punto de vista de género, proporciona una mejora de la presencia y posición de las mujeres en el ámbito laboral. El objetivo principal de esta investigación es evaluar la existencia de elementos diferenciales entre las empresas de economía social y las ordinarias en cuanto a la igualdad de oportunidades, condiciones y trayectorias laborales desde una perspectiva de género, centrando el estudio en el caso de España. A partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2010) se identifican dos grupos de empresas, de economía social (grupo objetivo) y de economía "no social" u ordinaria (grupo de control) equivalentes en cuanto a tamaño y sector de actividad. Para cada grupo y sus respectivos/as trabajadores/as, se realizan contrastes paramétricos y no paramétricos de diferencias de medias entre mujeres y hombres en relación a diferentes características laborales como el tipo de jornada, la duración del contrato o la estabilidad en la trayectoria laboral en la empresa. Además, se lleva a cabo una estimación de la discriminación salarial en ambos grupos siguiendo el modelo Oaxaca-Blinder. Los resultados muestran que las empresas de economía social ofrecen mejores condiciones en el acceso y la permanencia en el puesto

¹ Universidad Rey Juan Carlos. Dirección de correo electrónico: rosa.santero@urjc.es.

² Universidad Rey Juan Carlos. Dirección de correo electrónico: belen.castro@urjc.es.

REVESCO Nº 121 - Segundo Cuatrimestre 2016 - ISSN: 1885-8031 - www.ucm.es/info/revesco

laboral a las mujeres, una mayor estabilidad laboral y menor discriminación salarial frente a los hombres.

Palabras clave: economía social, trayectorias laborales, género, discriminación salarial, cohesión social.

Claves ECONLIT: A13, J16, J31 Y J71.

ANALYSIS OF LABOUR CONDITIONS IN THE SPANISH SOCIAL ECONOMY ENTITIES FROM A GENDER PERSPECTIVE

ABSTRACT

The values shared by social economy enterprises generate a differentiated behaviour of these entities in relation to their staff composition, the work conditions, their productive specialisation and their geographical location compared to the profit seeking firms (corporations and limited liability companies). This differentiated behaviour constitutes an important contribution to social cohesion, and in particular from a gender perspective, it fosters a higher participation in labour market and better labour conditions. The main goal of the paper is to evaluate the existence of the differentiated behavior of social economy entities in terms of equal opportunities and labour conditions, focusing in Spain. We use the Continuous Work History Sample (MCVL) for the year 2010 and identify the target group and the control group that are statistically comparable in terms of size and industry. We first analyze the differences between workers' conditions in both groups applying parametric and non-parametric tests for average differences. Secondly, we focus on wages discrimination, using Oaxaca-Blinder decomposition technique. Results show that social economy entities provide better conditions in access to employment and labour stability, and also show lower gender wage discrimination.

Keywords: social economy, work history, gender, wage discrimination, social cohesion.

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 5/2011, de Economía Social, define ésta como el “conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que (...) persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos (...). Estas entidades se rigen por algunos principios orientadores entre los

que cabe destacar la primacía de las personas y del fin social sobre el capital; la aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica; la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad y la sostenibilidad; y la independencia respecto a los poderes públicos”.

Los trabajos relativos a la importancia de la economía social ofrecen, generalmente, una panorámica de su situación económica, y otros se centran en el impacto sobre algunas variables económicas particulares (por lo general el PIB y el empleo), y la mayoría de ellos sólo analizan algunas familias de entidades sociales, principalmente cooperativas, normalmente debido a la falta de datos. La mayor parte de la literatura internacional sugiere un impacto positivo de estas entidades sobre la economía de los diferentes países en estudio: Italia (Guerreri, Nazzaro y Zevi, 1992), Francia (Defourny, 1990), Reino Unido (Cornforth y Thomas, 1995; Jefferis y Mason, 1990), Portugal (Bartlett y Pridham, 1991), Holanda (Voets, 1990) y Estados Unidos (Deller, Hoyt, Hueth y Sundaram-Stukel, 2009), entre otros.

Para el caso de España, cabe destacar, los trabajos de Díaz (2000) y Grávalos y Pomares (2001), quienes miden el impacto económico de las cooperativas en el empleo. En concreto, Díaz (2000) apunta a la estabilidad del empleo de las cooperativas mientras Grávalos y Pomares (2001) evidencian la aparición de un efecto refugio del empleo en las cooperativas, comparando la relación existente entre la creación de empleo en estas entidades con la evolución de la tasa de paro. En un estudio posterior, Díaz y Marcuello (2010) analizan la estabilidad del empleo de las cooperativas, concluyendo que éste es más estable en la medida que su elasticidad respecto al PIB es inferior a uno (menos sensible a variaciones en el PIB), a diferencia del empleo total, cuya elasticidad es superior.

Martínez, Castro, Alemán, Guilló y Santero (2013) señalan que los valores y principios de las empresas de economía social se reflejan en unas condiciones laborales de sus trabajadores/as más equitativas e igualitarias desde la perspectiva de género. Las autoras analizan varias dimensiones, incluyendo el grado de feminización del empleo, la diversidad en los puestos directivos y de alta cualificación, las diferencias de género en las trayectorias laborales de sus trabajadores/as o las excedencias para el cuidado de hijos/as, entre otras.

En términos generales, es aceptado el hecho de que si bien la participación de la mujer en el mercado laboral ha mejorado, las condiciones laborales siguen siendo peores que las de los hombres. La existencia de desigualdades de género en el mercado laboral lejos de desaparecer es un hecho que resulta estructural y cuyos factores determinantes están cambiando (Torns y Recio, 2012). Las mujeres aún sufren segregación ocupacional, menores salarios, baja representación en puestos directivos y mayor parcialidad y temporalidad. Más aún, son ellas las que realizan los mayores esfuerzos por conciliar vida laboral con personal, sobre todo tras la maternidad, lo que se traduce en una mayor parcialidad que afecta al desarrollo de su vida profesional y su salario (OCDE, 2012; CES, 2012). Así pues, más allá de las diferentes teorías a la hora de explicar las decisiones laborales de las mujeres frente a la de sus congéneres masculinos, así como las causas de su discriminación laboral, la literatura reconoce la existencia de peores condiciones laborales de las mujeres trabajadoras.

Dentro de las condiciones laborales, desde la perspectiva de género, tiene especial relevancia la diferencia y la discriminación salarial, que ha sido, y es, objeto de estudio en la literatura de mercado laboral. No cabe duda, y los datos así lo ratifican, que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres; sin embargo, la brecha salarial no implica necesariamente discriminación.

En España, existe un gran número de estudios que miden tanto la diferencia como la discriminación salarial desde la perspectiva de género. En relación a la diferencia salarial, se encuentra que el salario medio de las mujeres españolas equivale al 70-78% del salario medio masculino, es decir, ganan un 22-30% menos que los hombres (Moreno, Rodríguez y Vera, 1996; Oliver, 2005; Bonhomme y Hóspido, 2013), superando el 30% en puestos de alta cualificación (Martínez et al, 2013). En relación a la estimación de la discriminación salarial, Moreno et al. (1996) atribuyen un 53% de la diferencia salarial a diferencias de productividad entre hombres y mujeres, un 12% a los efectos negativos de la división familiar del trabajo y un 35% a la existencia de discriminación. Aláez y Ulibarri (1999) estiman que la discriminación salarial supone el 60% de la brecha salarial. Pérez e Hidalgo (2000) concluyen que la desigualdad salarial se reparte al 50% entre características y discriminación. García y Morales (2006) estiman que el 83% de las diferencias salariales medias pueden ser consecuencia de la discriminación, mientras que Gardeazabal y Ugidos (2005) obtienen una estimación de la discriminación del 75,1%.

De la Rica, Dolado y Vegas (2011) analizan la discriminación utilizando la remuneración por rendimiento como medida de retribución, ligada principalmente a la productividad del trabajo, y encuentran evidencias de que esta retribución responde más al rendimiento de los/as trabajadores/as y la brecha salarial de género entre los perceptores de esta retribución es mucho mayor que las diferencias existentes en los puestos de trabajo sin remuneración por rendimiento, resultado coincidente con el trabajo de Lemieux, Bentley y Parent (2009) para Estados Unidos.

Con datos longitudinales, Guner, Kaya y Sánchez (2014) reflejan que la brecha salarial en el año 2010 se encuentra en torno al 20%, valor muy similar a la obtenida para el año 1994. Además, esa brecha se debe fundamentalmente a diferencias en el pago de características iguales de hombres y mujeres, ya que, en los años 1994, 2004 y 2010 (períodos empleados en el estudio), el componente asociado a discriminación supone más del 100% de la brecha salarial. Uno de los últimos trabajos sobre discriminación salarial en España, que además aportan una evolución histórica incluyendo la Gran Recesión es el de Murillo y Simón (2014), donde se evidencia que la tendencia decreciente de la brecha salarial por género durante la expansión económica se ha revertido, y este proceso se ha acompañado de un perfil creciente de la brecha salarial a lo largo de la distribución de salarios.

Estas referencias dan muestras del interés que existe sobre el tema de la discriminación salarial desde la perspectiva de género. Sin embargo, no se ha encontrado referencias para España que analicen este aspecto diferenciando entre tipos de empresas, como es el caso que aquí se presenta, entre entidades de economía social y empresas ordinarias. En la literatura internacional, Leete (2000) para Estados Unidos y Narcy (2006) para Francia comparan las diferencias salariales de los trabajadores/as en empresas sociales (nonprofit) y empresas no sociales (for-profit). Estos estudios examinan la diferencia salarial media de género y encuentran que estas diferencias son menores en las empresas sociales que en las no sociales. Para Francia, Etienne y Narcy (2010) profundizan en estas diferencias salariales usando técnicas de regresión cuantílica para toda la distribución de salarios. Los resultados que obtienen son que las diferencias salariales no explicadas son menores en las empresas sociales, con independencia de la posición en la distribución salarial.

En este marco teórico, la investigación que aquí se desarrolla tiene como objetivo realizar un análisis para el caso de España de la aportación de los valores de las empresas de la economía social a la cohesión social desde la perspectiva de género, entendida esta como

igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras de sus plantillas. Así, el objetivo general es profundizar en las diferencias de género de las condiciones laborales entre empresas de economía social, cuyos principios buscan generar beneficios sociales, frente a empresas no sociales u ordinarias, cuyo objetivo es maximizar sus beneficios económicos. En este contexto, las empresas de la economía social defienden, como parte de sus principios, la igualdad de oportunidades de sus trabajadores/as, por lo que en estas entidades, las diferencias de género deberían reducirse o eliminarse, si se comparan con las empresas ordinarias.

Este objetivo general se alcanza a partir de dos objetivos específicos. El primero es evaluar si existe un comportamiento diferenciado entre las empresas de economía social y las de la economía no social, en cuanto a las condiciones y trayectorias laborales desde la perspectiva de género; y, el segundo, estimando la diferencia y discriminación salarial de género, analizar si las empresas de economía social reducen o eliminan la discriminación salarial entre sus trabajadores/as frente a las empresas de economía no social.

La confirmación del comportamiento teórico diferencial de las empresas de economía social ligado a sus principios de defensa de la igualdad de oportunidades, desde el punto de vista de género, será la principal aportación de este trabajo. Los valores y principios de estas entidades se concretarán en unas mejores condiciones laborales, trayectorias más estables y menor discriminación salarial para sus trabajadoras que en las empresas ordinarias.

2. METODOLOGÍA

2.1. Selección de la muestra

La identificación del colectivo de empresas de economía social parte de la definición de la Ley 5/2011 y, para este trabajo se ha decidido incorporar las siguientes entidades: cooperativas, mutualidades, sociedades laborales, cofradías de pescadores, asociaciones del ámbito de la discapacidad y entidades singulares (en este estudio se trata de la ONCE). Se utiliza como fuente principal de información la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) del año 2010, una fuente, cuyas amplias muestras permiten obtener resultados detallados y significativos en términos estadísticos.

En este trabajo se diseña un ejercicio de simulación, basado en las técnicas de experimentación con grupos de control. En particular, se puede definir como cuasi-experimental, ya que se obtiene dos grupos de análisis, uno de experimentación u objetivo

(economía social) y uno de control (empresas de economía no social u ordinaria), con la peculiaridad de que los individuos (trabajadores/as) que forman parte de uno u otro grupo no son elegidos al azar sino en función de una característica en particular: su pertenencia o no a empresas de economía social.

La metodología propuesta requiere contar con 2 grupos: un grupo de control de empresas ordinarias, integrado por sociedades mercantiles que no pertenecen a la economía social (sociedades de responsabilidad limitada o SL y sociedades anónimas o SA) y un grupo de control de trabajadores/as perteneciente a las empresas de la economía social.

El diseño de los grupos de control debe tener en cuenta que los elementos deben ser estadísticamente equivalentes. Al respecto, se ha trabajado con la hipótesis de que las principales características descriptivas de una empresa, en términos de influencia en su comportamiento, son su tamaño y sector de actividad. Así pues, se obtiene el perfil de las empresas de la economía social (ES) en cuanto a su sector de actividad y tamaño, que se reproduce a la hora de construir el grupo de control de empresas ordinarias (GC), igualándose las distribuciones cruzadas por tamaño y sector. Por tanto, las muestras tienen el siguiente formato:

$$ES = \sum_{j=0}^n \sum_{i=0}^n E_{1ji} + \sum_{j=0}^n \sum_{i=0}^n E_{2ji} + \dots + \sum_{j=0}^n \sum_{i=0}^n E_{kji}$$

$$GC = \sum_{j=0}^n \sum_{i=0}^n E_{1ji} + \sum_{j=0}^n \sum_{i=0}^n E_{2ji} + \dots + \sum_{j=0}^n \sum_{i=0}^n E_{mji}$$

siendo k el tipo de entidad dentro de la economía social, m el tipo de entidad del grupo de control, j el sector económico e i el tamaño empresarial. Una vez definidos los dos grupos, se obtienen dos muestras de trabajadores/as, una para la economía social y otra para la economía no social.

La muestra final contiene información relativa a la vida laboral de 27.020 trabajadores/as (56,1% hombres y 43,9% mujeres) en más de 12 mil empresas.

2.2. Variables

Como se ha comentado en la introducción, los valores que comparten las empresas de economía social motivan un comportamiento diferente de éstas en relación con la composición de sus plantillas y sus condiciones laborales. En concreto, desde el punto de vista de género, proporciona una mejora de la igualdad de oportunidades, reflejada en una mayor presencia de mujeres en el ámbito laboral, incluyendo su acceso a puestos de dirección, y unas características laborales más igualitarias.

Las condiciones laborales específicas que se van a analizar en este trabajo son: el tipo de jornada, diferenciando entre contrato a tiempo completo o parcial; la duración del contrato, distinguiendo entre contrato indefinido o de tiempo determinado; la duración de la trayectoria laboral en la última empresa (calculada como el número de años trabajados en la última empresa, a fecha de la extracción del dato de la MCVL, en marzo de 2010) y la duración de la trayectoria laboral en el último año (2009) (medida en días equivalente a jornada completa); y por último, la retribución salarial, medida a través del salario bruto anual y el salario diario equivalente a jornada completa (calculado como el salario bruto anual dividido por el número de días trabajados en el año y ponderado por el coeficiente de parcialidad). Es esta última variable la que se va a utilizar para medir la discriminación salarial de género en los dos grupos de empresas en la última fase de la investigación.

2.3. Metodología aplicada

En esta investigación, el análisis de las diferencias de género en las condiciones laborales de los/as trabajadores se aborda en dos fases.

En primer lugar, para cada grupo de empresas (ES y GC) y sus respectivos/as trabajadores/as, se realiza un análisis comparativo de las características laborales especificadas en el apartado 2.2. utilizando contrastes paramétricos (ANOVA y Chi-cuadrado) y no-paramétricos (Welch y Brown-Forsythe), de diferencias de medias, y se estudia la significatividad estadística correspondiente a cada contraste. Este proceso permite identificar en qué características laborales las entidades de economía social tienen un comportamiento significativamente diferente, más igualitario o con menores diferencias de género, al de las empresas ordinarias.

Las hipótesis a contrastar serán:

$H_0: \mu_M = \mu_H$, siendo la hipótesis alternativa $H_1: \mu_M < \mu_H$

Donde: μ recoge la media de la característica laboral a contrastar, M representa el valor para las mujeres y H para los hombres.

En una segunda fase, que es la principal aportación de este estudio, se profundiza en las diferencias y la discriminación salarial. Para ello, en ambos tipos de empresa se lleva a cabo una estimación de salarios siguiendo la metodología de Oaxaca-Blinder (1973). El enfoque tradicional de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) descompone la diferencia salarial en dos términos: el primero, la brecha salarial explicada por las diferencias en las dotaciones medias existentes entre ambos sexos (efecto características) y, el segundo, las diferencias en los coeficientes de las ecuaciones de ganancia salarial (efecto coeficientes) que no viene explicada por las características individuales y es la que se aproxima a la discriminación. Aunque esta metodología ha sido la más utilizada en la literatura, también ha sido criticada y ampliada (Heckman, 1979; Neumark, 1998; Blau and Kahn, 1994).

La metodología asume que la estructura de salarios de hombres y mujeres es diferente y por lo tanto, se estiman de forma separada. El primer paso en la descomposición de Oaxaca-Blinder es estimar dos ecuaciones de salario por mínimos cuadrados ordinarios:

$$W_{gi} = \beta_g X_{gi} + u_{gi} \quad [1]$$

Donde $g=(H, M)$ es el género de los/as trabajadores/as e i identifica a cada individuo, W_{gi} es el logaritmo del salario, X_{gi} incluye las variables de control relacionadas con las características que determinan el salario, β_g son los coeficientes que se estimarán con la regresión, y u_{gi} es el término aleatorio del error.

En un segundo paso, el análisis se centra en la diferencia salarial, y en su descomposición en los dos términos, efecto características y efecto coeficientes. La diferencia salarial de género agregada es estimada utilizando la distribución media de las características individuales:

$$\bar{W}_H - \bar{W}_M = \hat{\beta}_H \bar{X}_H - \hat{\beta}_M \bar{X}_M \quad [2]$$

Esta diferencia salarial global puede descomponerse en dos componentes, uno que tiene en cuenta las diferencias relacionadas con las características observables y un segundo término que recoge la parte no explicada por dichas características:

$$\bar{W}_H - \bar{W}_M = \hat{\beta}'_H \bar{X}_H - \hat{\beta}'_M \bar{X}_M = \hat{\beta}'_H (\bar{X}_H - \bar{X}_M) + (\hat{\beta}'_H - \hat{\beta}'_M) \bar{X}_M \quad [3]$$

El primer término, $\hat{\beta}'_H (\bar{X}_H - \bar{X}_M)$, es la diferencia de salarios que puede ser explicada por las diferencias en las características observables entre hombres y mujeres, que afectan al salario (y que tradicionalmente se relacionan con la productividad), mientras que el segundo término, $(\hat{\beta}'_H - \hat{\beta}'_M) \bar{X}_M$, es la parte que no puede ser explicada por diferencias en las características observables.

Oaxaca (1973) utiliza como características individuales el nivel educativo, la experiencia laboral, el sector de actividad y la ocupación, entre otras. Otros autores añaden otras variables, sin embargo, incluso ampliando el número de variables que se relacionan con la productividad y el salario, la parte no explicada por estas de la diferencia salarial, puede estar reflejando variables omitidas de estas ecuaciones de salario.

La ecuación estimada tiene como variable dependiente el logaritmo natural del salario diario equivalente a jornada completa y las variables independientes incluyen características personales de los/as trabajadores/as (edad, nivel educativo³, experiencia laboral, antigüedad en el empleo⁴), del puesto de trabajo (tipo de jornada, tipo de contrato, nivel de ocupación) y de la empresa (sector de actividad, tamaño empresarial y Comunidad Autónoma). Estas variables están relacionadas con los factores que influyen en la productividad de los/as trabajadores (considerado en la literatura como el principal determinante de los salarios). Por lo tanto, la discriminación se relaciona con las diferencias que no pueden ser explicadas por estas variables, y que en este caso, se espera que estén relacionadas con el sexo de los/as trabajadores.

En la estimación de las ecuaciones de salarios, se incluyen como variables continuas: la edad, la antigüedad en la empresa y en la relación laboral; y el resto, como variables categóricas⁵:

- Tipo de contrato: indefinido y *determinado (o temporal)*.

³ Nivel educativo de la MCVL no se encuentra actualizada para todos los individuos de la muestra y se encuentra subestimada. Por ello, para que el error sea menor se ha ajustado por el grupo de cotización (por ejemplo, el grupo de cotización 1 es obligatoriamente cubierto por educación superior).

⁴ El capital humano de los/as trabajadores/as se aproxima a través de los años de experiencia laboral y los años de antigüedad en el empleo (Arranz y García-Serrano, 2012).

⁵ Se identifica en cursiva aquella categoría que se ha eliminado en la estimación, habiéndose elegido en función de la categoría que menor retribución recibe, según el análisis descriptivo de medias salariales.

- Tipo de jornada: completa y *parcial*.
- Discapacidad: *sí existe discapacidad* o no existe discapacidad.
- Grupo de cotización: hay 10 grupos de cotización, siendo el menor grupo de cotización el que corresponde a peones y menores de 18 años, que es el *grupo de cotización 10*.
- Actividad económica: se ha categorizado en 13 sectores de actividad y es el *sector 9*, correspondiente a hostelería, el que se elimina para la interpretación.
- Estudios: hay 5 categorías de estudios, y se elimina *Grupo EST5*, correspondiente a personas sin estudios.
- Tamaño: con 5 categorías de tamaño, se ha eliminado las empresas pequeñas, (*TAMI*), con menos de 10 trabajadores/as.
- CCAA: con 16 categorías de comunidades autónomas, se ha eliminado la *Región de Murcia* (ccaa14).

No es objeto de análisis detallado los resultados de la estimación de salarios, sino que será el instrumento para calcular dos indicadores del grado de discriminación. En primer lugar se analiza el porcentaje que cada componente (características observadas y discriminación) tiene sobre el total de la diferencia salarial por razón de género en cada tipo de empresa. La información aportada por este primer indicador se completa con la que aporta un segundo indicador de discriminación, que muestra explícitamente la magnitud de la discriminación:

$$D = (\exp^{(\text{coeficiente discriminación})} - 1) * 100 \quad [4]$$

obteniéndose el porcentaje "D" de discriminación según los salarios medios existentes para los hombres en las muestras consideradas (para un mayor detalle metodológico véase Escot, Fernández, Herráez, Infestas y Martínez, 2006).

3. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS CONDICIONES LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ENTRE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL Y NO SOCIAL

Tal y como se ha mencionado en la introducción, las mujeres muestran peores condiciones laborales que los hombres. En este trabajo nos centraremos en tres aspectos clave, como son la parcialidad, la temporalidad y la retribución salarial, planteando la hipótesis de partida de igualdad de género en dichos aspectos.

En el caso de la parcialidad, en principio, esta no debería asociarse a uno u otro sexo, aunque la literatura muestra que mayoritariamente los puestos laborales a tiempo parcial son ocupados por mujeres (Martínez et al., 2013) tanto en la economía social como en las empresas ordinarias. Si bien en edades tempranas la parcialidad puede justificarse por compatibilizar trabajo y formación, en la edad adulta los principales motivos de la parcialidad son el no encontrar un trabajo a tiempo completo o el cuidado de dependientes (CES, 2012). Por tanto se asume que, en términos generales, los/as trabajadores/as prefieren puestos de trabajo a tiempo completo frente a tiempo parcial, con independencia del sexo de los/as trabajadores/as y del tipo de empresa en la que estén empleados/as, por lo que debería encontrarse mayor porcentaje de puestos de trabajo a jornada completa, tanto para hombres como para mujeres. Así, la *Hipótesis 1* a contrastar será: La distribución de trabajadores/as es homogénea en función del tipo de jornada para hombres y mujeres.

La temporalidad también afecta en mayor medida al empleo femenino, sobre todo en términos de duración de las relaciones laborales. En lo referente a la distinción entre contratos indefinidos y de duración determinada o temporales, vale la pena mencionar que en España, existen ciertos tipos de contratos temporales que formalizan relaciones laborales "cuasi-indefinidas", al encadenarse secuencialmente, especialmente en algunos sectores, como la sanidad o el turismo. A pesar de esto, se asume que un contrato indefinido es más deseable, y no debería existir diferencias de género en cuanto a esta característica, por lo que la *Hipótesis 2* a contrastar es: La distribución de trabajadores/as es homogénea en función de la duración del contrato para hombres y mujeres.

Dadas las peculiaridades en el uso de ciertos contratos temporales en España, se analiza además la antigüedad en el puesto de trabajo actual, que sirve como medida de la estabilidad laboral, complementando la anterior característica analizada. Se asume que una mayor antigüedad, tanto en el puesto actual como en la trayectoria laboral del trabajador en su empresa, contribuye a la estabilidad y la mejora de la experiencia laboral. Distinguendo entre la duración media de la última trayectoria laboral, asociada al puesto actual que ocupan los/as trabajadores/as, y la duración de la relación durante el año 2009, las hipótesis a contrastar son: *Hipótesis 3.A.:* la duración media (en años) de la última trayectoria laboral del hombre es igual que la de la mujer. *Hipótesis 3.B:* la duración media (en días equivalentes a jornada completa) de la relación laboral en la empresa durante el año 2009 es igual para el hombre que para la mujer.

Por último, y vinculado a las anteriores características, el salario es una de las condiciones laborales de mayor trascendencia, cuyo estudio, como se mencionó en la introducción, muestra la existencia de diferencias de género. El análisis realizado considera dos variables, el sueldo bruto anual y el salario diario equivalente a tiempo completo. Aunque en el apartado 4 se lleva a cabo un análisis en detalle sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, en este apartado se pretende contrastar si los salarios medios son iguales entre ambos sexos, tanto en las empresas de economía social como en las ordinarias. Por ello, se contrastan dos hipótesis. *Hipótesis 4.A.*: el salario bruto medio percibido en 2009 en euros es igual para hombres que para mujeres. *Hipótesis 4.B.*: el salario diario medio equivalente a jornada completa en euros es igual para hombres que para mujeres.

Se presentan a continuación los contrastes paramétricos y no paramétricos que permiten aceptar o rechazar si hombres y mujeres siguen la misma distribución en función de las condiciones laborales del puesto de trabajo que ocupan tanto en las entidades de economía social como en el grupo de control (economía no social). Para las variables categóricas, se presentan tablas de contingencia con su Chi-cuadrado correspondiente y para las variables continuas, se incluye el contraste de medias con el valor del estadístico *t* (sin asumir igualdad de varianzas según la prueba de Levene) y su nivel de significatividad. Además, se han calculado los contrastes no paramétricos de Welch y de Brown-Forsythe (ambos con el mismo resultado).

3.1. Tipo de jornada

Hipótesis 1: La distribución de trabajadores/as es homogénea en función del tipo de jornada para hombres y mujeres.

En ambos grupos de empresas, no se acepta la hipótesis nula de que la distribución sea homogénea entre hombres y mujeres en función del tipo de jornada. Sin embargo, la parcialidad es mayor en las empresas del grupo de control (73,1%) que en las empresas de economía social (66%) (Tabla 1). Por lo tanto, las mujeres en las empresas de economía social tienen más oportunidades de conseguir un puesto de trabajo a jornada completa.

Este resultado está en línea con la literatura, que encuentra una brecha de género elevada en la parcialidad (Petrongolo, 2004; CES, 2012). Este es un factor importante, puesto que al no tener información sobre si la parcialidad es elegida o impuesta, y conllevar otros condicionantes que afectan negativamente a las rentas futuras de los mismos, a la hora de

buscar una mejora de las condiciones laborales, las preferencias van hacia la jornada completa.

Tabla 1. Distribución de trabajadores/as por sexo y tipo de jornada. Economía Social y Grupo de Control.

	Economía social (ES)		Grupo de Control (GC)		N - ES	N - GC
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Parcial	34,0%	66,0%	26,9%	73,1%	1995	2566
Completa	60,3%	39,7%	62,4%	37,6%	10946	11563
Total absoluto	7274	5667	7902	6227	12941	14129
Chi-cuadrado de Pearson (p-valor)	471,13 (0,00)		1069,68 (0,00)			

Fuente: elaboración propia

3.2. Duración del contrato

Hipótesis 2: La distribución de trabajadores/as es homogénea en función de la duración del contrato para hombres y mujeres.

Los resultados muestran que existen diferencias entre las empresas de economía social y el grupo de control. Así, en la economía social no se acepta la hipótesis de que la distribución de los/as trabajadores sea igual para hombres y mujeres (Tabla 2). Sin embargo, en el grupo de control, sí se acepta la hipótesis y a nivel estadístico se puede decir que no hay diferencias de género respecto a la duración del contrato.

Tabla 2. Distribución de trabajadores/as por sexo y duración del contrato. Economía Social y Grupo de Control

	Economía social (ES)		Grupo de control (GC)		N - ES	N - GC
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Indefinido	57,7%	42,3%	56,0%	44,0%	9166	11197
Duración determinada	52,7%	47,3%	55,7%	44,3%	3775	2932
Total absoluto	7274	5667	7902	6227	12941	14129
Chi-cuadrado de Pearson (p-valor)	26,83 (0,00)		0,081 (0,39)			

Fuente: elaboración propia

Así pues, en este caso las diferencias de género son menores en el caso del grupo de control y parece existir una ligera mayor temporalidad en la economía social. Como se comentó anteriormente, en España determinados contratos temporales como el caso de "por obra y servicio" se asocian a relaciones laborales quasi-indefinidas o al menos con una duración media similar a los contratos indefinidos. Si bien a pesar de esto se considera más estable un contrato indefinido, es importante completar el análisis de la estabilidad laboral a través de la duración de las trayectorias laborales de los/as trabajadores/as.

3.3. Duración en la trayectoria laboral

Hipótesis 3.A.: la duración media (en años) de la última trayectoria laboral del hombre es igual que la de la mujer.

Hipótesis 3.B.: la duración media (en días equivalentes a jornada completa) de la relación laboral en la empresa durante el año 2009 es igual para el hombre que para la mujer.

Tanto en el grupo de empresas de economía social como en el grupo de control, no se acepta la hipótesis de que la duración media de la última relación laboral de trabajadores y trabajadoras sea la misma (hipótesis 3.A.). En las empresas de economía social, la duración media de la última relación laboral de un hombre era de 5,1 años y en la mujer, de 3,3 años (Tabla 3, 3.A.), y en el grupo de control, es superior que en las empresas de economía social (para los hombres fue de 5,3 años y para las mujeres de 3,8 años).

Para la duración de la relación laboral en el año 2009, medida como días equivalentes a jornada completa, no se acepta la hipótesis de que en media sea igual para hombres que para mujeres, tanto en economía social como en el grupo de control (hipótesis 3.B.). Se puede observar el mismo comportamiento que en la variable anterior, la duración media es inferior en la economía social que en el grupo de control (Tabla 3, 3.B.).

Por tanto, en términos de la duración de las relaciones laborales, en ambos grupos las mujeres muestran duraciones menores que los hombres, y de hecho por término los trabajadores/as de la economía social presentan duraciones inferiores a sus colegas en empresas fuera de la economía social. Esto puede deberse en parte a características de las empresas como la antigüedad o el tipo de actividad que realicen dentro del sector económico, que puede hacer más proclive a contratos de menor duración como puede ser el caso del

sector agrícola y de la pesca o algunos tipos de entidades vinculadas a servicios sociales cuya actividad está vinculada a la obtención de concursos de servicios públicos.

Tabla 3. Valores promedio y desviación típica de la trayectoria laboral por sexo. Contraste de medias. Economía social y Grupo de Control

		N	M	σ	Contraste igualdad medias (p-valor)	Contrastes no paramétricos (p-valor)
3.A. Duración de la última relación laboral (en años)						
Economía Social (ES)	Hombres	7.274	5,16	6,43	18,64 (0,000)	347,60 (0,000)
	Mujeres	5.667	3,33	4,69		
Grupo de Control (GC)	Hombres	7.902	5,31	5,96	16,19 (0,000)	262,47 (0,000)
	Mujeres	6.227	3,85	4,77		
3.B. Duración de la relación laboral en el año 2009 (en días equivalentes a jornada completa)						
Economía Social (ES)	Hombres	7.274	290,85	115,66	13,99 (0,000)	195,89 (0,000)
	Mujeres	5.667	261,34	121,50		
Grupo de Control (GC)	Hombres	7.902	307,65	109,04	14,87 (0,000)	222,34 (0,000)
	Mujeres	6.227	278,73	119,15		

Fuente: elaboración propia

3.4. Retribución salarial

Hipótesis 4.A.: el salario bruto medio percibido en 2009 en euros es igual para hombre que para mujeres.

Hipótesis 4.B.: el salario diario medio equivalente a jornada completa en euros es igual para hombres que para mujeres.

La hipótesis de igualdad de salarios brutos anuales entre hombres y mujeres no se acepta ni para las empresas de economía social, ni para el grupo de control (hipótesis 4.A.). Como se puede observar, los salarios medios son superiores en las empresas del grupo de control, aunque también las diferencias salariales entre hombres y mujeres son superiores (Tabla 4, 4.A.).

La retribución salarial medida por el salario diario equivalente a jornada completa es diferente para hombres y mujeres, tanto en empresas de economía social como en el grupo de control, en ambos grupos, no se acepta la hipótesis nula (hipótesis 4.B.). Como ocurre en la retribución bruta anual, los salarios recibidos en empresas de economía social, son inferiores a los del grupo de control, y las diferencias salariales, también son menores (Tabla 4, 4.B.).

Tabla 4. Valores promedio y desviación típica de la retribución salarial en 2009 por sexo.

Euros. Contraste de medias. Economía Social y Grupo de Control

	N	μ	σ	Contraste igualdad medias (p-valor)	Contrastes no paramétricos (p-valor)
4.A. Salario bruto anual					
Economía Social (ES)	Hombres	7.274	18.622,81	19,10 (0,000)	364,99 (0,000)
	Mujeres	5.667	13.714,71	11.148,90	
Grupo de Control (GC)	Hombres	7.902	28.188,67	47.468,95 (0,000)	15,54 (0,000)
	Mujeres	6.227	18.483,06	25.541,50	
4.B. Salario diario equivalente a jornada completa					
Economía Social (ES)	Hombres	7274	76,17	147,84 (0,000)	2,90 (0,004)
	Mujeres	5667	68,09	164,71	
Grupo de Control (GC)	Hombres	7902	130,94	1142,59 (0,000)	4,11 (0,000)
	Mujeres	6227	77,79	115,72	

Fuente: elaboración propia

Así pues, se observa que en ambos grupos las trabajadoras reciben un menor salario que sus colegas masculinos, si bien en el caso de la economía social dichas diferencias son menores. Esto está vinculado a la existencia de un rango menor de salarios en la economía social, sobre todo en lo referente a los salarios máximos que se cobran, como puede observarse en la desviación típica, mucho mayor en el grupo de control para el caso de los hombres. Esta situación a su vez está vinculada con el denominado techo de cristal, por el que las mujeres presentan carreras laborales con menor desarrollo, lo que afecta directamente a sus salarios. En este sentido, la economía social presenta un entorno con menores diferencias salariales entre hombres y mujeres, lo que podría asociarse a la existencia de un menor techo de cristal (Martínez, et al., 2013).

En el siguiente apartado, se profundiza en la medida de la diferencia salarial y de la discriminación en ambos grupos de empresas.

4. ANÁLISIS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL Y NO SOCIAL

En este apartado se presentan los resultados de las estimaciones de la ganancia salarial por hora para hombres y mujeres según trabajen en empresas pertenecientes a la economía social (Tabla 5) o al grupo de control (Tabla 6). En general, los coeficientes obtenidos para las diferentes categorías en cada una de las variables explicativas analizadas muestran un signo y una evolución en su magnitud entre categorías coherente con lo esperado desde un punto de vista teórico, si bien existen algunas excepciones, como por ejemplo, el caso de contratos indefinidos, que muestran un signo negativo. Al respecto, cabe decir que los contratos por obra se consideran temporales y en muchos casos están vinculados a la contratación a medio-largo plazo de personal cualificado, vinculado a una alta retribución salarial.

Tabla 5. Resultados de la estimación de las ecuaciones salariales para trabajadores/as de empresas pertenecientes a la economía social

Variables	Hombres		Mujeres	
	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}$
Edad	0.001	0.001	0.002	0.001*
Antigüedad relación laboral	0.006	0.002*	0.008	0.003*
Antigüedad empresa	0.005	0.001*	0.003	0.001*
Contrato indefinido	-0.064	0.023*	-0.166	0.026*
Jornada completa	0.056	0.033	-0.026	0.027
Discapacidad	0.050	0.024*	0.018	0.031
Grupo de cotización				
gcotiza1	0.951	0.057*	0.741	0.067*
gcotiza2	0.705	0.060*	0.641	0.055*
gcotiza3	0.687	0.046*	0.574	0.070*
gcotiza4	0.490	0.059*	0.231	0.069*
gcotiza5	0.438	0.037*	0.331	0.039*
gcotiza6	0.123	0.057*	0.031	0.075
gcotiza7	0.268	0.045*	0.259	0.039*

gcotiza8	0.351	0.028*	0.213	0.052*
gcotiza9	0.181	0.036*	0.216	0.045*
Actividad económica				
actieco1	0.069	0.076	0.031	0.084
actieco2	0.187	0.141	0.003	0.305
actieco3	0.119	0.081	0.297	0.124*
actieco4	0.017	0.076	-0.006	0.082
actieco5	0.050	0.088	0.073	0.121
actieco6	-0.095	0.103	0.014	0.105
actieco7	-0.212	0.117	-0.233	0.146
actieco8	0.319	0.084*	0.431	0.090*
actieco10	-0.041	0.081	0.089	0.088
actieco11	0.797	0.447	--	--
actieco12	0.063	0.090	0.226	0.086*
actieco13	0.021	0.077	0.128	0.082
Nivel de estudios				
estu2	0.076	0.022*	0.066	0.028*
estu3	0.130	0.054*	0.144	0.058*
estu4	0.145	0.028*	0.180	0.033*
estu5	0.222	0.046*	0.200	0.045*
Tamaño empresa				
tam2	0.060	0.055	0.065	0.078
tam3	0.099	0.055	0.100	0.078
tam4	0.044	0.057	0.091	0.078
tam5	0.167	0.060*	0.201	0.079*
Región residencia				
ccaa1	0.083	0.041*	0.260	0.048*
ccaa2	0.134	0.062*	0.242	0.080*
ccaa3	0.137	0.071	0.299	0.085*
ccaa4	0.074	0.081	0.401	0.098*
ccaa5	0.083	0.062	0.217	0.071*
ccaa6	0.021	0.096	0.255	0.121*
ccaa7	0.039	0.051	0.086	0.070

ccaa8	0.097	0.052	0.218	0.070*
ccaa9	0.161	0.044*	0.221	0.052*
ccaa10	0.003	0.043	0.116	0.050*
ccaa11	0.051	0.063	0.201	0.085*
ccaa12	0.053	0.056	0.129	0.070
ccaa13	0.091	0.049	0.302	0.057*
ccaa15	0.003	0.163	0.655	0.200*
ccaa16	0.073	0.102	0.323	0.119*
Término constante	3.186	0.106*	3.007	0.124*
Nº observaciones	7023		5513	
R ²	0.213		0.1975	

* Coeficientes significativos al 5%. Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Resultados de la estimación de las ecuaciones salariales para trabajadores/as de empresas pertenecientes al grupo de control

Variables	Hombres		Mujeres	
	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}$
Edad	0.004	0.001*	0.003	0.001*
Antigüedad relación laboral	0.000	0.002	0.002	0.002
Antigüedad empresa	0.002	0.001*	0.003	0.001*
Contrato indefinido	-0.113	0.024*	-0.140	0.025*
Jornada completa	-0.046	0.033	-0.096	0.022*
Discapacidad	0.071	0.103	0.055	0.156
Grupo de cotización				
gcotiza1	1.051	0.045*	0.799	0.052*
gcotiza2	0.656	0.054*	0.542	0.051*
gcotiza3	0.687	0.042*	0.660	0.053*
gcotiza4	0.466	0.047*	0.423	0.053*
gcotiza5	0.385	0.038*	0.311	0.038*
gcotiza6	0.191	0.061*	0.085	0.057
gcotiza7	0.202	0.045*	0.135	0.036*
gcotiza8	0.253	0.030*	0.181	0.045*

gcotiza9	0.155	0.035*	0.093	0.043
Actividad económica				
actieco1	-0.049	0.067	0.032	0.064
actieco2	0.130	0.127	0.257	0.164
actieco3	-0.047	0.072	0.192	0.090*
actieco4	-0.056	0.067	0.000	0.062
actieco5	0.058	0.077	0.166	0.104
actieco6	0.023	0.095	0.067	0.089
actieco7	-0.259	0.100*	0.116	0.117
actieco8	0.240	0.075*	0.347	0.070*
actieco10	-0.138	0.074	-0.054	0.068
actieco11	-0.404	0.215	-0.172	0.235
actieco12	-0.226	0.078*	-0.039	0.065
actieco13	-0.111	0.072	-0.012	0.063
Nivel de estudios				
estu2	0.048	0.024*	0.035	0.028
estu3	0.088	0.046	-0.045	0.048
estu4	0.106	0.026*	0.123	0.030*
estu5	0.200	0.037*	0.215	0.036*
Tamaño empresa				
tam2	0.165	0.056*	0.194	0.062*
tam3	0.274	0.055*	0.307	0.062*
tam4	0.391	0.056*	0.334	0.062*
tam5	0.415	0.057*	0.396	0.062*
Región residencia				
ccaa1	-0.038	0.055	0.041	0.062
ccaa2	0.109	0.070	-0.007	0.083
ccaa3	-0.001	0.080	0.100	0.089
ccaa4	-0.062	0.078	0.276	0.089*
ccaa5	-0.120	0.066	0.000	0.074
ccaa6	0.079	0.086	-0.154	0.112
ccaa7	0.025	0.061	0.060	0.071
ccaa8	-0.018	0.061	0.107	0.073

ccaa9	0.112	0.053*	0.192	0.059*
ccaa10	-0.005	0.056	0.042	0.063
ccaa11	-0.261	0.083*	-0.117	0.100
ccaa12	-0.048	0.060	0.022	0.069
ccaa13	0.070	0.054	0.138	0.060*
ccaa15	0.248	0.159	0.260	0.198
ccaa16	0.014	0.105	0.068	0.114
Término constante	3.474	0.106*	3.200	0.110*
Nº observaciones	7656		6090	
R ²	0.2686		0.2295	

* Coeficientes significativos al 5%. Fuente: Elaboración propia

Como se comentó en el apartado de metodología, las estimaciones anteriores se han calculado para poder construir una medida de la discriminación salarial entre hombres y mujeres en ambos grupos de empresas. En la Tabla 9 se recogen las diferencias y discriminación salarial para la muestra de trabajadores/as en función de su pertenencia a la economía social o al grupo de control.

Se observa, en consonancia con el análisis realizado previamente, que la diferencia salarial es menor en el grupo de economía social que en el de control, siendo en concreto un 62% mayor. Resulta interesante el hecho de que en el grupo de control la retribución de las características observadas muestre un signo negativo, que puede interpretarse como una menor retribución a las mujeres cuando dichas características se valoran en similares términos que los hombres. Es decir, en el grupo de control las características observadas muestran una mayor valoración (en términos de su retribución) en el caso de las mujeres. Al respecto, hay que tener en cuenta que el grupo de control reproduce la estructura productiva de la economía social en cuanto al sector de actividad económica y tamaño de empresa, que resulta diferente a la del conjunto de las empresas SA y SL de la economía.

Tabla 7. Diferencia y discriminación salarial. Economía social y Grupo de Control

	Economía social		Grupo de control	
	Valor	%	Valor	%
Diferencia salarial	0,155	100%	0,251	100%
- Por características	0,013	8,51%	-0,005	-1,84%
- Por discriminación	0,142	91,49%	0,184	101,84%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7 se presenta la magnitud de la diferencia salarial por razón de género y sus componentes. Calculando la segunda medida de discriminación (véase apartado de metodología) que recoge el porcentaje en el que debería incrementarse la retribución media femenina para converger con el salario pagado a los hombres en ausencia de discriminación "D", se puede concluir que en la economía social, la discriminación por género supone que las mujeres ganan un 15,3% menos que los hombres, porcentaje que se incrementa hasta el 29,1% en el caso del grupo de control.

Por tanto, los resultados obtenidos muestran que en las empresas pertenecientes a la economía social existe no sólo una menor diferencia salarial, sino también una menor discriminación salarial (diferencias salariales no explicadas por factores observados asociados a una mejor retribución), que se reduce a la mitad con respecto al grupo de control.

5. CONCLUSIONES

Este artículo realiza un análisis para el caso de España de la aportación de los valores de las empresas de la economía social a la cohesión social desde la perspectiva de género, entendida esta como igualdad de oportunidades entre trabajadores/as de sus plantillas. A tales efectos se analiza la calidad y estabilidad laboral en entidades de economía social, comparando su comportamiento con el de empresas que no pertenecen a la economía social (grupo de control). En particular se estudian las condiciones y trayectorias laborales desde la perspectiva de género; poniendo especial atención en la medición de la diferencia y discriminación salarial de género, con el objeto de analizar si las empresas de economía social reducen o eliminan la discriminación salarial entre sus trabajadores/as frente a las empresas del grupo de control, como defienden los valores propios de las empresas de economía social.

Los resultados obtenidos contribuyen a la literatura que analiza las entidades de la economía social y su contribución a la cohesión social. En concreto se observa un comportamiento diferenciado entre las empresas de economía social y las de la economía no social, siendo las primeras un entorno que favorece la igualdad de oportunidades y condiciones laborales de las mujeres trabajadoras frente a sus colegas masculinos.

En relación a las características laborales analizadas, en general se constata la existencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres, teniendo estas peores condiciones laborales. Los resultados muestran que dichas diferencias son menores en las empresas de economía social que en el grupo de control. Por ejemplo, en relación al tipo de jornada, se observa que la parcialidad para las mujeres es mayor en las empresas del grupo de control (73,1%) que en las empresas de economía social (66%). En este sentido, cabría debatir si la parcialidad es elegida o se trata de la única alternativa para mantenerse en el mercado laboral. Al respecto, en España la principal razón por la que las mujeres trabajan a tiempo parcial es la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo, razón que esgrimen el 48% de las mujeres encuestadas en 2010 por el INE, seguida de la necesidad de conciliar trabajo y cuestiones familiares, en un 25% de los casos (EPA, INE, 2010). Así pues, en general se trata de razones vinculadas a roles femeninos en la sociedad relacionados con la conciliación laboral, cuestión que requiere un debate profundo de cara a retener y potenciar el talento femenino en el mercado laboral.

En lo referente a la temporalidad, la economía social presenta una ligera mayor temporalidad que el grupo de control, tanto en el tipo de contrato como en la duración media de las relaciones. En este sentido, si bien la antigüedad de las entidades puede influir en estas duraciones, se requiere un estudio en mayor profundidad de los factores determinantes de estas diferencias. En términos generales, los datos globales para el sector privado español muestran que la tasa de temporalidad femenina se ha reducido hasta situarse en 2010 en porcentajes similares a los masculinos, en torno al 25% (EPA, INE, 2010).

Por último, la economía social muestra salarios más igualitarios entre hombres y mujeres, en sintonía con los resultados para EEUU (Leete, 2000) y Francia (Narcy, 2006; Etienne y Narcy, 2010). De la estimación de Oaxaca-Blinder, se ha obtenido que en las empresas pertenecientes a la economía social existe no sólo una menor diferencia salarial, sino también una menor discriminación salarial (diferencias salariales no explicadas por factores observados asociados a una mejor retribución), que se reduce a la mitad con respecto

al grupo de control. La discriminación por género supone que las mujeres ganan un 15,3% menos que los hombres, porcentaje que se incrementa hasta el 29,1% en el caso del grupo de control.

Por tanto, las entidades pertenecientes a la Economía Social constituyen un entorno de mayor igualdad de género en las condiciones laborales, si bien muestran cierto grado de desigualdad, lo que supone un reto para dichas entidades en la aplicación práctica de sus principios regidores. Cabe mencionar que el estudio se centra en un periodo en particular, marcado por la crisis económica, lo que puede influir a los resultados obtenidos ya que afectó en mayor medida a los hombres, afectando por ejemplo a la brecha salarial, que disminuyó en la crisis económica española (Bonhomme y Hóspido, 2013). Así pues, una futura línea de investigación es el análisis de la evolución de este comportamiento diferenciador en periodos post-crisis, además del mencionado estudio en profundidad de las causas de la temporalidad en las entidades de economía social.

BIBLIOGRAFÍA

- ALÁEZ, R. Y ULLIBARRI, M. (1999) Discriminación salarial por sexo en la Comunidad Autónoma Vasca: un análisis del sector privado y sus diferencias con España. *Ekonomiaz, Revista Vasca de Economía*, Nº 45, pp. 284-303.
- ARRANZ, J.M. Y GARCÍA-SERRANO, C. (2012) Diferencias salariales, características del puesto de trabajo y cualificación: un análisis para el período 2005-2010. *Presupuesto y Gasto Público*, Vol. 67/2012, pp. 195-212.
- BARLETT, W. Y PRIDHAM, G.S. (1991) Cooperative enterprises in Italy, Portugal and Spain: History, development and prospects. *The Journal of Interdisciplinary Economics*, Vol. 4, pp. 33-59.
- BLAU, F. Y KAHN, L. (1994) Rising Wage Inequality and de U.S. Gender Gap. *The American Economic Review and Proceedings*, Vol. 84, Nº 2, pp. 23-28.
- BLINDER, A. (1973): Wage discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, Nº 8, pp. 436-455.
- BONHOMME, S. Y HÓSPIDO, L. (2013) Earnings Inequality in Spain: New Evidence Using Tax Data, *Applied Economics*, Nº 45, 4212-4225.
- CES (2012) *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid: CES.

- DELLER, S., HOYT, A., HUETH, B. Y SUNDARAM-STUKEL, R. (2009) *Research on the Economic Impact of Cooperatives*. University of Wisconsin.
- DE LA RICA, S., DOLADO, J. Y VEGAS, R. (2011) Remuneración por rendimiento y diferencia salarial de género en España. En: CABRALES, A. Y CELENTANI, M. *Talento, Esfuerzo y Movilidad Social*. Madrid: FEDEA, pp. 231-269.
- DÍAZ, F. (2000) Desempleo y cooperativismo. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, Nº 35, pp. 161-176.
- DÍAZ, M. Y MARQUELLO, C. (2010) Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, Nº 67, pp. 23-44.
- ESCOT, L., FERNÁNDEZ, J., HERRÁEZ, A., INFESTAS, M. Y MARTÍNEZ, T. (2006) Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por Comunidades Autónomas. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, Vol. 7/2006, pp. 321-368.
- ETIENNE, J.M. Y NARCY, M. (2010) Gender Wage Differentials in the French Nonprofit and For-profit Sectors: Evidence from Quantile Regression. *Annals of Economics and Statistics*, Vol. 99/100, pp. 67-90.
- GARCÍA, J. Y MORALES, M. (2006) *Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía*. Documento de trabajo E2006/18, Fundación Centro de Estudios Andaluces.
- GARDEAZÁBAL, J. Y UGIDOS, A. (2005) Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of Population Economics*, Vol. 18, Nº 1, pp. 165-179.
- GRÁVALOS, M.A. Y POMARES, I. (2001) La adaptación de las sociedades laborales a la evolución del ciclo económico. Un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, Nº 38, pp. 33-55.
- GUERRERI, G., NAZZARO, O. Y ZEVI, A. (1992) La Economía Social en Italia. En: MONZÓN, J.L. Y DEFOURNY, J. (Dirs.), *Economía Social, entre economía capitalista y economía pública*. Valencia: CIRIEC-España, pp. 157-198.
- GUNER, N., KAYA, E. Y SÁNCHEZ, V. (2014) Gender gaps in Spain: policies and outcomes over the last three decades. *SERIES - Journal of the Spanish Economic Association*, Vol. 5, Nº 1, pp. 61-103.
- HECKMAN, J. (1979) Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, Vol. 47, pp. 153-161.

- JEFFERIS, K. Y MASON, N. (1990) The financing of worker cooperatives in the UK. Evidence and implications. *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol. 61, Nº 2-3, pp. 213-244.
- LEETE, L. (2000) Wage Equity and Employee Motivation in Nonprofit and For-profit Organizations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 43, Nº 4, pp. 423-446.
- LEY 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- LEMIEUX, T., BENTLEY, W. M. Y PARENT, D. (2009) Performance Pay and Wage inequality, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 124, Nº 1, pp. 1-49.
- MARTÍNEZ, M.I., CASTRO, B., ALEMÁN, D., GUILLÓ, N. Y SANTERO, R. (2013) *El impacto socioeconómico de los valores de las empresas de Economía Social*. Madrid: Fundación EOI.
- MARTÍNEZ, M. I., GUILLÓ, N., SANTERO, R. Y CASTRO, R. B. (2011) *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Colección EME. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Madrid.
- MORENO, G., RODRÍGUEZ, J. Y VERA, J. (1996) *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- MURILLO, I. Y SIMÓN, H. (2014) La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Hacienda Pública Española*, Nº 208, pp. 39-76.
- NARCY, M. (2006) La discrimination salariale au sein des secteurs associatif et privé français. En: BOURREAU-DUBOIS, C. Y JEANDIDIER, B. *Économie Sociale et Droit, économie et droit du travail*, Tomo 1, L'Harmattan, pp. 324-336.
- NEUMARK, D. (1988) Employer's Discriminatory Behaviour and the Estimation of Wage Discrimination, *The Journal of Human Resources*, Vol. 23, pp. 279-295.
- OLIVER, J. (2005) *Diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Unión Europea: una aproximación para algunas características individuales y del puesto de trabajo*. Índice Laboral Manpower, Manpower.
- OAXACA, R. (1973) Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, Vol. 14, Nº 3, pp. 693-709.
- OECD (2012) *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*. París: OECD Week 2012.
- PÉREZ, S. E HIDALGO, A. (2000) *Los salarios en España*. Madrid: Argentaria/ Visor.
- PETRONGOLO, B. (2004) Gender segregation in employment contracts. *Journal of the European Economic Association Papers and Proceedings*, Nº 2, pp. 331-345.

- TORNS, T y RECIO, C. (2012) Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación, *Revista de Economía Crítica*, N° 14, pp. 178-202.
- VOETS, N. (1990) The financing of worker cooperatives in the Netherlands. *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol. 61, N° 2-3, pp. 267–285.