

Trabajo Fin de Grado

Discriminación salarial por cuestiones de género en
el sector financiero español en 2014

Autora:

Irene Muniesa Dieste

Director:

Fernando Pueyo Baldellou

Facultad de Economía y Empresa

2019

Autora: Irene Muniesa Dieste

Director: Fernando Pueyo Baldellou

Título del Trabajo en español: Discriminación salarial por cuestiones de género en el sector financiero español en 2014.

Título del Trabajo en inglés: Gender GAP in Spanish financial sector in 2014.

Titulación: Grado en Administración y Dirección de Empresas.

Resumen:

En la actualidad uno de los temas más relevantes que afecta a la sociedad española son las diferencias tanto sociales como laborales entre hombres y mujeres. En numerosas ocasiones se ha negado la existencia de estas diferencias y en consecuencia la evidencia de discriminación.

Una de las desigualdades más destacadas hace referencia a la brecha salarial, es decir, la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

El propósito de este trabajo es demostrar la existencia de discriminación salarial por cuestiones de género, a través de la realización de un análisis descriptivo y econométrico del sector financiero español en 2014 mediante los datos de la Encuesta Estructural Salarial.

Los resultados obtenidos verifican esta desigualdad aportando así que la discriminación total corresponde a un 33,43% de la cual un 17,88% pertenece a la discriminación directa, es decir, se debe únicamente al hecho de ser mujer.

La diferencia restante se denomina discriminación indirecta, que es resultante de otros factores que afectan a la valoración de un puesto de trabajo, como la ocupación donde la mayoría de mujeres obtiene puestos inferiores al de los hombres con un mismo nivel de estudios; la edad; ya que existe un menor número de mujeres a partir de los 50 años; y el tipo de jornada y de contrato, de los que abundan más jornadas a tiempo parcial y contratos determinados en el género femenino.

Abstract:

Currently, one of the most relevant issues affecting Spanish society are the social and labor differences between men and women. Many times, the existence of these differences has been denied and consequently the evidence of discrimination.

One of the most important inequalities refers to the wage gap, that is, the salary difference between men and women.

The purpose of this project is to demonstrate the existence of wage discrimination due to gender, through the performance of a descriptive and econometric analysis of the Spanish financial sector in 2014 by the data from Encuesta Estructural Salarial.

The results obtained verify this inequality therefore contributing to the total discrimination corresponds to 33.43% of which 17.88% belongs to direct discrimination, that is, it is due only to the fact of being a woman.

The remaining differences is called indirect discrimination that is the result of other factors that affect the valuation of a job such as occupation where the majority of women obtain lower positions than men; age since there is a smaller number of women from the age of 50; and type of day and type of contract of those who abound more part-time days and contracts determined in the female gender.

Índice

1. Introducción	6
1.1 Conceptos y definiciones	7
2. Fuentes estadísticas utilizadas	8
2.1 Instituto Nacional de Estadística (INE).....	8
2.2 Encuesta Estructural Salarial (ESS)	8
3. Análisis Descriptivo	10
3.1. Situación económica	10
3.2. Salario por hora	13
3.3. Género	13
3.4. Edad	14
3.5. Responsabilidad	15
3.6. Nivel de estudios	15
3.7. Tipo de jornada.....	17
3.8. Tipo de contrato	19
3.9. Ocupación	21
3.10. Zona geográfica	24
4. Análisis econométrico	25
4.1 Metodología	25
4.2 Modelo	26
4.2.1 Variable endógena	26
4.2.2 Variables exógenas.....	26
4.3 Estimación del modelo.....	27
4.4 Resultados	30
5. Comparación con otros estudios similares	32
6. Conclusiones	33
Bibliografía	35

1. Introducción

El siguiente trabajo muestra un análisis de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres en el sector financiero español en 2014. Con ello se pretende la demostración de la existencia de discriminación salarial por razones de género y su cuantificación.

En la actualidad se está dando una gran importancia al feminismo, el cual es un movimiento que lucha por la igualdad de derechos de la mujer y el hombre¹. Uno de los temas por los que aboga este movimiento social es la eliminación de la brecha salarial. De modo que debido al auge del feminismo hoy en día se ha creído conveniente la indagación sobre la desigualdad salarial.

En el *apartado 1.1* se explican los conceptos y definiciones fundamentales para el trabajo.

El *apartado 2* hace referencia a las fuentes estadísticas utilizadas para la realización del trabajo en este caso la Encuesta Estructural Salarial del Instituto Nacional de Estadística.

El *apartado 3* se compone de un análisis previo de la situación económica española en 2014 (tasa de actividad, ocupación y paro) y un análisis descriptivo en el que se estudian los factores intervinientes a la hora de valorar un puesto de trabajo y la discriminación salarial entre hombres y mujeres que supone cada característica.

Posteriormente, en el *apartado 4* se lleva a cabo un análisis econométrico el cual es fundamental en el trabajo ya que a través de él se cuantifica la discriminación salarial únicamente por cuestiones de género, además de justificar los datos obtenidos en el análisis descriptivo.

En el *apartado 5* se comparan de los resultados del trabajo con estudios similares.

Finalmente, en el *apartado 6* se destacan las principales conclusiones acerca del propósito del trabajo en este caso demostrar la existencia de la brecha salarial.

¹ Real Academia Española

1.1 Conceptos y definiciones

Para la posterior lectura del trabajo se cree conveniente la aclaración en primer lugar del concepto de discriminación salarial por razón de género.

Así pues, la **discriminación salarial** o brecha salarial entre hombres y mujeres es la desigualdad en el salario medio de trabajadores y trabajadoras con iguales o diferentes dotaciones de características personales y laborales.²

La diferencia salarial por cuestiones de género puede deberse ya sea a la diferente dotación de características de los trabajadores considerados o únicamente a su sexo.

Un de las maneras de clasificar los tipos de discriminación es la siguiente: **a priori** la cual se determina por ser la discriminación a la hora de acceder al empleo y **a posteriori** que se denomina como la discriminación salarial que se encuentra en el puesto de trabajo, es decir, una vez dentro del mercado laboral.

La **discriminación salarial a posteriori** puede existir no sólo cuando las mujeres y hombres reciben salarios diferentes por ocupar el mismo empleo, sino también cuando teniendo las mismas características ocupan puestos de trabajo diferentes.

También se da lugar cuando una persona recibe un salario inferior únicamente por razón de género, por motivos asociados con la condición biológica del individuo o por el hecho de asociar roles/comportamientos atribuibles a cada hombre o mujer la cual se denomina **discriminación salarial directa**, pero también cuando se consideran ciertos factores como por ejemplo la edad, la antigüedad, la ocupación o nivel de estudios, en la valoración de un puesto de trabajo que pueden suponer una ventaja para uno u otro género, en cuyo caso pasa a llamarse **discriminación salarial indirecta**.

² De Cabo Serrano, G. y Garzón, M. (2007).

2. Fuentes estadísticas utilizadas

2.1 Instituto Nacional de Estadística (INE)

El **Instituto Nacional de Estadística (INE)** es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Economía y Hacienda. Su tarea principal es la **elaboración de estadísticas públicas**, los cuales son estudios oficiales sobre la situación y evolución de la población, la economía y la sociedad de España. El INE se encuentra a disposición del público de forma gratuita en su web.

Además de elaborar estadísticas el INE es el **coordinador** de la estadística oficial que se realiza en España a través de las distintas administraciones públicas.

A escala internacional, el INE contribuye a la construcción de la **estadística oficial de la Unión Europea**.

Por último, el INE realiza importantes funciones de coordinación de los **Padrones Municipales** y es el responsable de la formación del **Censo Electoral**.

2.2 Encuesta Estructural Salarial (ESS)

La **Encuesta de Estructura Salarial (EES)** es una encuesta sobre la estructura y distribución de los salarios la cual se realiza cada cuatro años en todos los países de la Unión Europea.

Los cuestionarios se realizan de **forma individual** y en ellos abarcan preguntas específicas del encuestado como su nivel de estudios antigüedad, ocupación etc.. Además de cuestiones de la empresa como el mercado al que se destina la producción, la existencia de un convenio o si la empresa pertenece al sector público o privado.

Los **objetivos** principales de la encuesta son el conocimiento de los niveles salariales y su distribución, y la determinación de la estructura del salario, es decir, qué variables y en qué cuantía influyen en él.

La ESS abarca todo el territorio nacional con resultados desagregados por Comunidades Autónomas, de esta manera se pueden comparar los datos intrapaís.

Cabe destacar que en la encuesta se diferencian dos periodos de referencia. Una parte de las preguntas están relacionadas con el mes de octubre puesto que se considera un mes “normal” en todas las zonas de la UE. Y los otros datos son anuales, es decir, se refieren al año en sí. En este caso, únicamente se han analizado los datos anuales.

Para la elaboración de este proyecto se han utilizado los datos obtenidos de la Encuesta de Estructura Salarial de **2014**, puesto que eran los datos más recientes.

El objeto de estudio es evidenciar una discriminación salarial por cuestiones de género en el sector financiero español, por lo que los datos los cuales han sido relevantes son aquellos relacionados con las actividades financieras y de seguros.

Tabla 1- Muestra recogida y tasas de respuesta por secciones de actividad de la CNAE-09

	Unidades	Tasa	Trabajadores	Tasa
TODAS LAS ACTIVIDADES	25.087	91,76	209.436	91,93
B. Industrias extractivas	302	92,07	1.849	92,91
C. Industria manufacturera	5.917	94,29	49.270	94,34
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	228	92,68	1.875	85,77
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	725	94,16	6.264	94,25
F. Construcción	2.294	88,81	12.916	91,67
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.958	92,58	17.583	94,35
H. Transporte y almacenamiento	1.242	92,76	10.940	93,42
I. Hostelería	826	85,51	7.081	91,68
J. Información y comunicaciones	1.384	90,99	11.526	93,17
K. Actividades financieras y de seguros	980	93,42	9.141	91,85
L. Actividades inmobiliarias	478	89,68	1.730	89,82
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.449	93,51	15.743	94,28
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.899	90,00	18.502	86,81
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	623	87,99	9.404	84,00
P. Educación	525	94,09	6.905	93,08
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.265	91,14	17.077	89,08
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	969	88,49	6.051	91,40
S. Otros servicios	1.023	90,05	5.579	93,61

Fuente de Información: INE

En la *tabla 1* se puede observar que la tasa de trabajadores que han sido encuestados es **muy elevada**, puesto que ha sido respondida por más del 90%. De esta manera los datos se consideran muy representativos.

3. Análisis Descriptivo

3.1. Situación económica

En este *apartado 3* se va a proceder a realizar un análisis descriptivo a través de los datos obtenidos de la Encuesta Estructural Salarial (EES) de 2014 sobre el sector financiero.

En primer lugar, se ha creído conveniente un análisis previo de la **situación económica** de 2014.

Tabla 2- Tasa de actividad 2014

TASA DE ACTIVIDAD	
HOMBRES	MUJERES
65,83%	53,68%

Fuente de Información: INE

En la *tabla 2* se muestra la **tasa de actividad** de España en 2014. La tasa de actividad³ mide la proporción de la población potencialmente activa con la edad mínima de 16 años que decide participar de forma activa en el mercado.

En este caso la tasa de actividad es superior en el género masculino que en el género femenino.

Tabla 3-Tasa de ocupación española 2014

TASA OCUPACIÓN	
HOMBRES	MUJERES
50,03%	40,03%

Fuente de Información: INE

En referencia a la **tasa de ocupación**⁴ la cual se define como la proporción que representa la población ocupada respecto a la población potencialmente activa, se puede observar en la *tabla 3* cómo también es mayor en hombres que en mujeres.

³ García Delgado, J. L. y Myro, R. (2015).

Tabla 4-Tasa de ocupación sector financiero 2014

TASA OCUPACIÓN	
HOMBRES	MUJERES
51,93%	48,07%

Fuente de Información: INE

Sin embargo, si únicamente prestamos atención al sector financiero como muestra la *tabla 4* , esta diferencia disminuye.

La **tasa de paro** trata de la proporción que supone la población desempleada respecto de la población activa.

Tabla 5- Tasa de paro española 2014

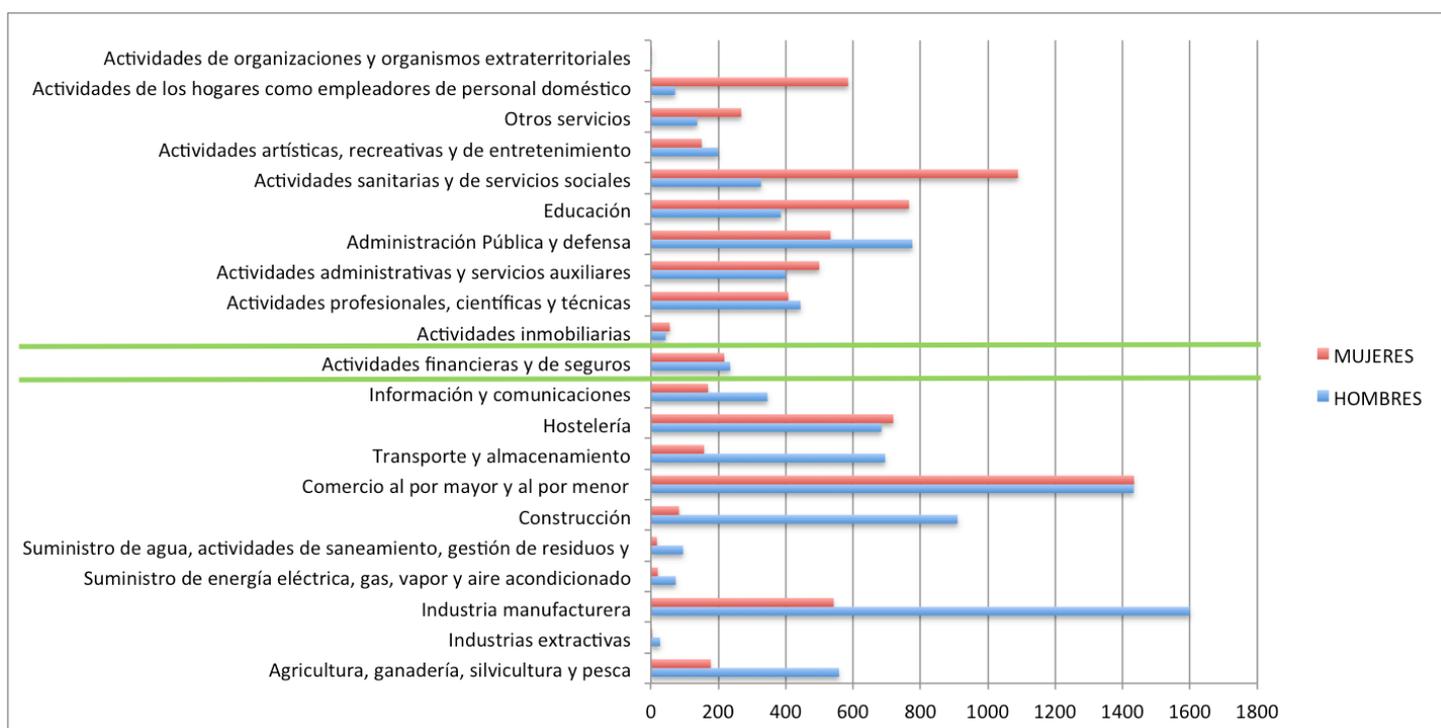
TASA DE PARO	
HOMBRES	MUJERES
23,60%	25,43%

Fuente de Información: INE

En la *tabla 5* se observa que en porcentaje existen más mujeres paradas que hombres, lo que indica una ligera desigualdad.

Debido a que el análisis se centra en el sector financiero se cree conveniente la comparación de esta actividad con las demás que intervienen en España en 2014.

Gráfica 1-Número de ocupados según actividad y género (Miles de personas)



Fuente de Información: INE

En la *gráfica 1* se muestra como el número de ocupados en el sector financiero español en 2014 se encuentra alrededor de 400.000 personas de los cuales más o menos la mitad se corresponde a mujeres y la otra mitad a hombres.

De este modo no se aprecia una diferencia abismal como sucede en otros sectores, como en la industria manufacturera o la construcción las cuales están dominadas por hombres, o en el caso contrario en las actividades sanitarias, educación o actividades relacionadas con el hogar, en las cuales predominan las mujeres.

Sin embargo, este sector financiero no tiene un gran peso como otras actividades, es decir, en otros sectores como el comercio se dedican entre hombres y mujeres aproximadamente 2.800.000 personas una cifra que dista mucho con el sector financiero.

En segundo lugar, se van a analizar los datos obtenidos de la encuesta estructural salarial (ESS). Cabe destacar que el **número de trabajadores** de género femenino es ligeramente mayor al masculino: de los 9.093 encuestados un 52% son mujeres y un 48% son hombres.

3.2. Salario por hora

Debido a que este trabajo consiste en evidenciar la existencia de discriminación salarial entre hombres y mujeres, se ha creído conveniente un primer cálculo en el cual se valora el salario por hora promedio entre ambos géneros.

Para la obtención del **salario por hora** se ha tenido en cuenta el salario bruto anual, las retribuciones en especie, las pagas extraordinarias y la jornada anual pactada. De manera que la ecuación resultante es la siguiente:

$$\begin{aligned} \text{Salario por hora} \\ &= (\text{Salario Bruto} + \text{Retribución en especie} \\ &+ \text{pagas extraordinarias}) / (\text{Jornada anual pactada}) \end{aligned}$$

3.3. Género

Como se observa en la *tabla 6* los hombres en término promedio cobran **11,77 euros por hora** más que las mujeres.

Tabla 6- Salario por hora género

	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA	PORCENTAJE
SAL/H PROMEDIO	35,21	23,44	11,77	33,43%

Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

¿Pero realmente la discriminación salarial únicamente por razón de género corresponde al 33,43%?

No, puesto que existen otras variables las cuales influyen a la hora de determinar un salario como el nivel de estudios, ocupación, antigüedad, zona geográfica etc... , es decir, la denominada discriminación indirecta.

Como se ha explicado en el *apartado 1.1* la discriminación salarial por cuestiones de género puede ser de dos tipos indirecta o directa. A través del análisis descriptivo no se puede extraer el dato concreto que hace referencia a la discriminación directa,

únicamente el dato obtenido indica la discriminación salarial total por razones de género.

Por ello es necesario la elaboración de un análisis econométrico que se realizará en el siguiente apartado, de esta manera se especificará la discriminación directa exclusivamente por razones de género.

3.4. Edad

En la *tabla 7* se muestra que en el rango de edad de 20 a 49 años existe un número mayor de mujeres en este sector. Sin embargo a partir de los 50 años se invierte el resultado dando lugar a que los hombres son los que predominan.

Tabla 7-Rangos de edad según género

	HOMBRES	MUJERES
De 20 a 29 años	176	329
De 30 a 39 años	1.230	1.907
De 40 a 49 años	1.424	1.709
De 50 a 59 años	1.281	723
Más de 59 años	215	99

Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

¿Pero existen diferencias salariales por cuestión de género en cada rango de edad?

Tabla 8-Diferencias salariales por rango de edad

	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
De 20 a 29 años	12,86	12,36	0,50
De 30 a 39 años	28,22	20,76	7,45
De 40 a 49 años	36,71	26,50	10,21
De 50 a 59 años	41,64	27,99	13,65
Más de 59 años	45,34	25,94	19,40

Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

Mediante la *tabla 8* se concluye que efectivamente sí, además también se indica que cuanto mayor es la edad mayor es el salario y la discriminación salarial. Puesto que en el rango de 20 a 29 años únicamente los trabajadores perciben **0,5 euros por hora** más

que las trabajadoras. Sin embargo esta diferencia se incrementa hasta **19,4 euros por hora** en los trabajadores de más de 59 años.

3.5. Responsabilidad

A través de los datos obtenidos se observa que existe un mayor número de hombres que con responsabilidad puesto que 1.423 hombres tienen a su cargo personal de la plantilla frente a 809 mujeres.

Tabla 9- Diferencias salariales según la responsabilidad

	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
No Responsabilidad	29,35	21,20	8,15
Sí Responsabilidad	47,18	34,44	12,74

Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

En la anterior *tabla 9* se percibe que tener responsabilidad sobre los trabajadores influye directamente en el salario por hora. Aquel empleado que tenga a su cargo personal de la empresa obtiene un sueldo mayor.

Sin embargo, tener responsabilidad o no debería ser independiente del género, ya que solo tendría que influir la existencia o inexistencia de responsabilidad.

A pesar de ello, se observa que los hombres encargados ganan **12,74 euros por hora** más que las mujeres encargadas, y aquellos hombres que no poseen ningún trabajador a su cargo obtienen **8,15 euros por hora** más que las mujeres.

De tal manera el género masculino únicamente por estar a cargo de empleados gana más que el género femenino.

3.6. Nivel de estudios

La teoría indica que un nivel mayor de estudios supone un mayor cargo de ocupación. Por lo que posteriormente en el apartado se analizará si un mayor nivel de estudios da lugar a un puesto más elevado.

Tabla 10- Nivel de estudios según género

	HOMBRES	MUJERES
Menos que primaria	1	1
Educación primaria	89	162
Primera etapa de educación secundaria	294	302
Segunda etapa de educación secundaria	984	1.103
Enseñanzas de formación profesional y de Grado superior	238	409
Diplomados universitarios y similares	735	872
Licenciados y similares, y Doctores universitarios	1.985	1.918

Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

En esta primera *tabla 10* se muestra que existe un mayor número de mujeres con un nivel de estudios mayor, salvo en los estudios más elevados licenciados y universitarios.

¿Existe discriminación salarial por cuestiones de género a pesar de que ambos sexos obtienen la misma titulación?

Tabla 11- Diferencias salariales según nivel de estudios

	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
Menos que primaria	24,41	11,19	13,22
Educación primaria	31,17	14,19	16,98
Primera etapa de educación secundaria	30,59	17,37	13,22
Segunda etapa de educación secundaria	31,85	18,61	13,24
Enseñanzas de formación profesional y de Grado superior	25,49	19,48	6,01
Diplomados universitarios y similares	31,34	23,19	8,14
Licenciados y similares, y Doctores universitarios	40,35	28,92	11,42

Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

Se observa la existencia de discriminación en todas las titulaciones en la *tabla 11*, sobre todo en la educación primaria ya que los hombres obtienen **16,98 euros por hora** más que las mujeres.

3.7. Tipo de jornada

Tabla 12- Tipo de jornada según género

	HOMBRE	MUJER	PORCENTAJE TOTAL
Completa	4.103	4.281	92,20%
Parcial	223	486	7,80%

Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

A priori podemos destacar el número elevado de contratos de jornada completa frente a los de parcial.

¿Sin embargo, es realmente este porcentaje mayor a la media española?

Según el INE el porcentaje de jornada completa es de un 84,09% en el conjunto de la economía, por lo que en el sector financiero es superior a la media.

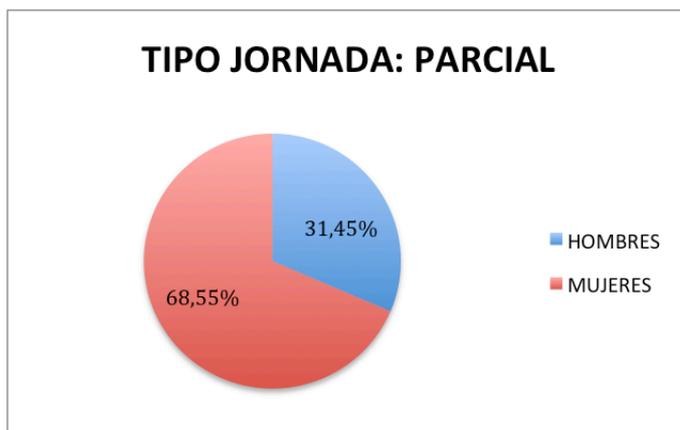
Gráfica 2- Porcentaje de contratos con jornada completa según género



Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

Cabe resaltar que no se aprecia una diferencia significativa entre hombres y mujeres en el tipo de jornada completa, puesto que del total de contratos de jornada completa un 51,06% pertenecen a mujeres como se muestra en la *gráfica 2*.

Gráfica 3- Porcentaje de contratos de jornada parcial según género



Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

A diferencia, en la *gráfica 3* si observamos el total de contratos con jornada parcial las mujeres poseen alrededor del 70% , por lo que sí existe una diferencia entre géneros en este tipo de jornada.

Tabla 13-Diferencias salariales según tipo de jornada

	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
Completa	35,38	23,76	11,63
Parcial	32,04	20,68	11,36

Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

La diferencia salarial como se observa en la *tabla 13* es muy similar tanto para jornada completa como parcial. Las mujeres cobran alrededor de **11 euros por hora menos** que los hombres.

3.8. Tipo de contrato

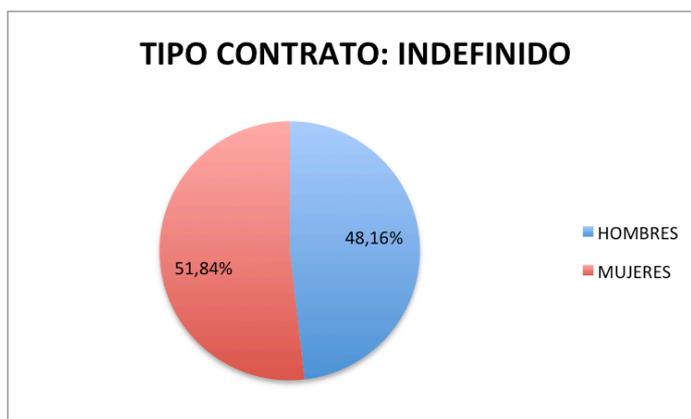
Tabla 14- Tipo de contratos según género

	HOMBRES	MUJERES	PORCENTAJE TOTAL
Indefinido	4.194	4.514	95,77%
Determinado	132	253	4,23%

Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

Los datos obtenidos en la *tabla 14*, son muy similares a los de tipo de jornada, dado que los contratos indefinidos suponen un 95,77% de los contratos totales. Por ello se va a proceder a la comparación con la media española. En esta ocasión también es superior ya que según el INE la media en el conjunto de la economía es de 76% de contratos indefinidos frente a los determinados.

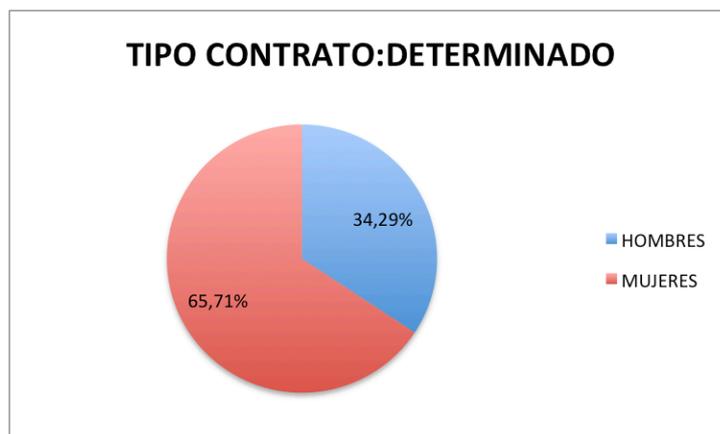
Gráfica 4- Porcentaje de contratos indefinidos según género



Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

Tras comparar los contratos indefinidos totales según el género se obtiene que no existe una diferencia representativa como se observa en el *gráfico 4*.

Gráfica 5- Porcentaje de contratos determinados según género



Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

Sin embargo, al contrastar los contratos con duración determinada se concluye a través de la *gráfica 5* que de los contratos determinados un 65,71% pertenece al género femenino. De manera que, si existe una desigualdad entre sexos.

Tabla 15-Diferencias salariales según tipo de contrato

	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
Indefinido	35,57	24,26	11,31
Determinado	23,89	8,91	14,98

Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

En la *tabla 15* se muestra que también existe desigualdad salarial entre hombres y mujeres según el contrato ya bien sea indefinido, 11,31 euros por hora o determinado, 14,98 euros por horas.

Además se concluye que los salarios de los trabajadores con contrato indefinido son mayores que los de contrato determinado.

3.9. Ocupación

El código CNO-1, Código Nacional de Ocupaciones, es una clasificación llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que tiene por objeto acotar los diferentes ámbitos ocupacionales con el fin de poder garantizar el tratamiento uniforme de datos estadísticos.

Tabla 16- Ocupación por género

	HOMBRES	MUJERES
Directores y gerentes	1.041	557
Técnicos y profesionales	162	242
Otros técnicos y profesionales	601	488
Técnicos; Profesionales de apoyo	1.663	2.042
Empleados de oficina que no atienden al público	421	733
Empleados de oficina que atienden al público	395	619
Trabajadores de los servicios de comercio	1	3
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	17	54
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	2	0
Trabajadores cualificados de la construcción	6	1
Trabajadores cualificados	5	0
Conductores y operadores de maquinaria móvil	2	0
Trabajadores no cualificados en servicios	10	28

Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

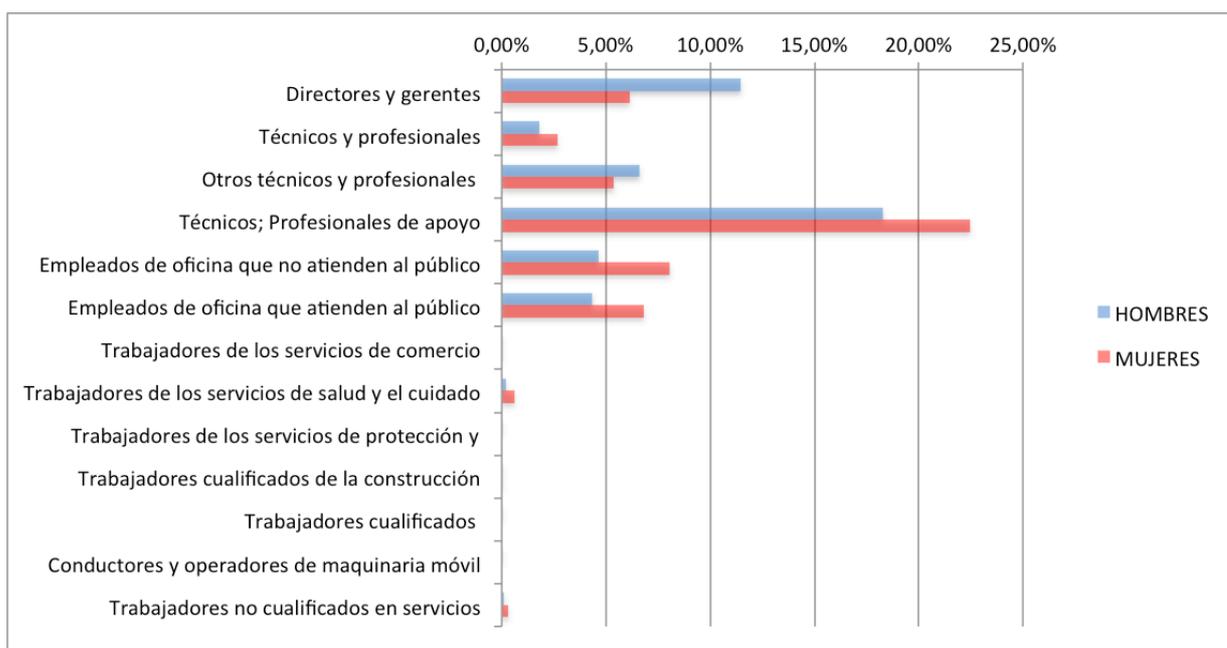
En la *tabla 16* se concluye la desproporcionalidad entre hombres y mujeres en los **cargos directivos** del sector financiero, lo que sería una de las causas por las cuales el género femenino obtendría un salario por hora promedio inferior.

A pesar de que en este sector existe un mayor número de mujeres, en los puestos más altos no se ve reflejado, ya que un 65,14% de estos puestos son realizados por hombres y no por mujeres.

Cabe destacar que en las **ocupaciones centrales** como son los técnicos y empleados de oficina ya bien atiendan al público o no, existe un porcentaje superior de mujeres frente a los hombres, concretamente del 57,79%.

También se puede observar como en los puesto de seguridad, trabajadores cualificados y operadores de maquinaria móvil no existe ninguna empleada son cargos realizados por hombres.

Gráfica 6- Porcentaje de ocupación según género



Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

En la *gráfica 6* se puede apreciar de una manera más visual las diferencias de ocupación según el sexo. A través de ella se puede concluir que los puestos directivos realizados por hombres suponen un 11,45% del total de ocupación a diferencia de las mujeres que únicamente alcanzan alrededor de un 6%.

Sin embargo, en relación con profesionales de apoyo el cual es el puesto con mayor número de empleados tanto para el género masculino como para el femenino predominan las mujeres las cuales suponen un 22,46% del total.

En referencia al *apartado 3.6* nivel de estudios, se percibe que hay una gran diferencia entre el nivel de estudios y la ocupación. Debido a que 1.918 mujeres son licenciadas y doctoras, sin embargo, este número no se corresponde con los puestos directivos que ocupan ya que únicamente son 557.

De esta manera se concluye que a pesar del nivel de estudios superior no obtienen cargos directivos y se encuentran en puestos inferiores.

¿Existe discriminación por cuestiones de género si ambos sexos se encuentran en los mismos puestos?

Tabla 17-Diferencias salariales según ocupación

	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
Directores y gerentes	48,86	38,95	9,91
Técnicos y profesionales	31,46	23,38	8,08
Otros técnicos y profesionales	41,91	30,49	11,42
Técnicos; profesionales de apoyo	30,32	22,37	7,95
Empleados de oficina que no atienden al público	24,00	16,01	7,99
Empleados de oficina que atienden al público	24,89	17,61	7,28
Trabajadores de los servicios de comercio	22,80	9,37	13,43
Trabajadores de los servicios de salud	18,20	15,41	2,79
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	35,68	-	-
Trabajadores cualificados de la construcción	20,39	17,96	2,43
Trabajadores cualificados	19,04	-	-
Conductores y operadores de maquinaria móvil	17,07	-	-
Trabajadores no cualificados en servicios	15,54	11,31	4,23

Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

La *tabla 17* muestra como a pesar de poseer la misma ocupación existen diferencias salariales en todos los puestos.

Cabe resaltar que donde se da lugar a una mayor discriminación es en los **servicios comerciales** donde los hombres gana **13,43 euros por hora** más que las mujeres.

3.10. Zona geográfica

Tabla 18-Diferencias salariales por género y zona geográfica

ZONA GEOGRÁFICA	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
Noroeste	33,95	22,97	10,98
Noreste	37,00	25,80	11,20
Comunidad de Madrid	40,95	25,68	15,27
Centro	31,17	21,22	9,95
Este	33,82	22,00	11,81
Sur	32,39	21,98	10,41
Canarias	36,21	25,36	10,85

Elaboración propia a partir de los datos de la ESS de 2014

En la *tabla 18* se observa la brecha según las NUTS (Nomenclatura de las Unidades Territoriales Estadísticas), es decir, según la procedencia territorial, en la siguiente enumeración se especifica las comunidades autónomas que pertenecen a cada región:

1. Noroeste: Galicia, Principado de Asturias, Cantabria.
2. Noreste: País Vasco, Comunidad Foral de Navarra, La Rioja y Aragón.
3. Comunidad de Madrid.
4. Centro: Castilla y León, Castilla La Mancha y Extremadura.
5. Este: Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares.
6. Sur: Andalucía, Región de Murcia, Ceuta y Melilla.
7. Canarias

La brecha salarial entre las zonas geográficas es muy similar, cabe destacar que dónde existe una **mayor discriminación** es la Comunidad de Madrid, concretamente el género masculino gana **15,27 euros** más por hora que el femenino. A diferencia la región central es dónde menor desigualdad consta los hombres consiguen **9,95 euros** más que las mujeres.

En definitiva en todas las zonas el género femenino obtiene un salario por hora inferior al masculino.

A través del **análisis descriptivo** se puede concluir que las mujeres obtiene un salario inferior a los hombres. Una de las causas es que ocupan mayoritariamente puestos de menor cargo a los hombres, lo que da lugar a una menor posibilidad de responsabilidad. A ello hay que sumarle que existen un mayor número de hombres en edades más avanzadas, es decir, mayores de 50. Además las mujeres tienen más contratos de tiempo determinado y jornada parcial.

Todas las características anteriores conllevan a un salario por hora inferior al de los hombres, lo que implica una discriminación indirecta.

4. Análisis econométrico

4.1 Metodología

En este apartado se va a estudiar a través de una medición econométrica el objeto de estudio, es decir, como afecta el género en el salario. De esta manera se puede cuantificar la discriminación directa existente y por la cual aparece la denominada brecha salarial.

Con esta medición econométrica se puede analizar además otros factores influyentes para determinar el salario como posteriormente se observará. Para ello, se ha necesitado la utilización del programa econométrico Gretl.

Para la realización del análisis se va utilizar la estimación por Mínimos Cuadrados Ordinarios es un modelo que especifica una supuesta relación aleatoria entre una variable a explicar, endógena, y un conjunto de variables explicativas, exógenas. El objetivo es cuantificar dicha relación, es decir, darle valor a los parámetros que aparecen en el modelo; en definitiva, estimar.⁵

De manera que para la elaboración del análisis nuestra referencia es la metodología clásica utilizada por **Oaxaca y Blinder** la cual se basa en la estimación de ecuaciones separadas de salarios para hombres y mujeres.

⁵ Olloqui I, (2017-2018)

Su estudio ofrecía una descomposición de la diferencia salarial entre la parte explicada por las diferentes dotaciones de características personales y laborales tanto de trabajadores como trabajadoras, y la parte debida a la distinta remuneración para hombres y mujeres de dichas características.

4.2 Modelo

Se va a estimar el salario (w) a través del género y de otras variables de acuerdo con la siguiente relación:

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 GÉNERO + \sum \beta_i X_i + U_i$$

siendo X_i el resto de variables exógenas

El modelo se clasifica como **log-lineal** puesto que la variable endógena se expresa en forma logarítmica y las variables exógenas en forma lineal.

4.2.1 Variable endógena

En este caso la variable a explicar es el salario por hora el cual ha sido calculado anteriormente como suma del salario bruto, retribución en especie y las pagas extraordinarias, todo ello dividido por la jornada anual pactada.

En este modelo se ha creído conveniente la utilización de esta variable en modelo logarítmico puesto que se ajusta mejor debido a que reduce la varianza de la variable.

4.2.2 Variables exógenas

Las variables explicativas son las siguientes:

- Género: Si el individuo es mujer u hombre.
- Años de antigüedad: Número de años que la persona de estudio ha trabajado en la empresa.
- Edad: Cuántos años tiene el individuo de estudio.
- Responsabilidad: Si la persona tiene personal a su cargo o no.
- Nivel de estudios: Titulación académica máxima alcanzada por el individuo.
- Tipo de jornada: Si la jornada es completa o parcial.
- Tipo de contrato: Si el contrato es indefinido o determinado.
- Ocupación: Qué puesto ocupa en la empresa de acuerdo con CNO-1.

- Procedencia: De que parte de España procede el individuo según Nomenclatura de las Unidades Territoriales Estadísticas.

4.3 Estimación del modelo

Para obtener los datos del programa Gretl primero se ha debido de realizar una Excel determinada a través de los datos de la ESS, de esta manera las variables explicativas han sido las siguientes:

VARIABLES DEL MODELO EXPLICATIVAS
0 GÉNERO: HOMBRE 1 GÉNERO: MUJER
ANTIGÜEDAD: Número de años en la empresa
1 EDAD: Menor de 19 años 2 EDAD: De 20 a 29 años 3 EDAD: De 30 a 39 años 4 EDAD: De 40 a 49 años 5 EDAD: De 50 a 59 años 6 EDAD: Más de 50
0 RESPONSABILIDAD: NO 1 RESPONSABILIDAD: SI
1 ESTUDIOS: Menos que primaria 2 ESTUDIOS: Educación primaria 3 ESTUDIOS: Primera etapa de educación secundaria 4 ESTUDIOS: Segunda etapa de educación secundaria 5 ESTUDIOS: Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares 6 ESTUDIOS: Diplomados universitarios y similares 7 ESTUDIOS: Licenciados, doctores universitarios y similares
0 TIPO DE JORNADA: Tiempo completo 1 TIPO DE JORNADA: Tiempo parcial
0 TIPO DE CONTRATO: Duración indefinida 1 TIPO DE CONTRATO: Duración determinada
1 CNO A: Directores y gerentes 2 CNO B: Técnicos y profesionales 3 CNO C: Otros técnicos y profesionales 4 CNO D: Profesionales de apoyo 5 CNO E: Empleados de oficina que no atienden al público 6 CNO F: Empleados de oficina que atienden al público 7 CNO G: Trabajadores de los servicios de comercio 8 CNO H: Trabajadores de los servicios de salud 9 CNO I: Trabajadores de los servicios de protección y seguridad 10 CNO K: Trabajadores cualificaciones de la construcción 11 CNO L: Trabajadores cualificados 12 CNO N: Conductores y operadores de maquinaria móvil 13 CNO O: Trabajadores no cualificados en servicios

- 1 NUTS: Noroeste
- 2 NUTS: Noreste
- 3 NUTS: Comunidad de Madrid
- 4 NUTS: Centro
- 5 NUTS: Este
- 6 NUTS: Sur
- 7 NUTS: Canarias

Tras la realización del modelo MCO de los datos de la muestra se ha obtenido la siguiente información:

Modelo 1: MCO, usando las observaciones 1-9093

Variable dependiente: I_SALH

	<i>Coefficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>valor p</i>	
constante	301.530	0.0306601	98.35	<0.0001	***
GÉNERO	-0.178804	0.00972661	-18.38	<0.0001	***
ANTIGÜEDAD	0.0210336	0.000637761	32.98	<0.0001	***
EDAD 3	0.253986	0.0222335	11.42	<0.0001	***
EDAD 4	0.339893	0.0231886	14.66	<0.0001	***
EDAD 5	0.363104	0.0263510	13.78	<0.0001	***
EDAD 6	0.387314	0.0365024	10.61	<0.0001	***
RESPONSABILIDAD	0.120261	0.0146982	8.182	<0.0001	***
ESTUDIOS 1	-0.0534418	0.313369	-0.1705	0.8646	
ESTUDIOS 2	-0.431698	0.0297052	-14.53	<0.0001	***
ESTUDIOS 3	-0.337521	0.0204653	-16.49	<0.0001	***
ESTUDIOS 4	-0.297888	0.0130807	-22.77	<0.0001	***
ESTUDIOS 5	-0.275739	0.0193845	-14.22	<0.0001	***
ESTUDIOS 6	-0.127373	0.0133315	-9.554	<0.0001	***
TIPO JORNADA	-0.0192220	0.0173828	-1.106	0.2688	
TIPO CONTRATO	-0.560091	0.0248412	-22.55	<0.0001	***
CNO B	-0.249758	0.0275781	-9.056	<0.0001	***
CNO C	-0.157380	0.0190245	-8.273	<0.0001	***
CNO D	-0.308950	0.0175427	-17.61	<0.0001	***
CNO E	-0.548003	0.0214875	-25.50	<0.0001	***
CNO F	-0.428526	0.0220954	-19.39	<0.0001	***
CNO G	-0.740880	0.220330	-3.363	0.0008	***
CNO H	-0.513241	0.0557731	-9.202	<0.0001	***
CNO I	0.154929	0.310429	0.4991	0.6177	
CNO K	-0.433103	0.166983	-2.594	0.0095	***
CNO L	-0.558737	0.196756	-2.840	0.0045	***
CNO N	-0.524043	0.310706	-1.687	0.0917	*
CNO O	-0.711784	0.0755345	-9.423	<0.0001	***

NUTS 2	0.0915112	0.0188322	4.859	<0.0001	***
NUTS 3	0.165236	0.0177742	9.296	<0.0001	***
NUTS 4	-0.00913694	0.0196623	-0.4647	0.6422	
NUTS 5	0.0329462	0.0169932	1.939	0.0526	*
NUTS 6	0.0504260	0.0189096	2.667	0.0077	***
NUTS 7	0.167550	0.0273946	6.116	<0.0001	***

Media de la vble. dep.	3.169.735		D.T. de la vble. dep.	0.640066
Suma de cuad. residuos	1.738.904		D.T. de la regresión	0.438125
R-cuadrado	0.533162		R-cuadrado corregido	0.531461
F(33, 9059)	3.135.154		Valor p (de F)	0.000000
Log-verosimilitud	-5.381.361		Criterio de Akaike	10830.72
Criterio de Schwarz	11072.64		Crit. de Hannan-Quinn	10913.00

- Contraste de especificación RESET

Hipótesis nula: La especificación es adecuada

Estadístico de contraste: $F(2, 9057) = 71.5244$

con valor p = $P(F(2, 9057) > 71.5244) = 1.51392e-031$

- Contraste de heterocedasticidad de White

Hipótesis nula: No hay heterocedasticidad

Estadístico de contraste: $LM = 1104.7$

con valor p = $P(\text{Chi-cuadrado}(338) > 1104.7) = 3.65886e-082$

Los asteriscos (*) indican la significatividad de las variables exógenas, de esta manera se observan cuáles son las variables más relevantes del modelo.

A través del R-Cuadrado se obtiene el porcentaje de la variación de la endógena que explica el modelo en este caso corresponde al 53,31% debido al gran tamaño de la muestra se deduce que es un porcentaje bastante alto.

A la hora de la estimación del modelo existen varios problemas que se han de tener en cuenta.

El primero de ellos es el problema de **multicolinealidad** perfecta. Este afecta en la duplicidad de las variables exógenas, por lo que se han eliminado las variables EDAD 2, ESTUDIOS 7, CNO A Y NUTS 1. Las variables anteriores funcionan como referencia para las restantes.

Se debe aclarar que los coeficientes resultantes se interpretan como un aumento porcentual, en el caso de ser positivo, y una disminución porcentual, en el caso de ser negativo, de la variable suprimida de cada categoría.

En el caso de EDAD 1 esta también ha sido omitida puesto que el valor era cero, dado que ningún individuo de la muestra tiene menos de 19 años.

El segundo problema hace referencia a la **heterocedasticidad** la cual implica que la varianza de los errores no es constante de manera que incumple una de las hipótesis básicas del modelo de regresión lineal. Para ello se ha realizado el test de White en el cual el valor de p es inferior al 0,05 se rechaza la hipótesis nula lo que da lugar a problemas de heterocedasticidad. Sin embargo, este se ha resuelto realizando el análisis con desviaciones típicas robustas.

4.4 Resultados

Al ser nuestro objeto de estudio principal evidenciar la existencia de la discriminación salarial por cuestiones de sexo, la variable en la que se debe fijar nuestra atención es GÉNERO, la cual tiene tres asteriscos lo que supone que es una variable significativa al 1% , lo que indica que es una de las variables que explica el salario por hora.

La variable **GÉNERO** obtiene un coeficiente negativo ello significa que las mujeres perciben un salario únicamente por ser mujeres de un **17,88%** menor que los hombres a igualdad de todo el resto de características consideradas en el modelo.

De esta manera, se puede verificar lo que en el análisis descriptivo suponíamos la existencia de discriminación salarial por razón directa.

En el *apartado 3.3* obteníamos una discriminación salarial por razones de sexo del 33,43%, ahora bien podemos clasificar entre discriminación directa e indirecta.

A través del análisis econométrico conocemos que la discriminación directa es del 17,88%, de manera que la discriminación indirecta asciende al **15,55%**.

De este modo, se observa que la discriminación directa, es decir, la que alude únicamente a cuestiones de género es mayor a la discriminación indirecta en la que influye ciertos factores que suponen en la valoración de un puesto de trabajo una ventaja para el género masculino.

En referencias a las otras variables explicativas del modelo se observa las siguientes conclusiones:

Con respecto a los años de **antigüedad** en la empresa, un mayor número de años supone un a mayor salario específicamente del **2,1%** por año.

En vinculación con la antigüedad va asociada la **edad** de los empleados en la que se concluye que tener un mayor número de años influye en el salario por hora, puesto que, en relación a los trabajadores de 20 a 29 años, aquellos entre 30 y 39 años ganan alrededor de un **25,4%** más, a partir de los 40 hasta los 49 años, un **34%** más, entre 50 y 59 años, un **36,3%** más y a partir de los 59 años un **38,7%** más.

Tener a cargo a empleados, es decir, tener **responsabilidades** sobre ellos da lugar también a un mayor sueldo, alrededor de un **12%** por encima.

Como se mencionaba en el análisis descriptivo el factor **nivel de estudios** es relevante a la hora de aspirar a un cargo mayor.

Se observa cómo un mayor nivel de estudios supone un mayor salario. En referencia a los licenciados y doctores, los grados universitarios ganan un **12,73%** menos, los de grado superior un **27,57%** menos, aquellos titulados en la segunda etapa de la ESO un **29,79%** menos, los de la primera etapa de la ESO un **33,73%** menos y los que únicamente poseen el título de primaria un **43,17%** menos. El resultado en los trabajadores con estudios inferiores a primaria no es relevante porque sólo dos personas se encuentran en esta situación.

La variable **jornada** no es significativa, es decir, no explica la variable salario por hora. De esta manera se puede concluir que ya bien sea una jornada a tiempo completo o parcial no determina el salario.

Cabe destacar la importancia de los **contratos indefinidos**, puesto que según los datos se observa que un contrato indefinido obtiene un salario por hora un **56%** mayor que un contrato temporal.

En relación con la **ocupación**, los directivos son aquellos que más salario perciben por lo que se puede afirmar que un mayor cargo en la empresa da lugar a un mayor salario. Como se ha mencionado con anterioridad la variable eliminada ha sido CNO A la cual corresponde con los directivos y gerentes.

De esta manera se concluye todos los demás puestos obtienen coeficientes negativos por lo que su salario es inferior al puesto más alto. La única excepción son los trabajadores relacionados con la seguridad (CNO I), pero el resultado se debe a que hay muy pocas personas en esta situación.

Respecto a la procedencia el estudio nos muestra que las **zonas geográficas** donde más salario se percibe son las Islas Canarias y la Comunidad de Madrid.

5. Comparación con otros estudios similares

Tabla 19-Comparativa de estudios similares

Autor/es	Año	Sector	Muestra	Porcentaje de discriminación total	Porcentaje de discriminación directa
Rico, M. y Marco, F.	2002	Financiero	Chile	61%	-
			Costa Rica	70,90%	-
			Uruguay	76%	-
Metcalf, H. y Rolfe, H.	2008	Financiero	UK	41%	
De Cabo, G. y Garzón M ^a .J	2002	Total	España	-	19%
García Mainar, I y Monteagua, V.M	2006	Total	España	-	17%
García Mainar, I y Monteagua, V.M	2006	Total	Aragón	-	22%
Arnedo Forcano C.	2010	Industrial	España	-	17,77%

Fuente de Información: Elaboración propia

En este *apartado 5* se va a proceder a la comparación con otros trabajos y estudios similares los cuales cuantifican la discriminación salarial por razones género, en este caso, ya sea la desigualdad salarial total o directa (exclusivamente por cuestión de sexo).

Cabe recordar cómo se ha obtenido en apartados anteriores que la discriminación salarial total y la directa del sector financiero español en 2014 corresponde al 33,43% y 17,88% respectivamente.

En referencia a la comparación del sector financiero con otros países aunque no se puede comparar directamente se observa en la *tabla 19* que existe una gran **desigualdad salarial total** entre países sobre todo con los países sudamericanos en la que la brecha salarial es mucha mayor a la española.

A pesar de que no son directamente comparables el sector financiero con el conjunto de la economía o con Aragón, si nos centramos en la **discriminación salarial directa** se obtienen resultados muy similares, ya que la diferencia salarial únicamente por cuestión de género se comprende entre el 17% y 22%.

6. Conclusiones

El objetivo principal de este trabajo es evidenciar la existencia de discriminación salarial por cuestiones de género en el sector financiero español en 2014. Las conclusiones obtenidas son las siguientes:

Tras la realización del análisis descriptivo en referencia al **sexo** del individuo se obtiene que existe un mayor número de mujeres trabajadoras en este sector, las cuales cobran por promedio 11,77 euros por hora menos que los hombres. De esta manera, se concluye que la discriminación salarial total es del **33,43%**. A través del estudio econométrico se puede distinguir la discriminación salarial directa de la indirecta, un **17,88%** y un **15,55%** respectivamente.

En relación con el **rango de edad** se determina que en aquellas personas entre 20 a 49 años se da lugar a un mayor número de mujeres, pero a partir de los 50 años predominan los hombres. Cabe destacar, que mediante el análisis econométrico se concluye que un mayor número de años influye en el salario por hora. Así pues, en relación con los trabajadores de 20 a 29 años, los de 30 a 39 años gana un 25,4% más,

de 40 a 49 años un 34% más, entre 50 y 59 años un 36,3% más y a partir de los 59 años un 38,7% más, lo que afecta en la discriminación salarial indirecta.

Una de las variables que influyen es el **tipo de contrato**, es decir, si es temporal o indefinido. De los contratos temporales un 65,71% pertenecen a las mujeres, además conocemos que aquellos trabajadores con este tipo de contrato obtienen un salario inferior del 56% en referencia a los contratos indefinidos. Por lo que es otra de las variables que explica la desigualdad salarial entre ambos géneros.

Con respecto a la **ocupación**, se obtiene que un **11,45%** del total de trabajadores en el sector financiero son hombres directivos frente al **6,13%** del género femenino. Sin embargo, no se percibe una gran diferencia entre el nivel de estudios de ambos sexos. De esta manera se concluye que a pesar de que las mujeres posean un nivel de estudios superiores no obtienen cargos directivos y se encuentran en puestos inferiores. Mediante el análisis econométrico se determina que los directivos son aquellos que más salarios perciben. Ligado a la ocupación se encuentra la **responsabilidad** de los cuales el **63,75%** de los trabajadores con personas a su cargo son hombres lo que supone un incremento salarial del **12%**. De esta manera se puede explicar otra fracción de la discriminación indirecta entre hombres y mujeres.

En definitiva, se ha podido demostrar la existencia de discriminación salarial en el sector financiero español tanto la directa que se debe únicamente al sexo, como la indirecta, pudiendo además identificar los factores que intervienen en esta última.

Bibliografía

- ARNEDO FORCANO, C. (2017). *Brecha salarial por género en España en 2010: Discriminación directa sobre las mujeres con estudios superiores en la industria*. Trabajo de fin de grado. Universidad de Zaragoza.
- ENCUESTA ESTRUCTURAL SALARIAL.
(https://www.ine.es/metodologia/t22/meto_ees14.pdf). Fecha de consulta: 25/04/2019.
- DE CABO SERRANO, G. y GARZÓN, M. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Estudios del Instituto de la Mujer
- GARCÍA DELGADO, J. L. y MYRO, R. (2015). *Economía Española una introducción*. Aranzadi S.A.
- GARCÍA MAINAR, I y MONTUENGA, V.M. (2010). *Las retribuciones salariales de los aragoneses*. Documento de trabajo nº 54/2010. Fundación Económica Aragonesa.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA.
(https://www.ine.es/explica/docs/estaofi_queesine.pdf). Fecha de consulta: 18/05/2019.
- METCALF, H. Y ROLFE, H (2009). *Employment and earnings in the finance sector: A gender analysis*. National Institute of Economic and Social Research.
- OLLOQUI, I. (2017/2018) *Apuntes Econometría*. 3º ADE.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (<https://dle.rae.es/?id=HjuyHQ5>) Fecha de consulta: 17/04/2019.
- RICO IBAÑÉZ, M.N. Y MARCO NAVARRO, F. (2009). *Privilegiadas y discriminadas las trabajadoras del sector financiero*. Publicación de las Naciones Unidas. Cepal