

LA BRECHA

ANÁLISIS DE CONYUNTURA ECONÓMICA Y SOCIAL

DICIEMBRE 2022 - nº 7



REALIDAD SALARIAL DE LAS MUJERES

Brechas y discriminación de género
en el mercado de trabajo

LUCÍA VICENT VALVERDE



“

La discriminación femenina es un hecho global y estructural cuya comprensión nos aleja de estudiar este fenómeno como algo puramente circunstancial asociado a los vaivenes del crecimiento económico en el corto plazo o en un contexto territorial o temporal concreto

”

LUCÍA VICENT VALVERDE

Profesora de Economía en la Universidad Complutense de Madrid e investigadora del ICEI-UCM



Todavía hoy, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres sigue existiendo en los mercados de trabajo de todo el mundo y siempre es en perjuicio de ellas. Los últimos datos ofrecidos por organismos internacionales como las Naciones Unidas o la Organización Internacional del Trabajo estiman que la brecha salarial de género (BS) en 2022, asciende a más de un 20% a nivel mundial, lo que demuestra la distancia en las retribuciones percibidas por ambos sexos en el ejercicio de una misma actividad laboral. Este dato, por sí solo, revela la perpetuación de unas desigualdades históricas y estructurales que siguen operando en las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

Relaciones que privilegian las atribuciones masculinas en las distintas esferas de nuestra cotidianidad y que adquieren especial importancia al acceder a un empleo asalariado en el mercado de trabajo, ya que es esta la principal, y en muchos casos, la única vía de ingresos para la mayor parte de la población¹.

¹ Para más información sobre las desigualdades laborales que conviven y son causa de las brechas en los salarios a escala internacional, se recomienda consultar el último Informe Global de Brecha de Género: *World Economic Forum (2022): The Global Gender Gap Index 2022, Insight Report*, WEF, disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

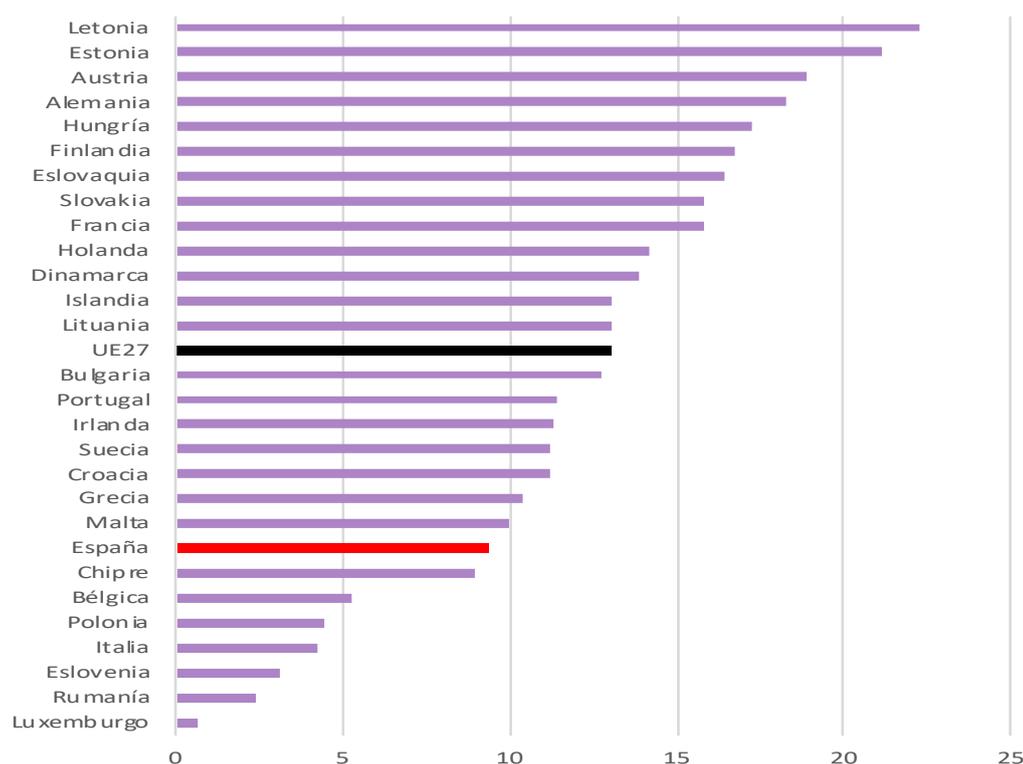
Poniendo el foco en las economías europeas, consideradas históricamente como las más avanzadas y progresistas por haber logrado la institucionalización de mejoras en materia de protección e igualdad para las y los trabajadores, comprobamos la vigencia de unos mercados de trabajo atravesados por la desigualdad no solo de ingresos, sino también en lo que se refiere a las condiciones y los derechos laborales. Desde la perspectiva de las remuneraciones, se confirman las distancias en una realidad laboral europea de la que España no escapa. A pesar de la vigencia del principio de igual salario por igual trabajo²

desde la firma del Tratado de Roma (1957), en el mejor de los cálculos posibles, la brecha salarial media en la Unión Europea se sitúa en un 13% y está presente en el conjunto de las economías integrantes desde que hay registros³. En la economía española este salto salarial ofrece un dato algo menor respecto al agregado y representa, a través de esta forma de cálculo, un 9,4%.

Es preciso incidir que otros recursos estadísticos y estudios sobre la cuestión, contraponen estos resultados y arrojan valores más elevados, que sitúan a España en distancias

² Artículo 157 incluido en la Parte 3 (*Union Policies and Internal Actions*) del Título X (*Social Policy*) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12008E157&from=EN>

³ Brecha salarial media en base a los últimos datos ofrecidos por Eurostat y calculada como la diferencia entre los ingresos brutos por hora promedio entre hombres y mujeres antes de deducir el impuesto sobre la renta y las contribuciones a la seguridad social, expresada como porcentaje de los ingresos por hora de los hombres. Se calcula para empresas con 10 o más empleados.



Nota: los datos de Grecia e Irlanda se corresponden con el año 2018

Brecha salarial de género, 2020. Porcentaje.

Fuente: Structure of Earnings Survey (Eurostat)

generalmente cercanas al 20%, a pesar de la tendencia a la baja de la brecha salarial en los últimos años que se confirma en las distintas posibilidades de cálculo del indicador⁴. Según los datos más recientes del Instituto Nacional de Estadística, las mujeres en España cobran de media 5.175,04 euros anuales menos que los hombres, lo que supone una brecha salarial del 18,7%. Un dato que se puede descomponer tanto por un efecto de discriminación salarial directo (que explicaría alrededor de la mitad de esa diferencia); como por el derivado de ocupar una posición más precaria en el mercado de trabajo, consecuencia de las barreras de entrada que perjudican el acceso laboral en igualdad de condiciones e ingresos de las mujeres.

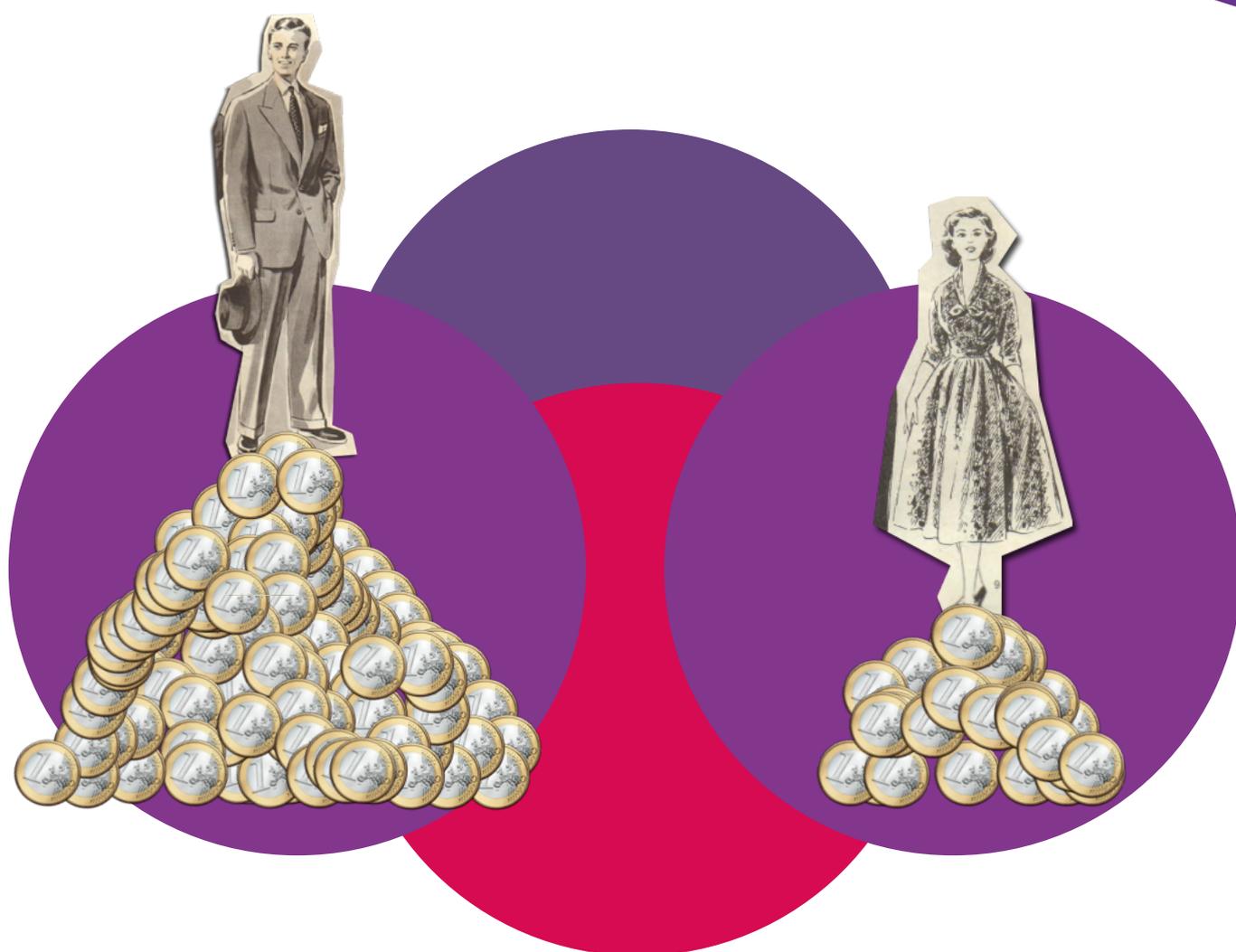
En cualquier caso, se confirma que la BS de género persiste obstinadamente y, en el caso de España, solo se han logrado mejoras marginales en los últimos años. Mejoras que posiblemente se deben a la extensión de una precariedad que, a diferencia del pasado que se enquistaba fundamentalmente en el trabajo femenino, hoy se propaga en el conjunto del tejido laboral, incluidos los puestos tradicionalmente protegidos. Esta caída de la BS durante la pandemia mantiene su descenso debido a las medidas que, como los ERTE, han buscado proteger el empleo, paralizando temporalmente algunos de los factores potenciadores de las distancias, como son los pluses o complementos salariales, así como el establecimiento de un porcentaje fijo retributivo menor al salario ordinario, que elevaban la distancia en las cuantías de las remuneraciones en los años previos.

⁴ Son varias las propuestas metodológicas para aproximarse a la desigualdad salarial, lo que explica la no coincidencia de los resultados si comparamos distintas fuentes de datos como Eurostat en su cálculo ajustado o no de las brechas, los datos del INE o las propuestas de cálculo de otras organizaciones.

“

La pensión media de las mujeres en 2022 es de 885,25 euros, frente a los 1.322,23 de los hombres, lo que sitúa el valor de la brecha en los ingresos totales en el caso de España en un 33%

”



Estos valores resultan más preocupantes si incorporamos en el análisis otros elementos necesarios para dimensionar la magnitud del problema. Esto ocurre cuando tenemos en consideración todos los complementos salariales y pluses retributivos percibidos al calcular la diferencia de los salarios, los cuales explican más del 30% de la diferencia salarial en España. Otro elemento de análisis pasa por extrapolar los efectos de esta desigualdad cuando se accede a los ingresos salariales constituidos a lo largo de la vida laboral, es decir, a través de las pensiones, lo que supone duplicar la brecha de las percepciones. La pensión media de las mujeres

en 2022 es de 885,25 euros, frente a los 1.322,23 euros de los hombres (según los datos del mes de octubre del Ministerio de Empleo y Seguridad Social), lo que sitúa el valor de la brecha en los ingresos totales en el caso de España en un 33% (un dato muy similar al promedio europeo que se eleva al 36,2%)⁵.

Una lectura más profunda en el tratamiento de las distancias salariales debe incorporar otros fenómenos y prácticas que se extienden en el ámbito laboral, como es el de la degradación del empleo —cada vez más generalizada y extendida en aras de la rentabilidad empresarial—, una tendencia iniciada hace décadas

⁵ Datos de Eurostat

y que es protagonista en las distintas fórmulas aplicadas para aumentar los beneficios privados. Y, en ese avance, es crucial atender las dificultades laborales que siguen presentes en los itinerarios profesionales de las mujeres y que son, asimismo, causas explicativas de la BS. Sabemos que son muchas las barreras que encuentran las mujeres para acceder y mantenerse en aquellos espacios del mercado donde los empleos seguros, estables y en buenas condiciones, en definitiva, los más reconocidos social y económicamente, son más habituales. Sin poder entrar en todos los impedimentos que subordinan su posición laboral, podemos confirmar los más significativos en el caso de la economía española y que suponen un mayor riesgo de distanciamiento del empleo masculino desde la perspectiva retributiva.

“

Los mercados de trabajo encuentran en la desigualdad salarial el mecanismo perfecto para extender la precariedad en el interior de sus plantillas

”

En primer lugar, existen obstáculos en la participación laboral femenina que demuestran el mantenimiento de una división sexual de los trabajos. Todavía hoy, las mujeres asumen mayoritariamente los trabajos de reproducción, lo que supone que muchas no puedan formar parte del ámbito laboral (lo que se expresa en una inactividad femenina mayor, que se distancia de la masculina alrededor de un 10%)⁶ o que su presencia sea subsidiaria (reflejada en unas contrataciones parciales femeninas que superan en más de 15 puntos porcentuales las masculinas)⁷. Por otro lado, aquellas que acceden al trabajo remunerado, encuentran más limitaciones para ser contratadas, lo que mantiene una distancia en el desempleo de 3,6 puntos porcentuales⁸. Por último, encontraríamos todos aquellos impedimentos que abocan a las mujeres empleadas a un mayor riesgo de sufrir la precariedad, ya sea a través de una menor estabilidad y seguridad en el empleo (la temporalidad en ellas es cerca de un 5% mayor)⁹, menores salarios

⁶ Esa diferencia en la inactividad, rebajada por la pandemia, es resultado de restar el 31% al que asciende la tasa de inactividad masculina al 39,1% que alcanza la femenina (LFS, Eurostat).

⁷ Esta sobrerrepresentación se demuestra al contrastar el 22,4% de parcialidad en las contrataciones femeninas respecto al 6,5% de las masculinas (EPA, INE).

⁸ Al cierre de 2021, las tasas de desempleo masculino fueron del 13,1% y del 16,7% en el caso de las mujeres (LFS, Eurostat); una distancia que solo se aminora en la economía española, y en muchas otras, cuando la destrucción de empleo masculino ocasionada por las crisis se concentra en sectores en los que su participación es mayor.

⁹ Los datos demuestran que ellas se mantienen en un 27,5% de temporalidad y ellos en un 22,8%.

(que mantienen activa la BS y las coloca en mayores riesgos de pobreza) y peores condiciones y derechos laborales¹⁰.

Todo lo anterior lleva a concluir que la discriminación femenina es un hecho global y estructural cuya comprensión nos aleja de estudiar este fenómeno como algo puramente circunstancial asociado a los vaivenes del crecimiento económico en el corto plazo o en un contexto territorial o temporal concreto. Por tanto, en contra de aquellos argumentos y posiciones políticas que insisten recurrentemente en los avances logrados en materia de igualdad¹¹, desde que las mujeres comenzaron a participar mayoritaria y formalmente de las relaciones laborales, se confirma la permanencia y la operatividad de unos mercados de trabajo altamente masculinizados, discriminatorios y en ajuste constante de las condiciones y los derechos laborales que encuentran en la desigualdad salarial el mecanismo perfecto para extender la precariedad en el interior de sus plantillas.

10 Vicent, L. (2017), *Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género. El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid.

11 Basta leer los informes de la CEOE que insisten en las mejoras salariales y el recorte de las distancias entre hombres y mujeres. Véase CEOE (2019), *Análisis de la brecha salarial de género en España*, CEOE y pwc, disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>



Ya disponible



Descarga gratuita aquí

LA BRECHA

Es una publicación económica y sociolaboral mensual de la Secretaría de Formación Confederal que tiene como objetivo plasmar las distintas realidades y problemas de la clase trabajadora.

A través de esta, aportamos estudios sectoriales, análisis de coyuntura socioeconómica y temas relacionados con la acción sindical.

