



LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA

Ana Isabel Martín Ambrosio López
Beatriz Larraz Iribas

**UNA REFLEXIÓN SOBRE LA
DISCRIMINACIÓN SALARIAL
DE GÉNERO**



**LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA. UNA
REFLEXIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN
SALARIAL DE GÉNERO**

*Las autoras agradecen la financiación recibida a la publicación de este trabajo al
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte CSO2013-43054-R.



La Brecha Salarial en España. Una reflexión sobre la discriminación salarial de género.
© Ana Isabel Martín Ambrosio López / Beatriz Larraz Iribas. 2016
Edita: Add editorial. Primera edición. Julio 2016.
c/ Albocacer, 25 bajo 46020 (Valencia) España.
902 417 418 — <http://www.addeditorial.com>

ISBN: 978-84-9075-959-2
Depósito legal: V-1832-2016

Reservados todos los derechos. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación periódica, por cualquier medio o procedimiento, sin para ello contar con la autorización previa, expresa y por escrito del editor. Toda forma de utilización no autorizada será perseguida con lo establecido en la ley federal del derecho de autor. Derechos Reservados Conforme a la Ley.

Impreso en España - Printed in Spain - Unión Europea.

Prólogo

La brecha salarial es una señal

El Libro que aquí presento y por lo que me siento agradecida aborda un tema mil veces tratado por ser un tema político de nuestro tiempo, del tiempo de la Modernidad. Que sea un tema político de nuestro tiempo quiere decir que es un asunto social e individualmente crucial que atañe a la forma básica de vivir. La Modernidad ha implicado una crisis de la realidad, como nos enseña la filósofa María Zambrano, una crisis provocada en gran medida por la lucha de las mujeres para ser libres y dueñas de su cuerpo, y su incorporación de forma masiva al trabajo remunerado y, por tanto, visible, si bien las mujeres trabajan desde siempre fuera y dentro de la casa. ¿Por qué las mujeres han puesto entonces en crisis la realidad? Porque la vida, nuestra vida, ha cambiado. Y las palabras del poder se obstinan en seguir diciendo lo mismo de siempre sin querer advertir y reconocer los cambios. Cuando las palabras no nombran la realidad, lo que verdaderamente ES, la realidad entra en crisis. Los hombres y las mujeres entramos afortunadamente en crisis.

Este Estudio analiza con rigurosidad dentro del territorio del Estado español precisamente cómo se materializa esa brecha salarial, ese abismo de sentido, entre hombres y mujeres: por sectores productivos, por regiones, a nivel de salario bruto anual o por horas trabajadas. Es un trabajo de un gran valor y exhaustividad y nos permite decir con aún mayor contundencia lo que sabemos de antemano: que brecha salarial hay y mucha. Y que por más políticas dirigidas a su erradicación en España y en

el resto de Europa, pareciera que es un mal inevitable para el que no se encuentra antídoto.

Que las mujeres, desde hace 50 años, en Europa, ganen menos que los hombres por su trabajo fuera de la casa (porque por el que hacen de sostenimiento de la vida tienen apenas reconocimiento familiar y social), tiene un significado profundo. Es una señal, en palabras de María Milagros Rivera Garretas. Una señal de que algo no va bien y de que no se afronta el asunto desde la política verdadera. Esta gran pensadora nos avisa de que la brecha salarial es la señal, el recordatorio constante de que la maternidad no se tiene en cuenta para organizar la vida, es decir, la forma de trabajar de mujeres y hombres fuera y dentro del hogar. La maternidad real o simbólica, siendo el hecho humano más grande y necesario, no cabe por incompatible en la forma de trabajar-vivir patriarcal capitalista. Por eso, la brecha salarial es un signo indeleble de la contradicción insalvable de un orden que va en esencia en contra de la vida, que no admite cuestionar el sistema productivo y tampoco qué hombres y qué mujeres somos y, sin embargo, parece querer luchar contra las discriminaciones entre los sexos.

Si las formas de trabajar y de ser hombre y ser mujer como hasta ahora ya no sirven por ir en contra de la vida, estamos viviendo tiempos de cambio civilizatorio. Y, por eso, la utilidad de este libro: seguir poniendo la brecha salarial en la palestra es importante como recordatorio constante de la necesidad de ese cambio y como palanca para buscar sentido e ir salvando el abismo que nos separa de una vida que merezca ser vivida como trabajadoras y trabajadores más libres.

Laura Mora Cabello de Alba

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid, Lavapiés, 25 de abril de 2016

Índice

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO 2. CUESTIONES METODOLÓGICAS.....	17
CAPÍTULO 3. DATOS EMPLEADOS EN EL ESTUDIO.....	25
CAPÍTULO 4. BRECHA SALARIAL GLOBAL.....	35
CAPÍTULO 5. BRECHA SALARIAL EN FUNCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE LA PERSONA TRABAJADORA.....	41
5.1. EDAD.....	41
5.2. NACIONALIDAD.....	49
5.3. NIVEL DE ESTUDIOS.....	57
CAPÍTULO 6. BRECHA SALARIAL EN FUNCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LA PERSONA TRABAJADORA.....	103
6.1. AÑOS DE ANTIGÜEDAD.....	103
6.2. TIPO DE JORNADA.....	109
6.4. OCUPACIÓN DEL TRABAJADOR.....	130
6.5. RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR.....	150
CAPÍTULO 7. BRECHA SALARIAL EN FUNCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.....	161
7.1. RAMA DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.....	163
7.2. TAMAÑO DE LA EMPRESA.....	183
7.3. TIPO DE CONTROL.....	187
7.4. TIPO DE MERCADO.....	190
7.5. CONVENIO COLECTIVO.....	193

CAPÍTULO 8. CONCLUSIONES.....	197
REFERENCIAS	207
ANEXO DE TABLAS.....	215

Capítulo 1

Introducción

Este trabajo parte del principio de que la igualdad teórica de género es una cuestión indiscutible, ya que la desigualdad entre mujeres y hombres viola derechos fundamentales. Sin embargo, en la práctica, en lo concerniente al mundo laboral, dicha igualdad está todavía por conseguir. En palabras de la Organización Internacional del Trabajo, la igualdad entre los sexos es esencial para alcanzar el objetivo mundial de Trabajo Decente para todos (OIT, 2013). Por ello, también uno de los principales objetivos de la Organización de las Naciones Unidas para conseguir un desarrollo sostenible en el mundo en 2015 es promover la igualdad de género y el empoderamiento femenino (ONU, 2000). Por su lado, la Unión Europea presentó en 2010 su estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres para el periodo 2010-2015 con el fin de contribuir a mejorar el papel de la mujer en la sociedad, (COM 2010). Bajo el principio de que las mujeres y los hombres tienen derecho a recibir la misma remuneración por un trabajo de igual valor, se establecieron las bases de dicha estrategia.

En nuestro país, según el último barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas en el que se solicita la opinión de los ciudadanos sobre la situación actual de las desigualdades entre hombres y mujeres en España (CIS, 2010), una muy amplia mayoría de los ciudadanos (94,9%) se encuentra a favor de la plena igualdad entre hombres y mujeres,

si bien más de la mitad (53,8%) opina que las desigualdades actuales de género en nuestro país son muy o bastante grandes todavía. Por tanto, aunque la igualdad de derechos entre hombres y mujeres es un valor incontrovertible y una aspiración que goza de total legitimidad (Consejo Económico y Social, 2012), la realidad es que en el terreno laboral, la igualdad parece seguir siendo eso, una aspiración.

Es un hecho subjetivo el que el 76,6% de la población encuestada en ese mismo barómetro considere que la situación de la mujer en España es peor que la de los hombres en cuanto al salario recibido por su trabajo y que el 73,5% opine que también son peores sus posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar. No obstante, entrando en el terreno de lo meramente objetivo, los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (EES, 2012b) reflejan, efectivamente, que el salario medio anual femenino era en 2010 el 77,5% del masculino, y que más de una de cada cinco mujeres trabaja a tiempo parcial (22%) frente a sólo el 5% de los hombres. Esta mayor presencia de la mujer en trabajos con jornadas reducidas, o lo que es lo mismo, el menor número de horas trabajadas al año, debe ser corregido a la hora de considerar la verdadera brecha salarial¹, que, en este caso se sitúa en el 13,8%; es decir, la ganancia media por hora femenina se sitúa todavía en el 86,2% de la masculina, según datos de 2010. Las razones de esta brecha salarial parecen situarse, fundamentalmente, en la mayor ocupación de la mujer en el sector servicios, en categorías inferiores y en trabajos temporales, con menores salarios por hora (Consejo Económico y Social, 2012), a pesar de los mayores niveles educativos alcanzados por ellas.

¹ El indicador "Brecha salarial entre mujeres y hombres", definido por la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), representa la diferencia entre la ganancia por hora de hombres y de mujeres asalariados, como porcentaje de la ganancia por hora de los hombres (EES, 2012a).

Por tanto, las cifras oficiales disponibles sobre los salarios medios de los trabajadores nos indican la existencia, todavía a día de hoy, de grandes diferencias salariales entre mujeres y hombres, incluso tras llevar a cabo una clasificación minuciosa previa de los trabajadores, en función de sus características y de las de la empresa en la que trabajan, que pudieran explicar dichas diferencias.

Por ello, el objetivo de este trabajo es calcular y comentar los datos que sobre brecha salarial se disponen en la estadística oficial, en función de las características propias del trabajador, de su puesto de trabajo, así como de la empresa en la que desempeña el mismo a través de las diferencias de salarios medios expresadas en porcentaje del salario medio masculino. El hecho de que los datos con los que se trabaja en este estudio sean datos medios, no permite, en ningún caso, afirmar la existencia de una discriminación directa por razón de género, que es aquella en la que una persona, en atención a su sexo, pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable (BOE, 2007a), si bien el cruce de determinadas variables nos acercarán a la posible existencia de la misma, como única explicación posible a algunas de las realidades observadas. En opinión de las autoras, el análisis llevado a cabo, sin embargo, sí permite intuir la existencia de cierta discriminación indirecta en algunos casos concretos (aquella que pone en desventaja a personas de un sexo respecto del otro ante una situación aparentemente neutra), debida a la observación de datos que, al menos aparentemente, no siguen la lógica de los números. Nos referimos, por ejemplo, al hecho de que estando las mujeres más preparadas que los hombres, presenten tasas de ocupación por debajo de éstos en niveles educativos de educación secundaria o superior y que nos llevan a pensar que algo falla. O que un trabajador masculino sin estudios cobre de media 1.096,14€ más al año que una trabajadora con un

nivel educativo de Formación Profesional de Grado Medio. O bien, que el salario de un trabajador masculino con estudios de Educación Primaria, solo sea superado por el salario de una trabajadora con estudios universitarios.

Para intentar acotar al máximo esta intuición de existencia (o no) de discriminación directa o indirecta sin recurrir a métodos de descomposición salarial (Oaxaca, 1973 y Blinder, 1973), sino de una forma intuitiva y dejando hablar a las cifras oficiales, ha sido también llevado a cabo el análisis de las tasas de actividad y ocupación por sexo en cada uno de los grupos de características anteriormente citados. Ello nos permite percibir, por ejemplo, que sólo el 70% de las mujeres entre 45 y 54 años son económicamente activas frente a más del 90% de los hombres, lo que muestra una clara diferencia en el comportamiento de ambos géneros ya desde su disponibilidad para trabajar en ese rango de edad. También, por ejemplo, el análisis de la mayor ocupación de la mujer a tiempo parcial va a ser uno de los factores que inducen a pensar en la existencia de una discriminación indirecta por razón de género subyacente en la brecha salarial, al dificultarle a la mujer competir con el hombre en igualdad de condiciones, ya que el trabajar menos horas diarias por término medio implica mayores dificultades para acceder a puestos de responsabilidad. Así mismo, el cruce de las características analizadas con los porcentajes masculinos y femeninos de ocupación en cada grupo permite constatar la existencia de ocupaciones feminizadas y masculinizadas lo que, a su vez, permite estudiar la relación entre la brecha salarial y este hecho.

Como ya se ha comentado, siguiendo recomendaciones europeas (Eurostat, 2013), en este libro la brecha salarial será analizada, en primer lugar, a partir de la ganancia por hora. Con ello se consigue eliminar el

efecto que la mayor incorporación de la mujer a la jornada parcial tiene sobre el número de horas trabajadas al año, en comparación con el hombre. Evidentemente, el hecho de que por término medio las mujeres trabajen menos horas al año que los hombres, repercute en un menor salario bruto anual. Sin embargo, junto con este análisis, en este libro también se prestará atención a la brecha salarial calculada sobre la ganancia bruta anual, ya que el análisis de las diferencias de género en el dinero final disponible también resulta importante, por lo que una menor remuneración anual implica para la falta de independencia económica.

Los datos utilizados en este estudio, obtenidos de la Encuesta de Estructura Salarial correspondiente al año 2010 (EES, 2012b) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, son los últimos disponibles a partir de información pública oficial. Dado el carácter cuatrienal de la encuesta y el tiempo empleado para procesar la información, no será hasta octubre de 2016 cuando se disponga de los datos relativos a 2014. Nótese que aunque sí existe una encuesta anual, cuyos últimos datos corresponden a 2012, su utilización sólo permitiría el estudio de la brecha salarial respecto a la actividad de la empresa, la ocupación, el tipo de contrato y de jornada del trabajador o su edad y nacionalidad. Sin embargo, por ejemplo, el estudio de la brecha salarial en función del nivel de formación de los trabajadores, del que se desprenden conclusiones interesantes en este libro, no podría ser llevado a cabo a través de esta encuesta anual.

Dicho esto, la pregunta es: ¿qué se puede esperar del análisis de desigualdad salarial de género en términos medios? Según el trabajo de Calvo *et al.* (2009), la diferencia o brecha salarial puede responder aparentemente a “hechos objetivos”, ya que los hombres ocupan puestos de más responsabilidad, dedican más tiempo al trabajo y sus carreras