# Reflexionando sobre la brecha salarial de género
# Reflecting on the gender wage gap

JAVIER BAQUERO PÉREZ
*PDIF EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID (UAM)*

TOMÁS VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ
*ECONOMISTA Y EX MINISTRO DE TRABAJO*

SANTOS MIGUEL RUESGA BENITO
*CATEDRÁTICO DE ECONOMÍA APLICADA (UAM)*

**Resumen**

En el debate sobre la desigualdad salarial por género, quedan aún muchas aristas por perfilar para tener un completa comprensión de esta variante de la desigualdad de género que aún padecen nuestras sociedades avanzadas. En el análisis de esta faceta se insiste en lo que muestran las cifras medias, menores niveles salariales medio para las mujeres, pero resulta necesario profundizar en los factores diferenciales que explican este hecho. En esta artículo se ahonda en las diferencias ocupacionales y de tipo de jornada, que están en la base de las discriminaciones salariales que penalizan a las mujeres, encontrando que ambas, además, están relacionadas con el desigual reparto de las tareas domésticas que aún siguen vigentes en nuestras sociedades. Para las mujeres se establece una suerte de competencia entre el trabajo no remunerado y el remunerado que penaliza su presencia en cantidad y calidad.

**Palabras clave**

Salarios, retribuciones salariales, igualdad de género, brecha salarial de género

**Abstract**

In the debate on the gender pay gap, there are still many aspects to be outlined to gain full understanding of this variant of gender inequality that our advanced societies still experience. The analysis of this facet insists on what the average figures show, i.e. lower average salary levels for women, but it is necessary to explore the differential factors that explain this fact. This paper scrutinises the occupational and working day differences, which are at the base of the wage discrimination that penalises women, finding that both are also related to the unequal distribution of domestic tasks that are still present in our societies. For women, a sort of competition is established between unpaid work and paid work that penalises their presence in quantity and quality.

**Keywords**

Salaries; salary payments; gender equality; gender pay gap

## 1. CUESTIÓN CONCEPTUAL PREVIA

Repetimos de forma reiterada el término "brecha salarial de género" sin precisar mucho su contenido y mostrándolo como representación de una realidad menos compleja de lo que de hecho es. Si atendiéramos a una interpretación literal parece que estaríamos hablando de diferencias de retribución salarial entre hombres y mujeres, pero puede que estemos malinterpretando el concepto de *salario*. Y simplificar lo complejo suele tener malos resultados a la hora de solventar las causas que generan el problema en cuestión, oscureciendo y dilatando las soluciones efectivas.

Vayamos por partes. Vivimos aun inmersos en lo que se ha denominado como "ola de emancipación de la mujer", concentrada en la "eliminación de las desigualdades económicas,

*Fecha Recepción: 22-2-2019 – Fecha Revisión: 20-4-2019 – Fecha Aceptación: 21-4-2019*
*Pag. 265-274*

principalmente en lo que a la discriminación en el empleo se refiere y en las disparidades en las ganancias y los derechos de propiedad" (Robert Skidelsky, 2018). Y, sin embargo, en la mayoría de las sociedades occidentales se ha alcanzado en el ámbito legal el principio que establece igual pago por trabajo semejante. En el caso español tenemos una legislación profusa que garantiza, en el plano jurídico, esa no discriminación salarial. Es decir, en esa perspectiva estrictamente jurídica de "salario", no hay, en general, brecha de genero significativa. Y, es que si por "salario" entendemos, en su acepción más restrictiva, la retribución (monetaria o en especie) por una unidad de trabajo determinada (normalmente una hora) o incluso, de modo más extensivo, nos referimos a la suma de dinero que recibe periódicamente un trabajador por un tiempo determinado o por la realización de una labor específica, no hay razón para esperar, en las sociedades desarrolladas, y salvo vacíos jurídicos específicos o incumplimientos de las normas, que hombre y mujer tengan salarios distintos por el hecho del diferente género.

Otra cosa es hablar de *retribución salarial* refiriéndonos a la cuantía que percibe un trabajador en un determinado periodo de tiempo (semana, mes, etc.) que está relacionada con las horas trabajadas en el periodo y determinadas características, valoradas por las empresas, del trabajo aportado (en suma, la productividad de dicho trabajo, mejor o peor estimada). La distinción entre uno y otro concepto, "salario" y "retribución salarial" que aquí venimos comentando, no es un mero ejercicio de retórica académica, sino que lleva a diferentes consideraciones en el orden de las actuaciones políticas, a la hora de establecer prioridades para erradicar las diferencias en los mercados laborales por razón de género.

Así pues, en general, no hay diferencias sustanciales en los "salarios" legalmente regulados entre hombres y mujeres. En los convenios colectivos, instrumentos que fijan las retribuciones salariales para la mayoría de la población trabajadora en nuestro país, no se hacen diferencias en razón de género. En las tablas salariales que se recogen en estos instrumentos, se establecen salarios por categorías, cuantías unitarias de los pluses a aplicar u otros elementos de la retribución salarial que, en ningún caso muestran diferencia alguna en función del género de los trabajadores.

Conviene por tanto tener presente que las diferencias de retribuciones salariales entre los distintos géneros no provienen tanto de diferencias en el salario regulado o establecido en convenio como de la internalización en el mercado laboral de la discriminación social que padecen las mujeres a la hora de incorporarse a la actividad productiva de carácter monetario y durante su desarrollo.

Y es aquí donde observamos que las diferencias de retribuciones salariales por género están ancladas en al menos dos elementos fundamentales para su determinación. Las estadísticas disponibles, como veremos, avalan de manera clara y meridiana este tipo de argumentación. Tales diferencias se materializan, de un lado, en las discrepancias que se observan en la inserción en el mercado laboral entre géneros y, subsecuentemente, en la carrera profesional de ambos y, por otro lado, en la dedicación horaria al mercado de trabajo (remunerado) y la competencia que se establece, fundamentalmente en el caso de las mujeres, entre trabajo remunerado y trabajo doméstico (*invisible* como lo califica María Ángeles Durán) (Durán 2017).

## 2. LA BRECHA OCUPACIONAL

Respecto a la primera variable señalada como explicación de las diferencias en las retribuciones salariales de hombres y mujeres, los datos son concluyentes. Por un lado, sabemos que, por término medio y en el caso español, las retribuciones salariales de las mujeres por mes son en torno a un 25 % inferiores a los de los hombres con datos a diciembre de 2017 (por hora se sitúan entre el 15-20 por ciento, según las distintas fuentes). Conviene resaltar que la brecha salarial de género (por hora) no es de las más elevadas en el contexto de los países europeos, situándose en torno a la media (véase figura 3).

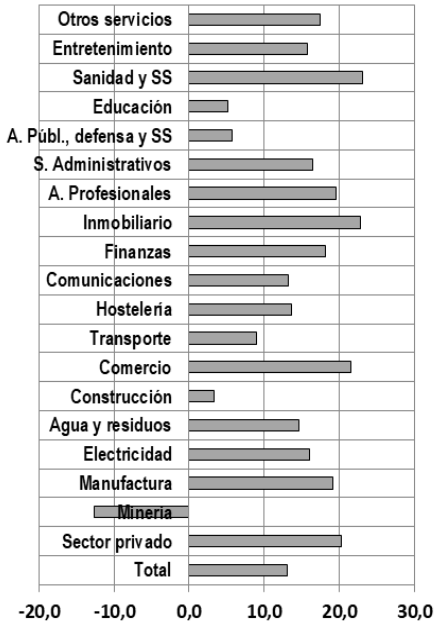


Figura 1. Brecha de retribuciones salariales por sectores de actividad (España 2016)
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial (INE)

Sin embargo, cuando analizamos esas diferencias según la ocupación o el sector observamos una amplia gama. Son precisamente en aquellas ocupaciones o sectores donde las mujeres tienen mayor presencia, los de puestos de trabajo con menor cualificación, en las que las diferencias de retribuciones salariales son más elevadas. Cómo se puede observar en las figuras 2 y 5, las mujeres tienen mayor presencia relativa en los sectores de menor nivel de cualificación o en los puestos de trabajo a tiempo parcial que es, precisamente donde se ubican las retribuciones salariales más bajas (la brecha es mayor) con respecto a las de los hombres; al contrario de lo que ocurre donde las mujeres ocupan un menor peso relativo. Lo que esto quiere decir es que las mujeres tienen mayores dificultades de inserción en puestos de trabajo de mayor cualificación y al mismo tiempo sus carreras profesionales son mucho más lentas, menos extensas y no llegan al "top" con respecto a las de los hombres. De tal manera que, en un corte transversal, en un momento determinado, su presencia en los niveles de cualificación más elevados es relativamente inferior de forma constante. Raro es ver en los puestos mejores en el ámbito ocupacional a mujeres y, desde luego pocas con hijos en edad de cuidados más intensos. En el perfil de las mujeres directivas –en términos relativos, cuantitativamente escasas– suelen abundar mujeres con pocas responsabilidades familiares.

Figura 2. % Mujeres/% Hombres ocupados (en %) por sectores de actividad (España 4ºT 2018)
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

De hecho, si atendemos a los datos, se puede comprobar fácilmente que la rama de actividad con mayor presencia femenina es la de sanidad. Tradicionalmente, las mujeres han estado muy vinculadas a carreras relativas a las ciencias de la salud. Esta circunstancia se debe a que a las actividades de esta rama se les atribuyen cualidades relacionadas con la cultura de cuidados, virtudes que son identificadas con el género femenino según los roles de género. Incluso fijándonos tan solo en los puestos de mayor formación dentro de esta rama de actividad, es decir, los que requiere estudios universitarios, podemos encontrar ejemplos que ilustran perfectamente las razones de la existencia de esta brecha. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, el porcentaje de médicas colegiadas en el 2017 es del 50,4 %, mientras que, si hablamos de enfermeras, una profesión con una menor retribución dentro del espectro de la alta cualificación, la presencia de mujeres es del 84,3 %. Es decir que, los problemas no solo nacen del proceso de inserción y de la dificultad para alcanzar puestos de alta responsabilidad a lo largo de su carrera, sino que, incluso a la hora de elegir estudios, las mujeres se encuentran condicionadas por los roles de género, de forma que sus trayectorias profesionales quedan subordinadas a clichés sociales desde un primer momento[1].

Y esto es así, a pesar de que en el momento inicial de la carrera laboral las mujeres españolas registran un mayor nivel de educación formal. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el cuarto trimestre de 2018, el nivel educativo de la población activa femenina más joven –hasta los 30 años– es claramente superior a la de los varones: el 45,7 % de ellas ha finalizado estudios superiores frente a un 33,7 % en el caso de los varones. Así pues, más educación, por si sola, no es suficiente para lograr mayor equidad.

Por otro lado, si diferenciamos la economía pública y la privada, encontramos ciertas diferencias. En España, la brecha salarial es significativamente menor en el sector público que en el privado. En concreto, la diferencia entre sectores asciende a seis puntos porcentuales en 2016. La homogeneidad salarial en la administración pública, junto con las iniciativas de paridad de género referidas a puestos de alto rango, pueden estar detrás de este

[1] Blau & Kahn (2017:789) corroboran esta afirmación: "Además, la brecha salarial entre hombres y mujeres disminuyó mucho más lentamente en la parte superior de la distribución salarial que en la parte media o inferior, y para 2010 era notablemente más alta en la parte superior".

hecho. Este tipo de políticas no siempre se encuentran en la empresa privada, que responde a una mentalidad más mercantilista. Y, por tanto, asume en menor medida los costes que implica la aplicación de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y la familiar a las mujeres. A este respecto, resulta llamativo como en algunos países europeos la brecha salarial de género, en media para el conjunto de las actividades económicas, es mayor en el sector público que en el privado, al contrario que en el caso español, como ocurre en Francia, Finlandia o el Reino Unido. Ello puede estar relacionado con la distinta estructura ocupacional que caracteriza a los sectores públicos de estos países, respecto a los privados, comparando con otros países como España o Alemania, donde ocurre lo contrario.

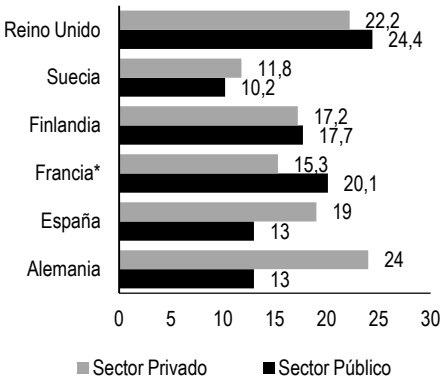


**Figura 3.** Brecha de retribuciones salariales de género (por hora trabajada, %) en algunos países europeos (2016).
Fuente: EUROSTAT.
* Para Francia los últimos datos son de 2014

## 3. LA BRECHA HORARIA DE GÉNERO

En segundo lugar, lo que denominamos "brecha de retribuciones salariales de género" viene explicado también, en estrecha relación con lo anterior, por la diferencia en el número de horas remuneradas trabajadas. En general, las mujeres trabajan menos horas para el mercado porque dedican más horas al *trabajo invisible* o doméstico, no remunerado. Obviamente, a menor número de horas trabajadas, menor remuneración salarial. Así, las mujeres trabajan a diario un 30 por ciento más de tiempo porque dedican al trabajo doméstico (no remunerado) más del doble de tiempo que los varones y, en consecuencia, mucho menos tiempo al trabajo mercantil, con respecto a los hombres**.**

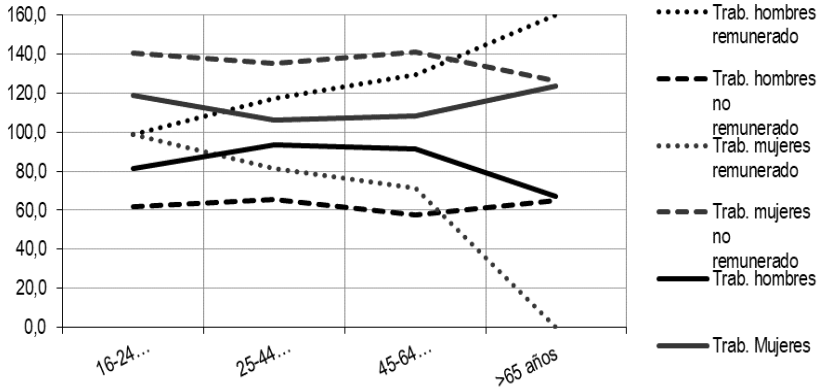


**Figura 4. Distribución del trabajo diario entre hombres y mujeres (% respecto la media total de cada concepto para cada género) (España, 2010).**
**Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo**

Pero, el efecto de la menor disponibilidad de horas para el trabajo mercantil no es solo directo, sino que también lo es en términos cualitativos; esa menor disponibilidad significa

que el trabajo femenino es menos flexible desde el punto de vista de las empresas y que, por tanto, su demanda en términos relativos es menor lo que conduce a dejar de percibir remuneraciones que están vinculadas a dicha flexibilidad (pluses por asistencia, turnos, disponibilidad, etc.), reforzando, así el efecto ya señalado con anterioridad. Dicho de otro modo, en la perspectiva de los mercados, el capital humano femenino crece más lentamente que el masculino lo que implica que la brecha de retribuciones salariales se amplíe a medida que se avanza en la edad (figura 7).

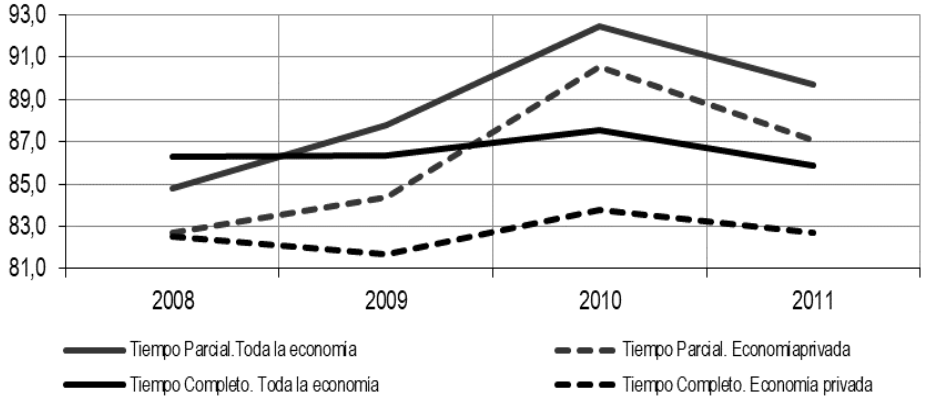


**Figura 5. Brecha de retribuciones salariales de genero por tipo de jornada (por hora trabajada) por tipo de jornada (2008/2011).**
**Fuente: Encuesta de estructura Salarial (INE).**

¿Por qué entonces, en los mercados laborales se manifiesta discriminación ocupacional (en cuanto a nivel de cualificación, en la inserción y en carreras profesionales) y, por extensión en las retribuciones salariales, de manera sistemática contra las mujeres?

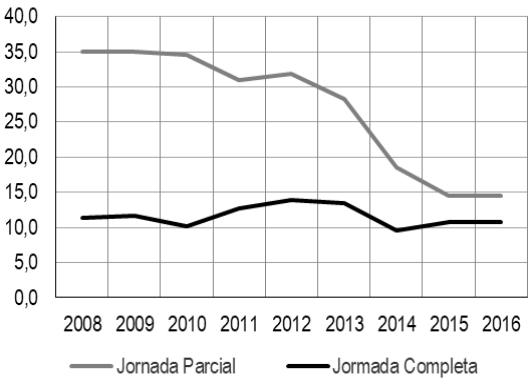


Figura 6. Brecha de retribuciones salariales por tipo de jornada laboral (% retribución salarial hombres sobre mujeres)
Fuente: EUROSTAT

El mercado selecciona en términos de rendimiento, busca la maximización del beneficio, aunque no sea este su único objetivo. Puede que incluso seleccione en función de expectativas futuras de diferencias en el rendimiento entre la mano de obra femenina y la masculina, interpretando que, a causa de los roles sociales asignados socialmente a la mujer, en algún momento reducirá su disponibilidad de trabajo para el mercado a causa de la elevada carga de trabajo doméstica que asume.

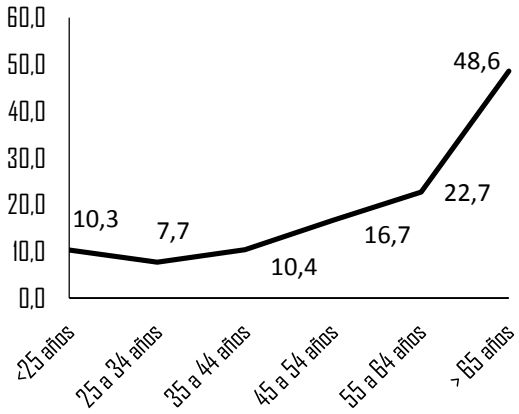


**Figura 7. Brecha salarial de género por edades en %) (España 2016)**
**Fuente: Encuesta de Estructura salarial (INE)**

En suma, la función empresarial, en el mercado, interpreta que la mujer desarrolla un menor nivel de productividad a lo largo de su vida laboral como resultado de lo que la OIT definió como el "gap de maternidad" (ILO, 2018:78 e ILO, 2015). Este organismo entiende que la maternidad dispara la brecha salarial.

"A medida que las mujeres entran en las edades más frecuentes para tener hijos, sus salarios disminuyen respecto a los hombres de sus mismas características. En el caso español y en otros muchos–, la edad clave en la que se materializa este gap son los 30 años: mientras que antes de esa edad, los sueldos de mujeres y hombres son más parecidos (un 4 % más bajos los de ellas), a partir de la treintena la brecha crece al 10 %. A los 40, las mujeres ya cobran, de media, un 15 % menos que los hombres, una cifra que crece hasta el 20 % cuando hablamos de personas de más de 50 años" (Requena, 2018).

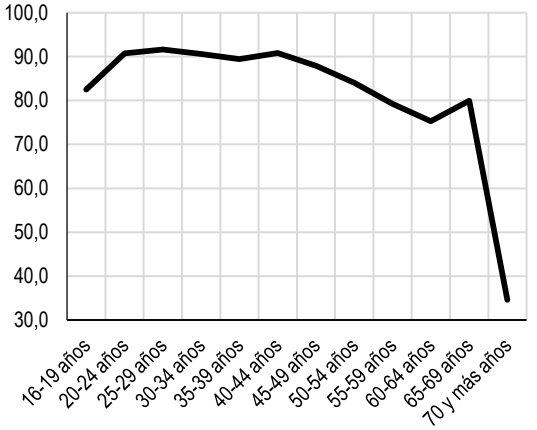


**Figura 8.** Tasa de actividad mujeres/hombres por edades en %) (España 4ºT 2018)
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

Además de las diferencias dentro de la población activa, encontramos el problema de la salida de un importante número de mujeres del mercado laboral por obligaciones no remuneradas. La tasa de inactividad que observamos en mujeres por razones de cuidados de niños y enfermos es significativamente mayor que en hombres. Si observamos los datos, las diferencias son especialmente grandes en etapas donde es más probable que las mujeres sean madres.

A su vez, estos rangos de edad resultan muy importantes a la hora de determinar el éxito de una persona en su carrera profesional. Estos parones profesionales, resultantes de la asignación de cuidados al género femenino, no solo tienen una implicación económica directa provocada por la falta de rentas obtenidas del trabajo, sino que, podrá tener repercusiones en la reinserción en el mercado laboral una vez que acabe la etapa en la que los hijos requieren más cuidados. Si estos periodos de inactividad se prolongan en el tiempo, se puede producir la llamada obsolescencia de las competencias adquiridas. Las empresas pueden interpretar que el capital humano adquirido por estas mujeres, ya sea por medio de la

educación, o la formación en el trabajo, tiene una menor utilidad, dado que ha estado en desuso durante un largo periodo de tiempo. Algo parecido puede ocurrir desde el punto de vista de las mujeres que vuelven a buscar trabajo, ya que es posible que tengan una menor seguridad a la hora de presentarse a ofertas de trabajo que requieran una alta cualificación.

Ello explica cómo, por ejemplo, la brecha salarial se amplía, de forma generalizada con la edad, así como en las ocupaciones o sectores más típicamente femeninos.

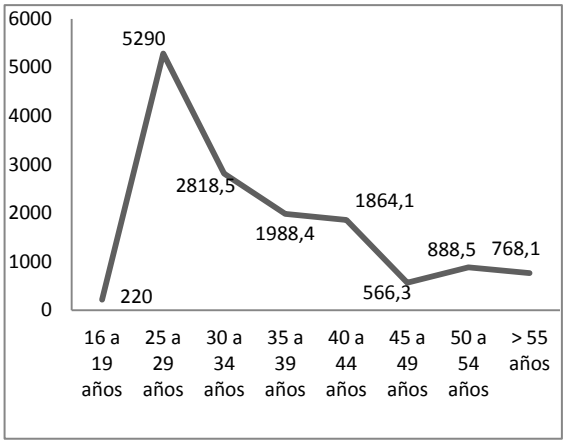


**Figura 9.** Inactivos por motivo de cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores según edad. Mujeres/ Hombres (en %) (4ºt 2017)
Fuente: Elaboración propia sobre datos EPA (INE)

## 4. ¿CÓMO CAMINAR HACIA LA EQUIDAD SALARIAL DE GENERO?

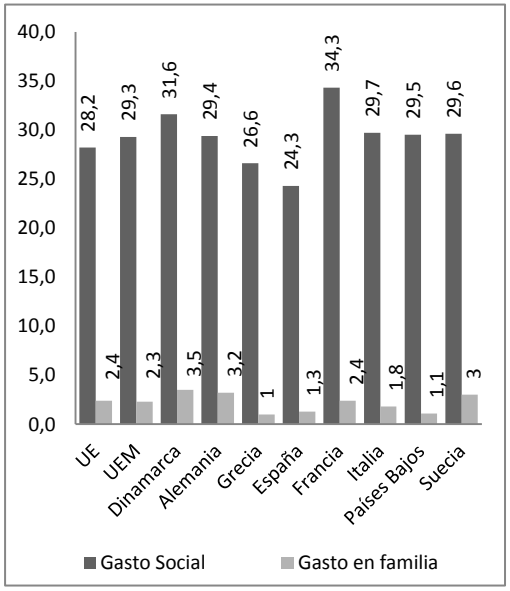


**Figura 10.** Gasto social en familia (% PIB, 2016)
Fuente: Elaboración propia sobre datos EUROSTAT

En este contexto, lo previo es declarar como ilegal la posible discriminación salarial en las remuneraciones reguladas, una cuestión que debemos presumir ya efectivamente contemplada en nuestra normativa laboral, de equidad de género y otros ámbitos del derecho. Asimismo, en segundo lugar, debemos asegurar que esa igualdad legal se cumple, una cuestión menos obvia de lo que debería parecer. Sin embargo, lo que ya está más lejos de alcanzarse es la equidad en cuanto al reparto por géneros de la carga de trabajo doméstico –distinto al hecho de la maternidad en sí misma–, algo que está en la base de la diferente cantidad y cualidad del trabajo remunerado que ofrecen hombres y mujeres en el mercado. Aquí el camino restante es todavía largo.

Hay quienes apuntan como receta que la pieza fundamental para alcanzar la equidad retributiva por género se sitúa en el campo de la educación, actuando desde la más tierna infancia, para que niños y niñas vayan asumiendo y practicando esa praxis social de compartir el trabajo doméstico. Como subraya Skidelsky, "la igualdad real de género no se

alcanzará hasta que la formación de hábitos y gustos deje de estar sujeta por más tiempo a estereotipos; no se debería dar automáticamente a los chicos armas mientras que las chicas se les da muñecas".

De lo dicho puede deducirse que centrar nuestras actuaciones en generar más legislación de carácter igualitario o, incluso, incrementar los mecanismos con los que cuenta el Estado de derecho para vigilar la aplicación de las leyes, en este caso, no redundarán en una reducción significativa de las desigualdades en materia de retribuciones salariales por razón de género. Es posible, no obstante, que se pueda avanzar en esa dirección, en el supuesto de que todavía queden lagunas en la legislación –por ejemplo, en aspectos relativos a la transparencia en las empresas o en los procesos selectivos de personal– con respecto a la equidad entre los géneros. Pero aun existiendo la posibilidad de solventar los incumplimientos legales a base de mejorar la eficiencia de la inspección laboral, el problema de la desigualdad en las retribuciones salariales por género seguiría operando.

Por eso, entendemos que, más allá de implementar instrumentos para avanzar en la educación en igualdad, para reducir la brecha de ingresos de género resulta preciso asumir por el conjunto de la sociedad buena parte de los costes que conlleva el cuidado de niños, dependientes y/o mayores. Esto es política social –hacia la familia– en estado puro, una de nuestras principales carencias. Este es el camino por el que transitan los países que están obteniendo mejores resultados en materia de equidad de género, particularmente en el terreno laboral. Los ejemplos, también aquí, están al Norte de nuestro continente: guarderías, servicios para la dependencia o a la tercera edad. Se trata de sacar fuera de la familia este tipo de funciones sin que ello signifique la ruptura del vínculo familiar.

Por otro lado, además de atacar el problema a través del gasto social, es importante hacer hincapié en la inclusión de políticas que inviten a los varones a involucrarse en el cuidado de los hijos. La repartición más equitativa de las bajas por paternidad y maternidad es un ejemplo de ello. Desde el punto de vista de la política laboral, se deberían buscar medidas que avancen hacia la conciliación familiar, así como el aumento de la seguridad de los trabajadores que se encuentren en esta situación. También sería muy positiva la existencia de políticas activas de empleo que faciliten la vuelta al mercado de trabajo de los padres y madres que deciden parar sus carreras durante los primeros años de vida de sus hijos. Actividades formativas que se puedan conciliar con el ámbito familiar, o un seguimiento más exhaustivo de los individuos que se encuentren en esta situación, para facilitarles la búsqueda de empleo, pueden conseguir grandes resultados. De esta forma, se reduciría la brecha salarial provocada por la maternidad en edades más avanzadas.

No hay recetas mágicas, por supuesto, pero Suecia o Dinamarca están obteniendo buenos resultados y a la vez registran razonables avances en la reactivación de sus tasas de natalidad. Como en tantas otras facetas de nuestro desarrollo, la búsqueda de la igualdad no está reñida con el logro de la eficiencia.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Blau, F.D. & Kahn, L. M. (2017). "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations", *Journal of Economic Literature*, Vol. 55, No. 3, September: 789-865)

Durán Heras, M.A. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Fundación BBVA (ISBN: 948-84-92937-26-4), Bilbao.

Durán Heras, M.A. (2017). "Los derechos poslaborales. Desiguadad de género", Ruesga Benito, S.M., Suárez Corujo, B. & Gómez Sánchez, V.: *¿Cobraremos las pensiones? Cómo sostener el sistema público de pensiones*. Editorial Pirámide. Madrid:

Durán Heras, M.A. (2018). *La riqueza invisible del cuidado*. Universitat de Valencia (ISBN: 978-84-9134-324-0). Valencia.

ILO (2015). *Women in business and management: Gaining momentum – Global report*. Internationl Labour Office (978-92-2-128873-2). Geneva.

ILO (2018). Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps? Internationl Labour Office (ISBN: 9789220313473). Geneva.

Requena Aguilar, A. (2018). "La maternidad dispara la brecha salarial entre mujeres y hombres en España" El Diario.es, 27/11/2018 (https://www.eldiario.es/economia/brecha-genero-Espana-niveles-salariales_0_840266491.html)

Skidelsky, R. (2018). The Next Stage of Women's Emancipation?, *Project Syndicate*. Feb 22 (https://www.project-syndicate.org/commentary/women-emancipation-gender-bias-fight-by-robert-skidelsky-2018-02?barrier=accesspay).