



# **Género y desigualdad laboral: la brecha salarial como indicador agregado**

**Reyes de Blas Gómez y Bruno Estrada López**

Documento de trabajo 209/2021

## **Reyes de Blas Gómez**

Economista y coordinadora del Área Sectorial y de Empleo de la Dirección de Estudios del Consejo Económico y Social (CES) de España.

## **Bruno Estrada López**

Economista y adjunto al secretario general de CCOO. Director adjunto del programa modular de Relaciones Laborales de la UNED; fundador de Economistas Frente a la Crisis; vicepresidente de la Plataforma por la Democracia Económica; patrono de la Fundación Espacio Público; y miembro del Consejo Editorial de CTXT, del Consejo de Redacción de la revista TEMAS para el debate, y del Consejo Asesor de la Fundación Alternativas. Autor de *La revolución tranquila*.




Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Alternativas.

© Fundación Alternativas

© Reyes de Blas Gómez

© Bruno Estrada

Impreso en papel ecológico 

ISBN: 978-84-18677-14-4

Edición: Jorge San Vicente Feduchi

Maquetación: Belén Avilés González

# Contenido

<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>4</b>
La evolución de la brecha salarial de género .....	4
Principales factores en la composición de las diferencias salariales .....	5
La estructura social de la brecha de género .....	6
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>1. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO: ESTIMACIONES RECIENTES.....</b>	<b>12</b>
1.1. Diferencias entre hombres y mujeres en la incorporación y permanencia en el mercado laboral .....	12
1.2. La brecha salarial crece en las crisis .....	13
1.3. Las causas de la brecha salarial .....	15
<b>2. PRINCIPALES FACTORES EN LA COMPOSICIÓN DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES: SECTORES, OCUPACIONES, EDAD/ANTIGÜEDAD, TIPO DE JORNADA Y CONTRATO Y COMPLEMENTOS SALARIALES .....</b>	<b>17</b>
2.1. Segregación sectorial del empleo femenino. ....	17
2.2. Segregación vertical por ocupaciones.....	20
2.3. Segregación por tipo de jornada .....	23
2.4. Segregación por tipo de contrato.....	26
2.5. Evolución de la brecha salarial por edad.....	27
2.6. Brecha salarial y complementos salariales.....	34
<b>3. LO QUE QUEDA SIN EXPLICAR: EL PAPEL DE LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.....</b>	<b>36</b>
3.1. Clasificaciones profesionales y sistemas retributivos: el papel de la negociación colectiva.....	37
3.2. Conciliación y trayectorias laborales .....	42
<b>4. LA OTRA BRECHA: GÉNERO E INMIGRACIÓN.....</b>	<b>53</b>
<b>5. LAS TRAMPAS DE LA CONTRATACIÓN PARCIAL Y LA TEMPORALIDAD ¿CUÁNTAS MUJERES COBRAN POR DEBAJO DEL SMI? .....</b>	<b>55</b>
<b>6. PANDEMIA Y BRECHA DE GÉNERO.....</b>	<b>57</b>
6.1. Primer impacto de la crisis del COVID-19 en los salarios .....	57
6.2. La corresponsabilidad en la pandemia.....	58
<b>7. CONCLUSIONES.....</b>	<b>62</b>
<b>8. PROPUESTAS PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.....</b>	<b>65</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>68</b>

## RESUMEN EJECUTIVO

### La evolución de la brecha salarial de género

- La brecha salarial entre hombres y mujeres es una realidad en nuestro país. Durante la última década (2008-2018), los salarios medios de los hombres han sido sustancialmente superiores a los de las mujeres. En 2018, último año de datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial del INE, el salario medio anual de las mujeres era tan solo de 21.012 euros, frente a 26.738 euros en los hombres. Es decir, en nuestro país los hombres, de media, ganaban un 27,3% más que las mujeres, esto es, 5.726 euros anuales y 477 euros mensuales más.
- Tanto en España como en la mayor parte de los países desarrollados la brecha salarial se ha venido reduciendo en los últimos años, pero esta tendencia se revierte en las épocas de crisis. Ello se explica principalmente por el mayor porcentaje de mujeres que se sitúan en las zonas más precarias del mercado de trabajo (contratación temporal, jornada a tiempo, profesiones menos valoradas, etc.).
- Esto también ha sucedido así en el año 2020 debido a los efectos de la pandemia en la actividad económica. Un 40% de las mujeres trabajan en aquellos sectores en los que la caída de la remuneración de los asalariados ha sido mayor durante la pandemia, bien por despidos, por prolongación durante muchos meses de los ERTE, o por recibir unos salarios más bajos al reducirse la actividad.
- Los sectores que más cerraron sus actividades durante las medidas estrictas de confinamiento de la primavera de 2020 (y que en gran medida han visto restringida su actividad con posterioridad) son aquellos en los que hay una presencia laboral mayoritaria de mujeres: los grupos de comercio, transporte y hostelería, y el de actividades artísticas, recreativas, de entretenimiento y otros servicios. Esos sectores tenían un salario medio que representaba el 63,3% del salario medio de España. Por el contrario, los sectores que han podido desarrollar el teletrabajo durante la pandemia, con presencia mayoritariamente masculina, tenían un salario un 43% superior al salario medio.
- La crisis del COVID-19 ha afectado laboralmente en mayor medida a las mujeres por: 1) su mayor precariedad laboral; 2) su mayor exposición al riesgo debido a su concentración sectorial en actividades sanitarias y de cuidado de personas (residencias de mayores); 3) y la mayor dedicación al cuidado de los hijos, lo que ha agravado el deterioro de su situación laboral tanto en las situaciones de confinamiento como de teletrabajo.

## Principales factores en la composición de las diferencias salariales

- Nuestro mercado de trabajo se caracteriza por una gran segregación sectorial por género. Un total de nueve sectores concentran el 73,6% del empleo femenino: comercio al por mayor y al por menor; actividades sanitarias y de servicios sociales; educación; hostelería; industria; Administración pública; actividades administrativas; actividades profesionales, científicas y técnicas; y personal doméstico. Tres de estos sectores tenían en 2018 los salarios más bajos: hostelería, con un salario medio anual femenino de 12.809 euros; actividades administrativas (14.101 euros); y otros servicios (14.267 euros).
- Asimismo, hay una clara segregación vertical del mercado de trabajo por ocupaciones. Dos de cada tres mujeres trabajan en ocupaciones de bajos salarios, mientras que en esas ocupaciones solo lo hace uno de cada tres hombres. Las mujeres se concentran en ocupaciones y tareas consideradas “femeninas”, que históricamente han tenido menor valor y, en consecuencia, menor salario, precisamente por esa consideración. Por el contrario, se valoran más los trabajos que requieren esfuerzo físico, más frecuentemente desempeñados por hombres.
- Hasta hace relativamente pocos años en la clasificación de las ocupaciones de los convenios colectivos se encontraban con cierta frecuencia categorías que bien podían identificarse como masculinas y femeninas, siendo éstas últimas sistemáticamente menos retribuidas.
- También se observa un claro sesgo de género en el empleo por tipo de jornada. La inmensa mayoría de los hombres ocupados tiene una jornada a tiempo completo — un 93,3% en 2020—, por tan solo un 6,7% con un trabajo a jornada parcial. Mientras, solo un 77,5% de las mujeres ocupadas tuvieron una jornada de trabajo a tiempo completo por un 22,5% con una jornada parcial.
- Asimismo, la tasa de temporalidad femenina (25,6%) es dos puntos y siete décimas superior a la masculina (22,9%). El porcentaje que representan las mujeres en el total de temporales es un 50,3%, notablemente mayor al que representan en los contratos indefinidos, un 46,6%.
- Otro elemento que tiene una gran influencia en la brecha salarial es el desigual cobro de complementos salariales por parte de hombres y mujeres. En términos agregados, las mujeres reciben menos bonos que los hombres, algo que es fruto también de la ya mencionada segregación sectorial, ya que precisamente en los

sectores más feminizados (sanidad, educación, comercio al por menor y trabajo doméstico) es donde los bonos y complementos están menos extendidos.

- Hay que destacar que también hay unas elevadas diferencias salariales entre las trabajadoras de nacionalidad española y las extranjeras (1.024.000) que trabajan en nuestro país. Estas son especialmente altas en el caso de las trabajadoras latinoamericanas y africanas, que concentran su empleo en los tres sectores que tienen los salarios más bajos (hostelería, comercio y actividades de servicios elementales, donde están incluidas las empleadas de hogar). Ello explica que el salario medio de las trabajadoras latinoamericanas en España sea de tan solo 13.660 euros anuales, un 64% del salario medio de las españolas, y el de las africanas aún más bajo, de 13.058 euros anuales, un 61%.
- Resulta evidente que las mujeres se encuentran en las zonas más precarias del mercado laboral, lo que influye negativamente en sus niveles salariales. En 2018, un total de 1.808.406 mujeres trabajadoras cobraban un salario igual o inferior al SMI, fundamentalmente trabajadoras con jornada a tiempo parcial. En ese año, tan sólo unos 865.000 hombres cobraban salarios por debajo del SMI.

## **La estructura social de la brecha de género**

- La brecha salarial existe incluso en el momento de entrada al mercado laboral, en la cohorte de edad de 25 a 29 años, donde las diferencias en experiencia laboral no existen. En esa cohorte alcanza el 14% para hombres y mujeres con cualificaciones y trabajos similares. Incluso entre las personas con estudios superiores, la brecha salarial está muy lejos de eliminarse.
- En muchas empresas existe una llamada “segregación ocupacional involuntaria”: la mujer no promociona porque no se le permite, ya que muchas empresas relegan a las mujeres de las tareas que exigen mayor dedicación (y que suponen mayores salarios). Los empresarios prefieren no promocionar hacia mejores ocupaciones a mujeres de 30 a 35 años frente a hombres de la misma edad, debido precisamente a ser edades centrales de la maternidad.
- Asimismo, la existencia de la “segregación ocupacional voluntaria” —cuando son las mujeres las que tratan de buscar ocupaciones y actividades que permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar— parte de un desigual reparto de las tareas de cuidado de los hijos en la sociedad y de un mercado de trabajo que no considera la maternidad como un bien público a proteger.

- Existe una amplia base de discriminación indirecta en las principales desigualdades que subyacen a la brecha salarial, como el desigual reparto del tiempo y trabajo asociados a las tareas domésticas, de crianza y de cuidados. Ello está relacionado con la pervivencia de estereotipos sobre los roles de cada género, así como con la atribución de menor valor a los roles femeninos, precisamente por serlo. Casi el 92% de las mujeres llevaban a cabo, diariamente, tareas domésticas (las más frecuentes eran las de preparación comidas, compras, limpieza, ropa y cuidado de los niños), frente a un 75% de los hombres. La dedicación de ellas sumaba, en promedio, dos horas al día más que los varones.
- Hay una atribución de tareas domésticas (y de responsabilidades) todavía centrada en el género femenino. En 2017, el 44% de los europeos consideraba que el cometido más importante para una mujer era cuidar de su hogar y su familia, mientras que el 43% señalaba que el de un hombre era ganar dinero.
- Un tercio de las mujeres que trabajan con hijos menores modifican en algún sentido su empleo para atenderlos, porcentaje que dobla el de los varones. Entre las estrategias adoptadas, la mayoritaria es reducir las horas de trabajo, a mucha distancia de la siguiente, que es el cambio en las horas de entrada y salida sin reducir el total de jornada. Este último fue el recurso más frecuente entre los hombres.
- En la consideración de la reducción de la jornada habitual de trabajo como instrumento para conciliar (sea o no a través de las figuras previstas en el ordenamiento laboral), hay que considerar, además, cuidadosamente, el caso de trabajo a tiempo parcial:
  - Por un lado, porque en España este tipo de empleo es mayoritariamente involuntario, es decir, se acepta por no haber encontrado un empleo a tiempo completo, tanto para hombres como para mujeres.
  - Por otro lado, porque el trabajo a tiempo parcial no es en nuestro país tanto una opción de conciliación como una forma de organización del trabajo en ciertas ocupaciones y en ciertos sectores, algunos de ellos con un peso apreciable del empleo femenino.
- Del mismo modo, la frecuencia de mujeres que dejaron de trabajar por cuidado de hijos es mucho mayor que la de los hombres: siete veces más. Las mujeres fueron quienes dejaron de trabajar, ayudadas o no por instrumentos de conciliación, en el 87% de los casos. Cerca de 900.000 mujeres dejaron de trabajar para cuidar a los

hijos. La mayoría de las veces (57%) la interrupción femenina fue únicamente por el permiso parental.

- En la población entre 20 y 64 años el tiempo acumulado de interrupciones laborales es mucho mayor en las mujeres que en los hombres. Para estas, serían 3.000 días fuera del empleo (más de 2.500 días sólo en interrupciones de larga duración), frente a 2.000 y 1.500 días en el género masculino.
- Asimismo, trabajos empíricos recientes muestra la pervivencia, todavía hoy, de consideraciones de género en la selección y clasificación del personal.
- En ningún caso la brecha salarial puede atribuirse a diferencias en capital humano. No es cierto que las mujeres, por razones fundamentalmente familiares, acumulen menor capital humano que sus homólogos varones. Las mujeres que trabajan tienen, en términos agregados, un mayor nivel de formación que los hombres. Las mujeres con titulación de educación superior (4.535.000 en 2020) suponen el 52% del total de ocupados con esa titulación. Otra cuestión es que el mercado laboral no reconozca suficientemente la cualificación reglada adquirida por las mujeres, como reconoce el Consejo Económico y Social (CES).
- A pesar del entramado normativo que, sobre todo desde la aprobación de la LOIE, se ha ido construyendo y reforzando para equilibrar la situación laboral y salarial entre mujeres y hombres, lo cierto es que la persistencia de la brecha salarial pone de manifiesto que aún queda mucho camino por recorrer.



## INTRODUCCIÓN

La brecha salarial entre hombres y mujeres es una realidad en nuestro país, a pesar de que tanto en España como en la mayor parte de los países desarrollados dicha brecha se haya reducido en los últimos años, con excepción de las épocas de crisis.

La persistencia de una elevada brecha salarial afecta al crecimiento económico a largo plazo (Ferrant y Kolev, 2016), ya que cuanto mayor es la discriminación de género de un país menor es su renta per cápita. El insuficiente reconocimiento salarial de la aportación de las mujeres al trabajo, por tanto, afecta a la riqueza de todo el país. Se puede estimar que la eliminación de la brecha salarial supondría un incremento de la riqueza nacional, según datos de 2018, de 44.392 millones de euros, esto es, un 3,6% del PIB.

En este trabajo abordamos el estudio de la brecha salarial, puesto que el salario es, de distintas maneras, un indicador general sobre la posición laboral de las personas. También consideramos otras desigualdades de género presentes en el mundo laboral y que tienen una enorme repercusión en el salario, como son la segregación ocupacional, las seculares mayores tasas femeninas de paro y su menor participación en el mercado de trabajo.

En las secciones 1 y 2 cuantificamos la evolución general de la brecha salarial en España, a la vez que hacemos referencia a interesantes investigaciones y trabajos que han abordado la determinación de los factores que la explican.

En este trabajo hemos optado por utilizar como indicador agregado la brecha salarial de género sin ajustar, que mide la diferencia porcentual bruta entre el salario de mujeres y hombres, ya que esta forma de medirla está más relacionada con la igualdad (Anghel, Conde-Ruiz y Marra de Artiñano, 2018).

La brecha salarial ajustada, que intenta medir si hombres y mujeres reciben una remuneración similar por tareas similares, tiene numerosos problemas de concreción, ya que incluso aquellos modelos que intentan tener en cuenta numerosas variables observables estadísticamente omiten inintencionadamente variables que pueden ser muy relevantes pero que no se pueden observar estadísticamente de forma directa (tales como la motivación, las actitudes frente al riesgo, los prejuicios de los responsables de recursos humanos de las empresas, la discriminación de origen, etc.).

Es decir, los esfuerzos de cálculo para estimar la brecha salarial ajustada pueden estar opacando la existencia de una discriminación institucionalizada en las empresas (o de

los empleadores en general, si consideramos también a las empleadas de hogar) hacia las mujeres.

En la sección 3 abordamos la discriminación indirecta, asociada a factores tales como la propia definición de las categorías profesionales en los convenios colectivos, aunque también a otros de corte más sociológico, como son las diferentes carreras profesionales seguidas según el género.

Asimismo, analizamos la “discriminación institucionalizada”, un sesgo intencionado o involuntario basado en creencias estereotípicas sexistas compartidas por un amplio volumen de gestores empresariales, que conllevan finalmente un trato injusto y discriminatorio hacia las mujeres, fundamentalmente en relación con la maternidad. Tal discriminación se codifica en las propias empresas mediante formas de funcionamiento habitual, procedimientos administrativos internos, políticas u objetivos, y en la sociedad en general por una menor protección laboral para ocupaciones fuertemente feminizadas.

En este sentido, es muy significativa la laxa regulación laboral de las empleadas del hogar, que pueden ser despedidas sin causa, carecen de prestación por desempleo<sup>1</sup> y no tienen una protección especial para las embarazadas (Arantxa Zaguire, 2019). Los bajos salarios de estas trabajadoras están evidentemente relacionados con esta desprotección laboral, consecuencia de una clara discriminación institucionalizada.

Ello nos permitirá tratar, en la sección 4, la cuestión de la inmigración, ya que entre las mujeres extranjeras se produce una concentración extraordinaria en empleos en el extremo inferior de lo que sería la “tabla salarial” española —en no pocas ocasiones con independencia de sus competencias y cualificaciones— y una mucha mayor frecuencia de condiciones de trabajo precarias.

En la sección 5 se analiza la concentración sectorial, contractual y por edades de mujeres en empleos con salarios reales iguales o inferiores al mínimo legal.

En la sección 6, hacemos una primera aproximación, en función de los datos disponibles, de los efectos de la COVID-19 en la brecha salarial de género, ya que, tal y como reconoce la OCDE, los grupos más vulnerables (hogares de bajos ingresos,

---

<sup>1</sup> Excepto el subsidio extraordinario por el COVID-19 para las empleadas de hogar que dejaron de prestar sus servicios total o parcialmente, en uno o varios domicilios en los que antes trabajaban, entre el 14 de marzo y el 30 de junio de 2020.

trabajadores a tiempo parcial y temporales), donde hay una mayor representación de mujeres, han sufrido más los efectos de la pandemia.

Por último, dedicaremos una última sección a la exposición de las conclusiones y recomendaciones.

# 1.EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO: ESTIMACIONES RECIENTES

## 1.1. Diferencias entre hombres y mujeres en la incorporación y permanencia en el mercado laboral

La población de 15 a 64 años y residente en España, a 1 de enero de 2020, según el INE, se reparte casi equitativamente en función del sexo: un 50,1% corresponde a los hombres y un 49,9% a las mujeres.

Sin embargo, cuando nos referimos a la población activa, este equilibrio se rompe a favor de los hombres. En el tercer trimestre de 2020, las mujeres representaban solamente el 46,7% de la población activa, esto es, 10.688.000 personas, frente al 53,3% que representaban los hombres, esto es, 12.221.600. Ello ya indica una subrepresentación de las mujeres en el mundo laboral. Esto es lo que explica que la tasa de actividad femenina, un 52,5%, sea casi once puntos inferior a la de los hombres, un 63,4%.

Al principio de su vida laboral, entre los 25 y 29 años, las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en similar proporción a los hombres. La tasa de actividad entre hombres y mujeres es casi idéntica entre la población de 25 a 29 años, un 82,6% en los hombres frente a un 82,4% en las mujeres. Sin embargo, en el caso de las mujeres, a partir de los 30 años se alcanza un cierto límite en el volumen agregado de incorporación al mundo laboral, edad que corresponde al periodo de maternidad. Desde los 30 hasta los 49 años la tasa de actividad masculina, un 92,1%, se coloca casi diez puntos por encima de la de las mujeres, un 82,7%.

Hay que destacar que el diferencial en la tasa de actividad femenina y masculina se va incrementando con la edad. La máxima tasa de actividad femenina se sitúa en la franja de edad de 30 a 34 años, con un 83,8%, mientras que en los hombres el máximo de la tasa de actividad, un 93%, se alcanza en la franja de edad de 35 a 44 años. Este porcentaje, que es superior en unos diez puntos al de las mujeres, está situado en una edad más tardía, entre cinco y diez años mayor que las mujeres.

Las mujeres a partir de los 35 años se incorporan en menor medida que los hombres al mercado laboral y, como veremos, lo dejan antes, o son apartadas antes de este. Ello es debido a que el mercado de trabajo está concebido, organizado y gestionado sin tener en cuenta que las mujeres siguen compaginando su trabajo remunerado con las principales tareas en el hogar, y el cuidado de los hijos, y en muchas ocasiones también de las personas mayores, o personas con discapacidades.

Debido a ello, es en las etapas finales de la vida laboral, a partir de los cincuenta años, cuando el diferencial de la tasa de actividad se ensancha más, porque la tasa de actividad femenina se va reduciendo mucho más deprisa que la masculina. La tasa de actividad de las mujeres de 50 a 54 años cae al 74,2%, frente a un 89,4% de la de los hombres, una diferencia de más de 15 puntos. En la franja de edad de 55 a 59 años, la diferencia es similar, 15,7 puntos, con una tasa de actividad entre las mujeres del 66,2% frente a una tasa de actividad masculina del 81,9%. Ello es similar a lo que ocurre en la población activa de entre 60 y 64 años, aunque con tasas de actividad muy inferiores, donde la tasa de actividad femenina cae hasta el 43% y la de los hombres al 56,3%

El diferencial de participación de hombres y mujeres en el empleo se acrecienta cuando nos referimos a la población ocupada. Las mujeres solo representan un 45,5% del total de ocupados (8.722.700) en el tercer trimestre de 2020, 4,4 puntos menos que su peso en la población en edad de trabajar. Mientas, los hombres representan un 54,5% del total de ocupados (10.454.200) de un total de 19.176.900.

No solo las mujeres se incorporan en menor proporción al mercado de trabajo, sino que cuando lo hacen se encuentran con más problemas a la hora de encontrarlo: la tasa de paro femenina en el cuarto trimestre de 2020 fue de un 18,3%, cinco puntos superior a la masculina, un 14,2%.

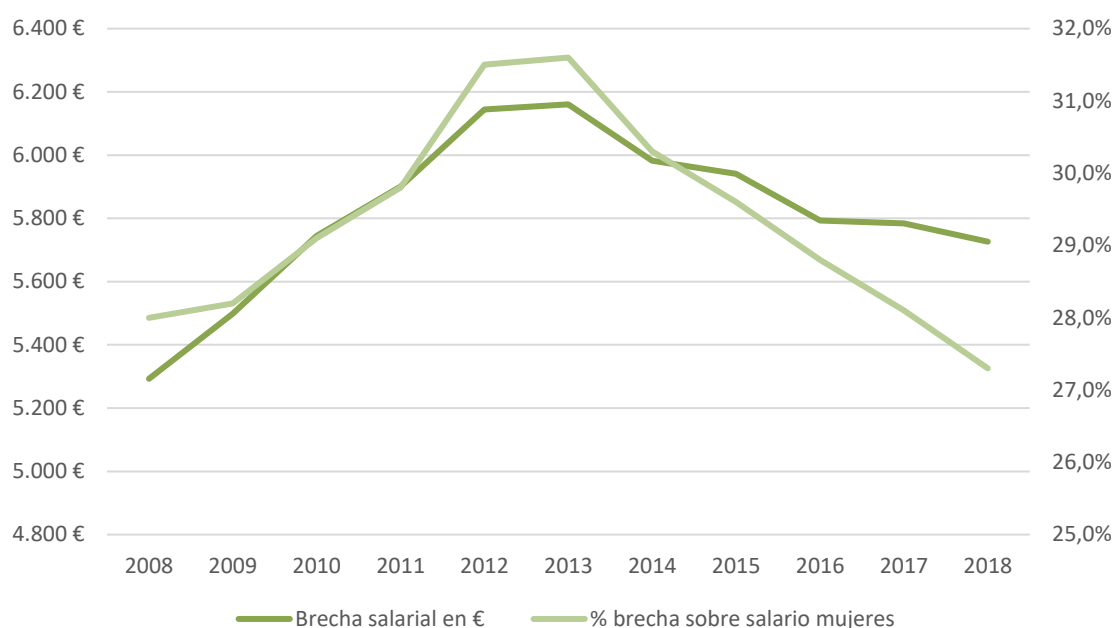
## **1.2. La brecha salarial crece en las crisis**

Si tomamos un espacio temporal largo (2002-2108), la brecha salarial no ajustada ha venido reduciéndose en España y en la mayor parte de los países europeos (Anghel, Conde-Ruiz y Marra de Artiñano, 2018). En España, como se observa en el Gráfico 1 y el Cuadro 1, la brecha salarial de género se ha venido reduciendo desde 2013, cuando alcanzó un máximo del 31,6%, hasta el 27,3% de 2018, último dato disponible de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

En el pasado, diferentes estudios y trabajos han explicado de diversas maneras las causas de esta discriminación salarial en base a diferencias de comportamiento y situación de hombres y mujeres en el mercado laboral. Resulta relevante poner de manifiesto que, si bien algunas de estas causas que explicaban la discriminación salarial en el pasado se están corrigiendo, la brecha salarial sigue persistiendo.

En el Gráfico 1 y en el Cuadro 1 se puede observar la evolución porcentual de la brecha salarial durante la última década. En 2018, últimos datos disponibles, se estaba a niveles de 2008, cuando la brecha era del 28%, habiéndose incrementado ésta en tiempos de crisis (2008-2013), llegando a alcanzar un 31,5% en 2012 y 2013, mientras que empezó a descender a partir de la recuperación económica (2014-2018).

**Gráfico 1. Evolución de la brecha salarial en España en euros y en porcentaje\* (2008-2018)**



\* sobre el salario medio de las mujeres.

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

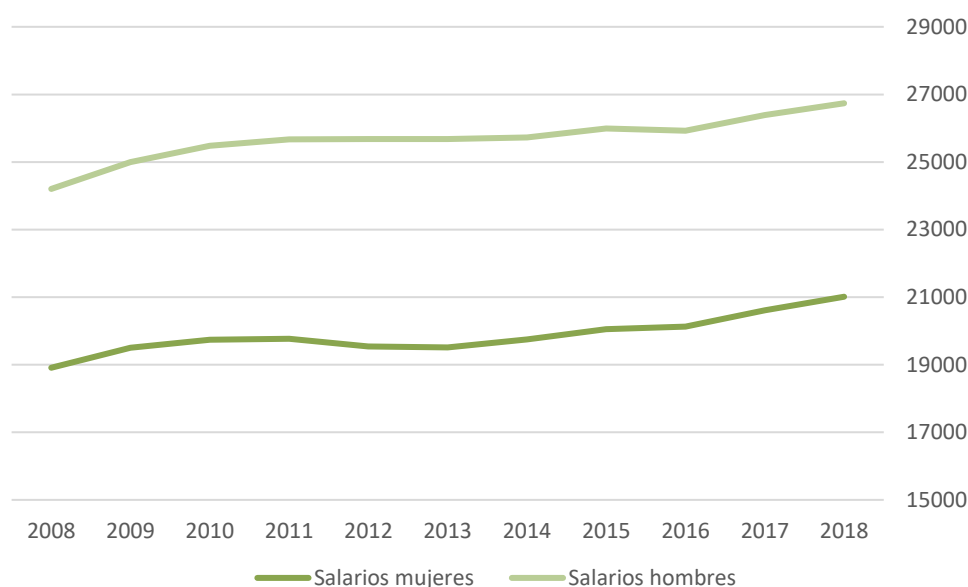
**Cuadro 1. Evolución del salario medio anual de mujeres y hombres y de la brecha salarial en España (2008-2018)**

Año	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (€)	Brecha salarial (%)
2008	18.911	24.203	5.292	28,0%
2009	19.502	25.001	5.499	28,2%
2010	19.735	25.480	5.745	29,1%
2011	19.768	25.668	5.900	29,8%
2012	19.537	25.682	6.145	31,5%
2013	19.515	25.675	6.160	31,6%
2014	19.745	25.727	5.982	30,3%
2015	20.052	25.993	5.941	29,6%
2016	20.131	25.924	5.793	28,8%
2017	20.608	26.392	5.784	28,1%
2018	21.012	26.738	5.726	27,3%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

El Cuadro 1 y el Gráfico 2 nos muestran claramente que durante la última década los salarios medios de los hombres han sido sustancialmente superiores a los salarios medios de las mujeres en nuestro país. En 2018, último año de datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial del INE, el salario medio de las mujeres era tan solo de 21.012 euros, frente a 26.738 euros en los hombres. Es decir, en 2018, en nuestro país los hombres, de media, ganaban un 27,3% más que las mujeres, esto es, 5.726 euros anuales y 477 euros mensuales más.

**Gráfico 2. Evolución del salario medio de mujeres y hombres en España (2008-2018)**



*Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.*

Estos datos ponen de manifiesto que, en épocas de crisis, la situación laboral de las mujeres empeora más que la de los hombres, debido al mayor porcentaje de mujeres que se sitúan en las zonas más precarias del mercado de trabajo (contratación temporal, jornada a tiempo, profesiones menos valoradas, etc.); algo que también ha pasado en el año 2020 debido a los efectos de la pandemia en la actividad económica, como veremos con detalle en la sección 7.

### **1.3. Las causas de la brecha salarial**

La literatura especializada ha ofrecido históricamente varias causas para explicar la brecha salarial. Así, por ejemplo, se ha apuntado a la dificultad de integración de las mujeres en determinadas actividades industriales, algo que la propia terciarización de la sociedad está poniendo en cuestión.

Asimismo, las alusiones a una supuesta menor cualificación de las mujeres han perdido gran parte de su función explicativa tras el esfuerzo formativo realizado por las mujeres a partir de los años sesenta. Como veremos en la sección 2, actualmente en España las mujeres tienen, en términos agregados, una cualificación mayor.

Se habla también de una segregación horizontal, esto es, de una concentración de mujeres en sectores de menor cualificación, como otra causa relevante. Aunque en este aspecto resulta importante analizar la situación de las mujeres inmigrantes, como se hará en la sección 4, también hay que destacar que existe una discriminación en el reconocimiento salarial de categorías profesionales feminizadas.

En cuanto a las causas de segregación vertical, esto es, la concentración de mujeres en la parte inferior de la escala jerárquica de la empresa, nos encontramos con varias explicaciones algunas de las cuales están fuertemente interrelacionadas: 1) la discriminación en el reconocimiento salarial de categorías profesionales feminizadas; 2) la diferencia de comportamiento en las primeras etapas vida laboral; 3) las diferencias en negociación o aversión al riesgo por parte de las mujeres; 4) las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar que encuentran las mujeres tras la maternidad; y una cuestión que influye en todas ellas; 5) la discriminación por prejuicio por parte de las direcciones de las empresas. Para discriminar entre el peso de unas y otras, resulta muy relevante analizar la evolución de la brecha salarial por edad.

Aunque aún no se disponen de datos salariales homogéneos para analizar con detalle lo que ha ocurrido en 2020 durante la pandemia del COVID-19, como veremos en la sección 6, la información estadística que se puede extrapolar —fundamentalmente la mayor caída salarial de las actividades fuertemente feminizadas— indica que la brecha salarial ha incrementado, como sucedió entre los años 2008 y 2014.



## **2. PRINCIPALES FACTORES EN LA COMPOSICIÓN DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES: SECTORES, OCUPACIONES, EDAD/ANTIGÜEDAD, TIPO DE JORNADA Y CONTRATO Y COMPLEMENTOS SALARIALES**

### **2.1. Segregación sectorial del empleo femenino**

Según nos indica la Encuesta de Población Activa (EPA)<sup>2</sup>, y como se puede ver en el Cuadro 2, nuestro mercado de trabajo se caracteriza por una gran segregación sectorial por género. Un total de nueve sectores concentran el 73,6% del empleo femenino: en primer lugar, el sector que más mujeres ocupa es el comercio (comercio al por mayor y al por menor), que representa el 17,1% del empleo femenino; en segundo lugar, las actividades sanitarias y de servicios sociales, con un 16,1%; el tercero, la educación, que representa un 9% de las mujeres ocupadas; después la hostelería, con un 8,8%; la industria, con un 7,6%; la Administración pública, con un 6,7%; las actividades administrativas, que representan un 6,1%; las actividades profesionales, científicas y técnicas, un 5,9%; y el personal doméstico, un 5,3%.

También la actividad productiva de los hombres se concentra principalmente en ocho sectores, muchos de ellos aquellos en los que las mujeres tienen poca representación, que suponen el 74,3% del empleo masculino: la industria representa un porcentaje mucho más elevado del empleo masculino, un 16,9%; el comercio, el 14,2%; la construcción, el 10,9%, un sector con escasa presencia femenina; la Administración pública, un 7,6%; los transportes, un 7,5%; la hostelería, un 6,9%; la agricultura, un 5,6%; y las actividades profesionales, científicas y técnicas un 4,8%.

De los nueve sectores que concentran el empleo femenino, tres son los que en 2018 tienen los salarios más bajos, según la Encuesta de Estructura Salarial del INE. En primer lugar, el de hostelería, donde el salario medio anual de las mujeres es de tan solo 12.809 euros. En segundo lugar, el de las actividades administrativas, con un salario medio anual para las mujeres de 14.101. Después, otros servicios donde el salario femenino medio anual es de 14.267 euros.

---

<sup>2</sup> Datos correspondientes a la EPA del tercer trimestre de 2020. Encuesta realizada por el INE.

**Cuadro 2. Ocupación sectorial de hombres y mujeres (2020, tercer trimestre)**

Sectores	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Mujeres (%)
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	581,2	149,8	20,5%
C. Industria manufacturera	1.751,9	659,5	27,3%
10 y 11. Industria de la alimentación y bebidas	325,2	198,2	38%
13. Industria textil y confección	43,7	55,6	56%
21. Fabricación de productos farmacéuticos	46,2	45,6	49,6%
G. 47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	738,8	1.183,0	61,6%
I. Hostelería	720,1	765,9	51,5%
K. Actividades financieras y de seguros	216,8	231,0	51,6%
L. Actividades inmobiliarias	63,4	96,4	58,8%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	504,1	515,8	50,6%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	465,2	531,3	53,3%
O. Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	797,6	586,6	42,4%
P. Educación	430,6	783,8	64,5%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	432,1	1.403,0	76,5%
S. Otros servicios	154,2	323,2	67,7%
94. Actividades asociativas	43,2	74,5	63,3%
96. Otros servicios personales	73,8	236,9	76,2%
T. Personal doméstico	68,2	460,9	87,1%

*Fuente: elaboración propia a partir de la EPA del INE.*

De los ocho sectores en los que se concentra el empleo masculino, solo uno, la hostelería, corresponde a alguno de los sectores con salarios más bajos, aunque en este sector los hombres tienen un salario medio de 16.271 euros anuales, superior en un 27% al femenino. El salario medio masculino de este sector, por cierto, es similar al que cobran las mujeres en las actividades recreativas, artísticas y de entretenimiento. El sueldo medio de un camarero es similar al sueldo medio de, por ejemplo, una actriz.

En los nueve sectores en los que se concentra el empleo femenino, excepto en la industria y en la Administración pública, las mujeres son mayoría:

- La sanidad y los servicios sociales es donde hay más mujeres trabajando (1.403.000), que representan un 76,5% del total de trabajadores del sector.
- El comercio al por menor es el segundo sector por volumen de mujeres trabajadoras (1.183.000), que representan el 61,6% del total.

- En la educación, la tercera actividad con mayor empleo femenino, un 64,5% del total (783.300).
- En la hostelería trabajan 765.900 mujeres, un 51,5% de total, aunque las mujeres lo hacen en mayor proporción en servicios de alojamientos (un 56,1%) que en servicios de comidas y bebidas (un 50,2%).
- En actividades administrativas y servicios auxiliares hay 531.300 mujeres trabajadoras, un 53,3% del total del sector.
- En actividades profesionales, científicas y técnicas desempeñan su labor 515.600 mujeres, un 50,6% del empleo de esas actividades.
- Como personal doméstico hay 460.900 mujeres trabajando, el 87,1% del sector.

En la Administración pública hay también un elevado volumen de mujeres trabajando, aunque representan menos de la mitad, el 42,9%. En este sector es donde la brecha salarial es menor, un 12%, después del educativo, un 5,6%. Ambos, evidentemente, son los que tienen una menor discrecionalidad empresarial a la hora de fijar salarios y complementos y definir carreras profesionales.

En la industria manufacturera también hay un elevado número de mujeres trabajadoras, 659.500, aunque solo representan el 27,3%. No obstante, hay cuatro actividades industriales con importante participación de las mujeres:

- En la industria de la alimentación y fabricación de bebidas trabajan 198.200 mujeres, que representan el 38% de los trabajadores industriales de ese sector.
- En la industria textil y la confección trabajan 55.600 mujeres, esto es, un 56% del total.
- En la fabricación de vehículos a motor trabajan 53.200 mujeres, una cuarta parte del empleo sectorial.
- En la fabricación de productos farmacéuticos, las 45.600 mujeres trabajadoras representan la mitad del sector.

Por último, hay dos sectores de importante significación económica y social, aunque bastante más reducidos en volumen de empleo, que tienen fuerte presencia femenina:

- El sector financiero y de seguros, donde hay 231.000 trabajadoras que representan el 51,6% del total de los empleos. Aunque en este sector se observa una elevada brecha salarial, del 31% —las mujeres cobran como media anual

39.662 euros y los hombres 51.841—, lo que indica una fuerte segregación vertical entre ocupaciones dentro del propio sector.

- El sector inmobiliario, donde ocurre algo similar, pues las 90.400 mujeres que trabajan en él suponen el 58,8 del empleo del sector mientras que la brecha salarial es del 34%.

## 2.2. Segregación vertical por ocupaciones

En términos de segregación vertical por ocupaciones resulta evidente, como podemos ver en el Cuadro 3, la subrepresentación de las mujeres en las categorías con mayor remuneración.

**Cuadro 3. Segregación vertical por ocupaciones (2020, tercer trimestre)**

Grupo de ocupación	Total (miles)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Mujeres (%)
<b>Total</b>	19.176,9	10.454,2	8.722,7	45,5%
1. Directores y gerentes	784,3	506,5	277,8	35,4%
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3.643,5	1.583,5	2.060,0	56,5%
3. Técnicos; profesionales de apoyo	2.132,5	1.321,4	811,1	38,0%
4. Empleados contables, administrat. y otros de oficina	2.057,4	676,9	1.380,5	67,1%
5. Trabajadores servicios. de restauración, pers., protección y vendedores	4.155,3	1.720,9	2.434,4	58,6%
6. Trabajadores cualif. en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	420,9	343,4	77,5	18,4%
7. Artesanos y trabaj. cualif. de industria y construcción	2.131,5	1.964,2	167,3	7,8%
8. Operadores de instal., maquinaria y montadores	1.452,1	1.262,6	189,5	13,1%
9. Ocupaciones elementales	2.281,6	967,6	1.314,0	57,6%

*Fuente: elaboración propia a partir de la EPA del INE.*

Las mujeres solo representan un 35,4% del grupo de ocupación de directores y gerentes; en técnicas/os y profesionales de apoyo un 38%; trabajadoras/es cualificadas/os de los sectores agrícola, ganadero, forestal y pesquero, apenas un 18%; artesanas/os y personal cualificado de la industria y la construcción, solo un 8%; y operadoras/es de instalaciones y maquinaria y montadores, un 13 % —aunque en estos

últimos tres grupos de ocupación el volumen total de empleo es muy pequeño, de tan solo 77.000, 167.300 y 189.500 trabajadores respectivamente—.

Por el contrario, encontramos una sobrerrepresentación de las mujeres en las ocupaciones de: técnicas/os y profesionales científicas/os e intelectuales, un 56,5%; empleadas/os de oficina 67,1%; trabajadoras/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, un 58,6%; y en ocupaciones elementales, donde suponen un 57,6%.

Todos estos grupos de ocupación donde hay sobrerrepresentación de mujeres, excepto el primero, corresponden a empleos con salarios muy bajos. En los tres últimos se concentra un elevado volumen de empleo femenino, el 59% del total. Dos de cada tres mujeres trabajan en ocupaciones de bajos salarios, mientras que tan solo lo hace uno de cada tres hombres, apenas un 32,3%. Como veremos, también corresponden con las ocupaciones con mayor brecha salarial (Cuadro 4).

Si analizamos la brecha salarial por subgrupos de ocupaciones obtenemos que:

- Es en el subgrupo O de “trabajadoras/es no cualificadas del sector servicios”, en el cual casi el 80% de empleo son mujeres, donde encontramos la mayor brecha salarial, un 40,6%. En este subgrupo de ocupación, el salario medio de las mujeres es de 11.716,5 euros, apenas un 55,8% del salario medio femenino.
- En el subgrupo H de “trabajadoras/es de los servicios de salud y cuidado”, en el que la proporción de mujeres es elevadísima, un 77,6%, también encontramos una de las mayores brechas salariales, un 40%. El salario medio de estas trabajadoras es de 14.443 euros, apenas un 68,7% del salario medio femenino.
- En el subgrupo F de “empleadas/os de oficina que atienden al público”, en el cual el 73,2% de los trabajadores son mujeres, la brecha salarial es inferior, un 22%. Pero el salario medio femenino en estas ocupaciones, 18.138 euros anuales, fue notablemente inferior al salario medio del resto de mujeres, apenas un 86,3%. En estas ocupaciones el salario medio de los hombres fue de 22.150 euros, superior al salario medio de todas las mujeres trabajadoras.
- En el subgrupo E de “empleadas/os de oficina que no atienden al público”, donde el 61,8% de los trabajadores son mujeres, la brecha salarial es de un 23% y el salario medio femenino en 2018 fue de 22.314 euros anuales, frente a 27.420 en los hombres.

- En el subgrupo G de “trabajadoras/es de servicios de restauración y comercio” es donde el salario medio femenino es más bajo, 14.239 euros anuales, tan solo un 67,8% del salario medio de todas las mujeres. En este grupo, donde la brecha asciende al 26,2%, la proporción de mujeres es también muy elevada (un 58,1%).

**Cuadro 4. Brecha salarial por ocupaciones (2018)**

Grupo de ocupación	Salarios mujeres (miles)	Salarios hombres (miles)	Brecha salarial (€)	Brecha (%)	Mujeres (%)	Mujeres ocupadas (miles)
<b>Total</b>	21.012	26.738	5.726	27,3%	45,5%	8.722,7
1. A. Directores y gerentes	46.657	58.850	12.193	26,1%	35,4%	277,8
2. B. Técnicos y prof. de salud y enseñanza	30.724	33.434	2.710	8,8%	68,3%	1.245
2. C. Técnicos y prof. científ. E intelectuales	34.101	41.408	7.307	21,4%	44,7%	815
3. D. Técnicos; profesionales de apoyo	25.619	31.980	6.361	24,8%	38,0%	811
4. E. Empleados de ofic. NO atienden al público	22.314	27.420	5.106	23%	61,8%	686
4. F. Empleados de ofic. que atienden al público	18.138	22.150	4.012	22%	73,2%	695
5. G. Trabajadores serv. rest. y vendedores	14.239	17.963	3.724	26,2%	58,1%	1.453
5. H. Trabajadores serv. de salud y cuidados	14.443	20.198	5.755	39,9%	77,6%	911
5. I. Trabajadores de los servicios de protección.	24.941	29.087	4.146	16,6%	14,5%	69
6. J. Trabajadores cualif. sector primario	n.d.	19.899	n.d.	n.d.	18,4%	77
7. K. Artesanos y trabj. Cualif. construcción	n.d.	20.929	n.d.	n.d.	1,5%	13
7. L. Artesanos y trabj. cualificados industria	17.510	24.565	7.055	40,3%	12%	154
8. M. Operadores de instal. y maqu. fija.	20.223	27.490	7.267	36%	29,12%	157
8. N. Conductores y oper. maqu. movil	n.d.	21.487	n.d.	n.d.	3,52%	32
9. O. Trabajadores no cualificados servicios	11.717	16.479	4.762	40,6%	79,8%	1.087
9. P. Peones resto sectores	15.3450	19.077	3.727	24,3%	24,7%	227

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA y la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

Podemos afirmar, por tanto, que es evidente que hay una clara segregación vertical del mercado de trabajo por ocupaciones, con una mayor concentración de mujeres en aquellas ocupaciones con salarios más bajos. Sería interesante profundizar en la cualificación requerida para el desempeño de las diferentes ocupaciones por si esta segregación vertical además estuviera ocultando una discriminación institucionalizada.

### **2.3. Segregación por tipo de jornada**

Si analizamos el peso diferencial que tienen las mujeres y los hombres en el empleo por tipo de jornada también se observa un claro sesgo de género.

La inmensa mayoría de los hombres ocupados tiene una jornada a tiempo completo, esto es, 9.997.400 en 2019 —un 93%—, y 9.721.600 en 2020<sup>3</sup> —un 93,3%—. Tan solo un 7% de los hombres en 2019 y un 6,7% en 2020 tuvo una jornada parcial, esto es, apenas 748.300 hombres en 2019 y 694.700 en 2020.

Mientras, esos porcentajes son muy diferentes entre las mujeres ocupadas. En 2019 solo un 76,2% de las mujeres ocupadas tuvieron una jornada de trabajo a tiempo completo (6.885.400), mientras que en 2020 fueron 6.770.500 (un 77,5%). Por tanto, un 23,8% de las mujeres en 2019 (2.148.400) y un 22,5% en 2020 (1.968.300) tuvieron una jornada parcial.

Las mujeres solo representaron un 45,5% del total de ocupados en el tercer trimestre de 2020, 4,4 puntos menos que su peso en la población en edad de trabajar. Pero cuando nos referimos al porcentaje que representan las mujeres ocupadas con una jornada a tiempo completo sobre el total del empleo con esa jornada, este se reduce al 41,1% en 2020. Mientras, los hombres, que representan el 59,3% de todos los trabajadores con jornada completa, tan solo suponían el 54,5% del total de ocupados. En cuanto al empleo con jornada parcial, en 2020 las mujeres representaron el 74% por el 26% de los hombres.

En España el empleo a tiempo parcial es mayoritariamente involuntario, es decir, se acepta por no haber encontrado un empleo a tiempo completo, y ello tanto para hombres como para mujeres, aunque en términos absolutos les afecta en mayor medida a ellas. Esta involuntariedad se elevó extraordinariamente a raíz de la crisis de

---

<sup>3</sup> Los datos del 2020 de esta sección corresponden a los tres primeros trimestres.

2008 y descendió después muy lentamente (CES, 2020). En 2013, el peor año para el empleo a raíz de aquella crisis, un 59% de las mujeres trabajaron a tiempo parcial por no haber encontrado un empleo a tiempo completo; en 2017, este fue el caso para el 55%, y en 2020 todavía lo era para el 52%, tomando datos EPA para el último trimestre de cada año.

El trabajo a tiempo parcial en España no es tanto una opción de conciliación como una forma de organización del trabajo en ciertas ocupaciones fuertemente feminizadas. Nada menos que el 66% del tiempo parcial femenino correspondía a dos grupos, ocupaciones elementales (incluidas empleadas de hogar) y trabajadoras de hostelería, comercio servicios personales y seguridad, mientras que suponían el 39% en la jornada completa.

En total, las mujeres con contratos a tiempo parcial de ambos grupos alcanzaron en 2019 la cifra de 1.409.000. En el caso de los hombres, esos mismos dos grupos también fueron los que mayor peso presentaban en el tiempo parcial masculino, alcanzando el 44% del total, frente al 25% en la jornada completa, aunque con un menor volumen de empleo total: 328.600 trabajadores a tiempo parcial en ambos grupos.

#### **Cuadro 5. Ocupados por sexo, tipo de jornada y grupo ocupación (2019)**

(Miles de personas y porcentajes, CNO-2011, promedios anuales)

Sexo y grupo de ocupación	MUJERES						HOMBRES					
	Miles de personas en cada tipo de jornada y ocupación			Porcentaje de cada ocupación en cada tipo de jornada			Miles de personas en cada tipo de jornada y ocupación			Porcentaje de cada ocupación en cada tipo de jornada		
	Total	Comp.	Parcial	T	C	P	Total	Comp-	Parcial	T	C	P
<b>Total</b>	9.033,7	6.885,4	2.148,3	100	100	100	10.745,6	9.997,4	748,2	100	100	100
1 Directores y gerentes	259,6	238,2	21,4	2,9	3,5	1,0	521,7	504,9	16,8	4,9	5,1	2,2
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2061,6	1761,2	300,5	22,8	25,6	14,0	1603,9	1479,0	124,9	14,9	14,8	16,7
3 Técnicos; profesionales de apoyo	811,2	675,7	135,5	9,0	9,8	6,3	1309,8	1227,2	82,6	12,2	12,3	11,0
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1363,0	1132,5	230,5	15,1	16,4	10,7	680,4	626,3	54,1	6,3	6,3	7,2
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	2624,1	1858,2	765,8	29,0	27,0	35,6	1780,6	1573,0	207,6	16,6	15,7	27,7
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	82,5	72,9	9,5	0,9	1,1	0,4	358,7	337,7	20,9	3,3	3,4	2,8
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	166,7	146,9	19,8	1,8	2,1	0,9	2015,2	1947,6	67,6	18,8	19,5	9,0
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	200,8	178,8	22,1	2,2	2,6	1,0	1330,9	1279,0	51,9	12,4	12,8	6,9
9 Ocupaciones elementales	1451,7	808,6	643,1	16,1	11,7	29,9	1044,8	923,2	121,6	9,7	9,2	16,3
0 Ocupaciones militares	12,5	12,4	0,2	0,1	0,2	0,0	99,8	99,5	0,3	0,9	1,0	0,0

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Resultados anuales.



Según la Encuesta de Estructura Salarial del INE, se observa claramente que las trabajadoras y trabajadores con jornada parcial perciben unos ingresos sustancialmente inferiores.

El salario medio de las mujeres con jornada parcial en 2018<sup>4</sup> fue de 10.580 euros anuales, muy similar al SMI en 2018, que era de 10.302,60 euros, mientras que el de los hombres era de 12.344; es decir, entre los hombres y mujeres con contratos a tiempo parcial sigue habiendo una brecha salarial de un 17%. Mientras, el salario medio de las mujeres con jornada completa era de 26.274 euros, y el de los hombres 29.354, por lo que la brecha salarial fue claramente inferior, un 12%.

El elevado volumen de mujeres ocupadas en sectores de actividad donde la jornada a tiempo parcial es mucho más habitual frente al bajo porcentaje de hombres en esos mismos sectores explica que la brecha salarial agregada para toda la economía sea mucho mayor que lo que indican estos porcentajes.

**Cuadro 6. Segregación por tipo jornada (2020)**

	JORNADA COMPLETA		JORNADA PARCIAL	
	Trabajadores (miles)	% sobre total	Trabajadores (miles)	% sobre total
<b>Total hombres</b>	9.721,6	93,3%	694,7	6,7%
Agricultura	561,2	95,0%	29,6	5,0%
Industria	1.913,8	97,5%	49,7	2,5%
Construcción	1.094,5	96,9%	34,7	3,1%
Servicios	6.152,2	91,4%	580,7	8,6%
<b>Total mujeres</b>	6.770,5	77,5%	1.968,3	22,5%
Agricultura	143,5	84,9%	25,5	15,1%
Industria	644,3	87,5%	92,0	12,5%
Construcción	79,7	77,5%	23,2	22,5%
Servicios	5.903,1	76,4%	1.827,7	23,6%

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA del INE.

Como se puede ver en el Cuadro 6, es en el sector servicios, en el que hemos visto que se concentra un mayor volumen de trabajadoras, donde es más acusado el uso de la

<sup>44</sup> Estos son los últimos datos que ofrece la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

contratación a tiempo parcial, alcanzando al 23,6% de las mujeres que trabajan en este sector.

En 2020 (tres primeros trimestres), en la agricultura, el porcentaje de hombres con jornada completa asciende hasta el 95%, en la industria el 97,5%, y en la construcción el 97%. Solo en los servicios es algo inferior, el 91,4%.

En el caso de las mujeres con jornada completa 2020 (tres primeros trimestres), en la agricultura, el porcentaje asciende hasta el 85%, en la industria el 87,5%, y es notablemente inferior en la construcción (77,5%) y en los servicios (76,4%).

En cuanto a la jornada a tiempo parcial, solo afecta a un 5% de los hombres ocupados en la agricultura, por un 15,1% de las mujeres; apenas a un 2,5% de los hombres ocupados en la industria por un 12,5% de las mujeres; a un 3,1% de los hombres que trabajan en la construcción por un 22,5% de las mujeres; y a un 8,6% de los hombres que trabajan en los servicios por un 23,6% de las mujeres.

Analizando una mayor desagregación sectorial, tomando datos de la EPA para de 2019 (evitando así el desigual efecto de la pandemia en el empleo por actividades económicas), obtenemos que las ramas que tienen mayor peso en el tiempo parcial femenino son las de hostelería, actividades administrativas y servicios auxiliares (en la que hay un número elevado de servicios de limpieza de oficinas y locales) y hogares, todas actividades del sector servicios. En conjunto, estas cuatro ramas suponían en ese año el 39% del trabajo a tiempo parcial femenino, frente a tan solo un 17% en jornada completa. En cambio, las ramas de industria, financieras y seguros, actividades profesionales, sanidad y servicios sociales, suponían el 19% del trabajo a tiempo parcial femenino, frente al 33% por 100 en jornada completa.

## **2.4. Segregación por tipo de contrato**

Como se puede ver en el Cuadro 7, la tasa de temporalidad femenina (25,6%) es dos puntos y siete décimas superior a la masculina (22,9%). El porcentaje que representan las mujeres en el total de temporales es un 50,3%, notablemente mayor al que representan en los contratos indefinidos, un 46,6%. El salario medio anual de las mujeres con contrato temporal es de 17.069 euros, frente a 18.987 de los hombres, una brecha salarial de 1.918 euros, un 11,2%.

Dentro de los contratos indefinidos, el porcentaje de mujeres con un contrato fijo discontinuo es de un 3,2%, frente a tan solo un 2,3% de hombres. El porcentaje que representan las mujeres en el total de fijos-discontinuos es un 54,5%, muy superior al que representan en el total del mercado de trabajo, 47,5%.

**Cuadro 7. Segregación por tipo de contrato (2020, tercer trimestre)**

	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Mujeres (%)
Total contrato indefinido	6.525,2	5.689,3	46,6%
Contrato indefinido discontinuo	151,3	181,4	54,5%
Contrato temporal	1.933,3	1.960,3	50,3%

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA del INE.

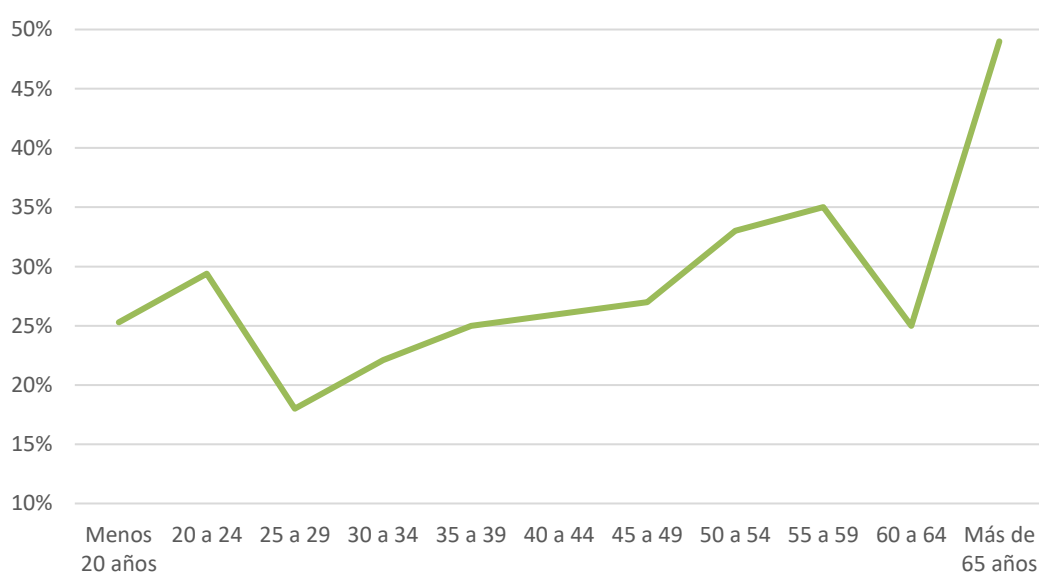
Según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial el salario medio anual de las mujeres con contrato indefinido es de 22.210 euros frente a 28.987 de los hombres, una brecha salarial de 6,777, esto es de un 30,5%.

Resulta evidente por estos datos —mayor contratación temporal de las mujeres y mayor volumen de empleo como fijas discontinuas— que las mujeres se encuentran en las zonas más precarias del mercado laboral, lo que influye negativamente en sus niveles salariales.

## 2.5. Evolución de la brecha salarial por edad

Los datos de la brecha salarial entre mujeres y hombres por tramos de edad nos permiten ver la diferente situación en el mercado laboral a lo largo de su vida de mujeres y hombres, y en qué medida ello condiciona la evolución de sus salarios.

**Gráfico 3. Evolución porcentaje de la brecha salarial por tramo de edad (2018)**



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

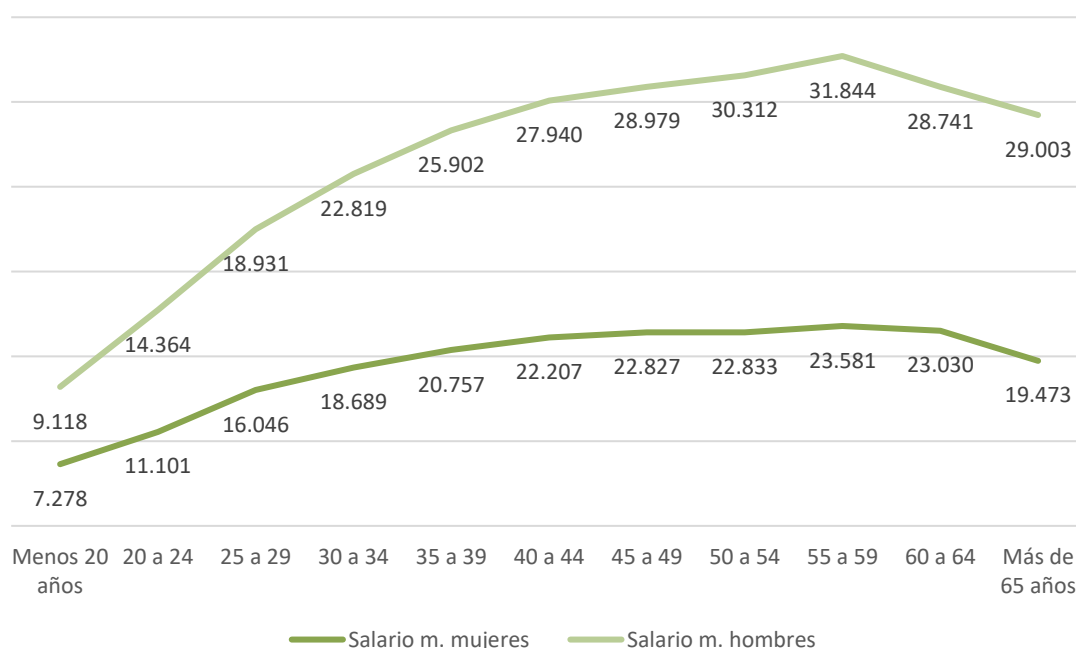
Como se observa en el Gráfico 3, en los dos primeros tramos de edad —menores de 20 años y entre 20 y 24 años—, la brecha salarial es muy elevada: un 25,3% en el caso de los trabajadores y trabajadoras menores de 20 años, y un 29,4% en el caso de los que tienen entre 20 y 24 años.

Hay que recordar que la incorporación al mercado laboral en esas edades es muy baja. La tasa de actividad de los hombres de 16 a 19 años es de un 16,4% y la de las mujeres de un 11,3%. Evidentemente, se trata de un empleo con una baja cualificación, esto es, sin estudios universitarios y normalmente en empleos muy precarios.

Entre los 20 y los 24 años, la tasa de actividad de los hombres asciende ya a un 56,5% y la de las mujeres a un 50,8%, y aunque la formación puede ser más elevada, en muchos casos aún no disponen de título universitario y el tipo de contratación sigue siendo mayoritariamente temporal.

Tanto las mujeres como los hombres jóvenes que trabajan a esas edades lo hacen con salarios muy bajos. Como indica el Gráfico 4, el salario medio anual de una mujer menor de 20 años en 2018 fue de 7.277 euros, mientras que el de un hombre de 9.118 euros. En el grupo de edad de 20 a 24 años, el salario medio de las mujeres es de 11.101 euros, por los 14.364 euros de los hombres.

**Gráfico 4. Salario medio por tramo de edad (2018)**



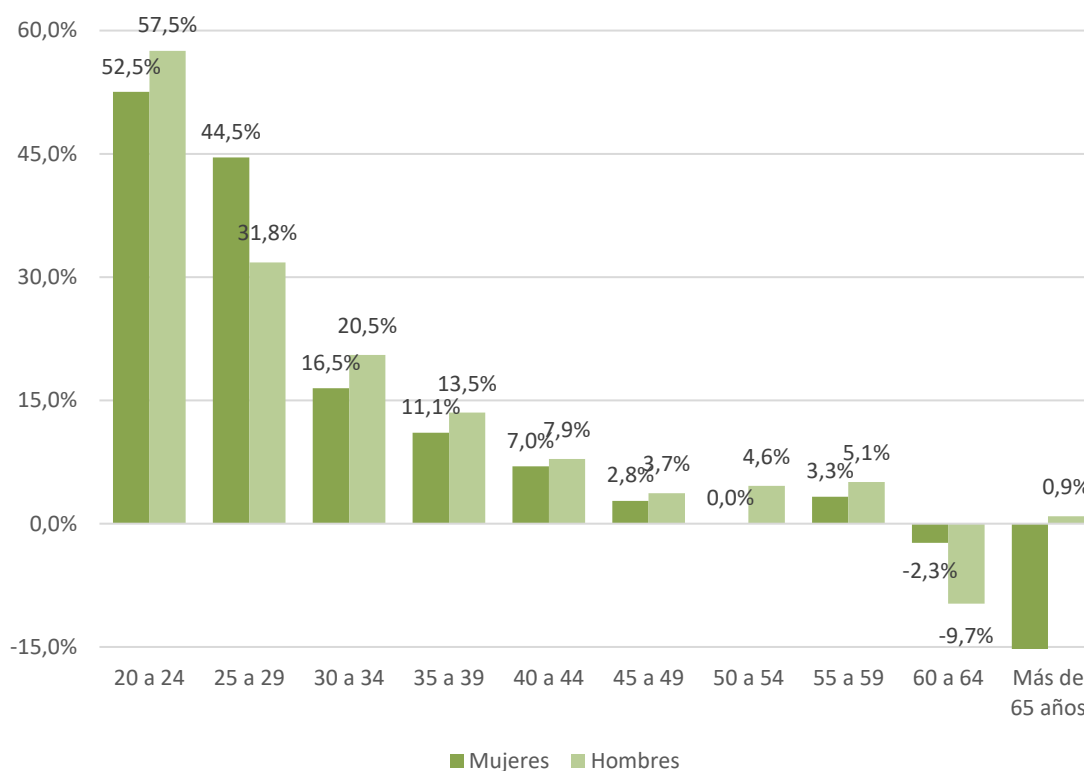
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

Por tanto, la elevada brecha salarial en estas edades pone de manifiesto que, incluso entre estos empleos precarios y de menor cualificación, la situación es más discriminatoria para las mujeres.

La situación cambia radicalmente en el tramo de edad de entre 25 y 29 años (como de nuevo pone de manifiesto el Gráfico 3), cuando muchos jóvenes que ya están en el mercado de trabajo tienen titulación universitaria. En este tramo la brecha salarial se reduce de forma muy importante, hasta un 18%. El salario medio de una mujer de 25 a 29 años es de 16.046 euros, mientras que el de un hombre es de 18.931 euros. No obstante, cuando han pasado esos primeros años de incorporación laboral, vuelve a ampliarse la brecha salarial: en el tramo de edad de entre 30 y 34 años crece hasta el 22%, en el tramo de 35 a 39 años hasta el 25%, en el tramo de 40 a 44 años hasta el 26%, en el de 45 a 49 años hasta el 27%, y en el de 50 a 54 años hasta un 33%, hasta alcanzar un máximo del 35% en el tramo de edad entre 55 y 59 años.

Esto puede verse claramente en el Gráfico 5. El tramo de edad de 25 a 29 años es el único en el cual el salario de las mujeres sobre la cohorte de edad anterior se incrementa en mayor medida (44,5%) que el de los hombres (32%). Ello refleja que cuando las mujeres se incorporan al trabajo en puestos que reconocen su cualificación académica la brecha se reduce de forma importante.

**Gráfico 5. Evolución del salario medio sobre la cohorte de edad anterior (2018)**



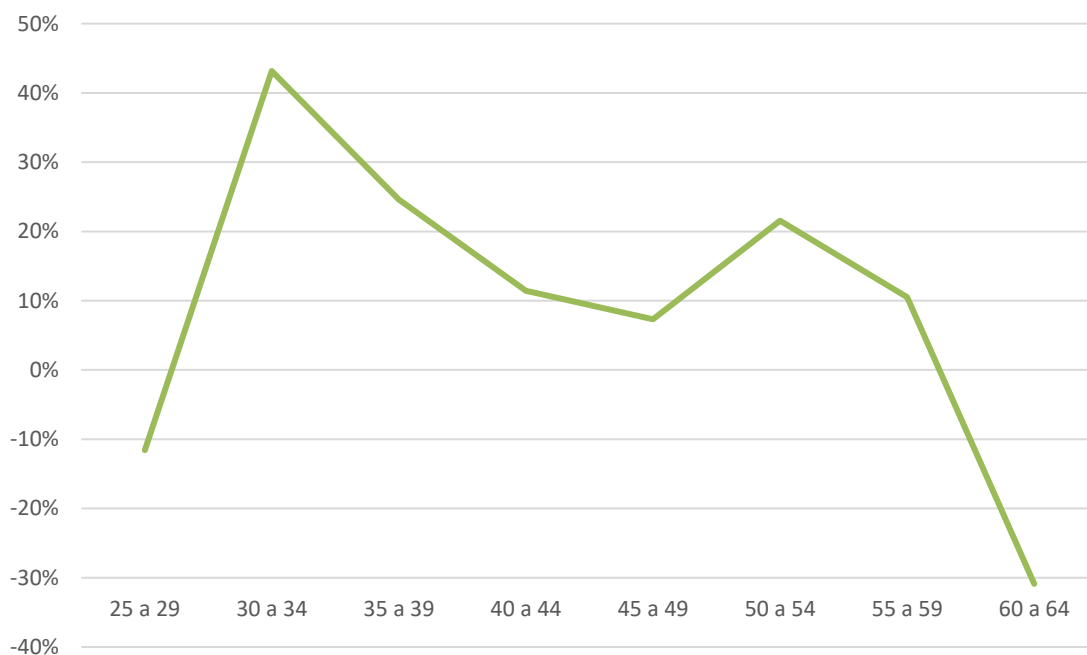
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

Como puede observarse en el Gráfico 6, en el tramo de edad de 30 a 34 años es en el que se produce el mayor el incremento de la brecha salarial sobre el tramo de edad anterior, un 43%. A la edad de 30-34 años, la edad central de la maternidad, se produce una ruptura en los ritmos de promoción interna en las empresas entre mujeres y hombres, lo que explica el crecimiento en la brecha salarial desde la entrada en el mercado laboral hasta esa franja de edad (Sara de la Rica, 2017). Asimismo, según la investigación de esta economista, las mujeres reciben un 35% menos de retribución en cuanto a complementos variables —que son fundamentalmente diferencias en bonos— y que, al menos en parte, podría deberse a una segregación de género en sectores de actividad.

A partir del tramo de edad de 30 a 34 años, como podía verse en el Gráfico 5, el incremento salarial siempre es mayor en los hombres (columna roja) que en las mujeres (columna azul), es decir, que la brecha salarial de género se va a ampliando con la edad, como también podía verse en el Gráfico 4.

El Gráfico 6 también permite observar claramente cómo es en el tramo de edad de 30 a 34 años en el que se define la magnitud de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres; se incrementa un 43% sobre la cohorte de edad anterior, que posteriormente se arrastra durante el resto de la vida laboral.

**Gráfico 6. Evolución de la brecha salarial sobre tramo de edad anterior (en porcentaje)**



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

A partir de ese tramo de edad el incremento de la brecha sobre el tramo de edad anterior se va reduciendo hasta el tramo de 50 a 54 años, cuando se incrementa al 22%. En el tramo de edad de 60 a 64 años la reducción del salario sobre el tramo de edad anterior es mayor en los hombres que en las mujeres, porque es en esa franja de edad cuando se produce el abandono más abrupto por parte de los hombres del mercado de laboral, voluntario o no, antes de la edad obligatoria de jubilación.

Sin embargo, en las mujeres se produce un abandono más temprano del mercado laboral, lo que hace que suceda de forma más suave. Entre los 45 y los 59 años, el número de mujeres que trabajan desciende en 396.00 sobre el tramo anterior, mientras que entre los 60 y 64 años sobre el tramo anterior el descenso es muy similar (408.000).

El tramo de edad en el que más hombres y mujeres trabajan es el de los 40 a 44 años, (1.633.000 hombres por 1.374.000 mujeres). Entre los 45 y los 59 años, el número de hombres que trabajan desciende en 417.00 sobre el tramo anterior, mientras que entre los 60 y 64 años sobre el tramo anterior el descenso es de 507.00, casi cien mil trabajadores más.

Para analizar con más detalle lo que sucede entre hombres y mujeres en el tramo de edad de 30 a 34 años resulta muy interesante el documento “Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida” (Sara de la Rica, 2017). En él se realiza una investigación a partir de cohortes de edad nacidas en un mismo periodo de tiempo, a partir de los años 70, a lo largo de toda su vida laboral, en el que se llega a las siguientes conclusiones:

- 1) La brecha salarial de género no puede atribuirse a diferencias en capital humano, ya que no es cierta la hipótesis de que las mujeres, por razones fundamentalmente familiares, acumulan menor capital humano que sus homólogos varones.

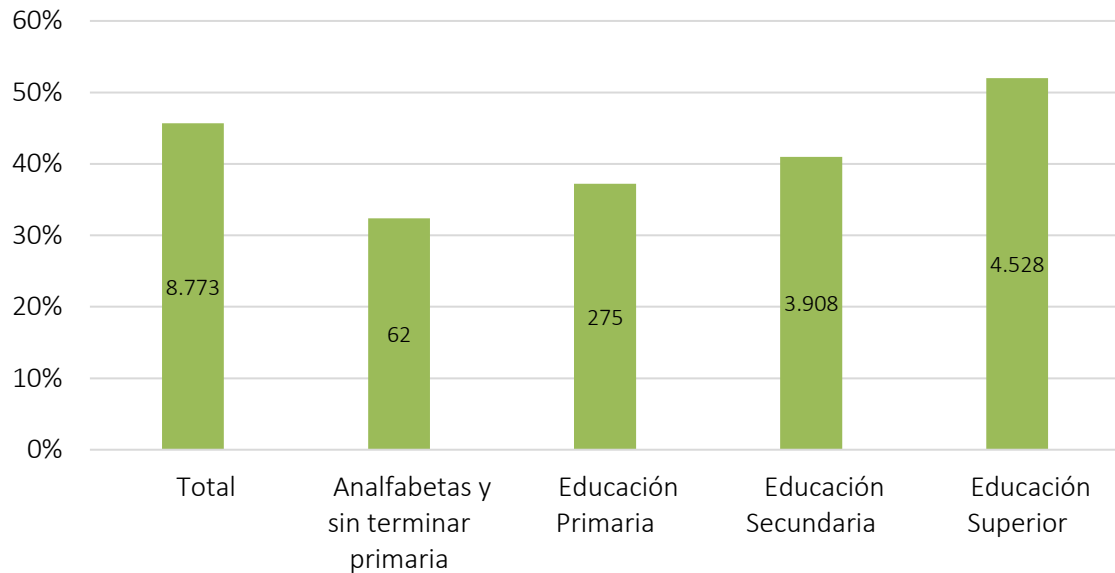
Este argumento carece absolutamente de sentido en la formación reglada. Si analizamos el nivel de formación entre los trabajadoras y trabajadoras, obtenemos la clara conclusión de que las mujeres que trabajan tienen, en términos agregados, un mayor nivel de formación que los hombres. Como puede verse en el Gráfico 7, en 2020 las mujeres suponen el 52% del total de ocupados que trabajan con titulación de educación superior (4.535.000).

Otra cuestión es que el mercado laboral no reconozca suficientemente la cualificación reglada adquirida por las mujeres, como reconoce el Consejo Económico y Social (CES) en el “Informe sobre la participación laboral de las

mujeres en España” de diciembre de 2016<sup>5</sup>: “Hay diferencias que apuntan a desajustes entre empleo y ámbito de cualificación y, en concreto, de sobrecualificación”.

**Gráfico 7. Porcentaje de mujeres sobre total de ocupados por nivel educativo (2020)**

(En las columnas está el dato, en miles, de mujeres ocupadas en cada nivel)



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA del INE.

- 2) En el marco de la teoría del capital humano, se suele diferenciar entre capital humano general y capital humano específico, aproximándose este último bastante a la variable “antigüedad” en el trabajo. Por ello algunos autores consideran que esta hipótesis, si bien no tiene sentido en cuanto a la formación reglada, podría producirse por una menor acumulación de capital humano en las mujeres relacionada con su experiencia laboral, ya que las mujeres, o bien trabajan menos horas o interrumpen su relación laboral en ciertas etapas de la vida laboral. En el mencionado informe del CES, se reconoce que, “en el porcentaje medio a lo largo de las edades de carrera laboral, las mujeres muestran un tiempo total en el empleo sustancialmente inferior al final de ésta”. Y, a medida que las diferencias en experiencia laboral crecen, las diferencias salariales también lo hacen (Erosa, Fuster y Restuccia, 2016; Manning y Swaffield, 2008).

Sin embargo, los resultados obtenidos en la mencionada investigación (Sara de la Rica, 2017) indican que, una vez que se controla la muestra de mujeres y

<sup>5</sup> Subcapítulo 4.1.3 Características del empleo y participación laboral de las mujeres. Página 43.



hombres por antigüedad en el trabajo actual, las brechas de género, así como su perfil creciente con la edad, permanecen. Es decir, que existe una fuerte discriminación salarial que no tiene que ver con la antigüedad de las mujeres en el empleo.

De la Rica (2017) concluye que la brecha salarial existe incluso en el momento de entrada al mercado laboral, en la cohorte de edad de 25 a 29 años, donde las diferencias en experiencia laboral no existen. En esa cohorte alcanza el 14% para hombres y mujeres con cualificaciones muy similares y que realizan trabajos y tareas también muy similares. Incluso entre el colectivo de personas con estudios superiores, las diferencias en salarios entre hombres y mujeres están muy lejos de eliminarse. Estas diferencias salariales, considerando a trabajadores/as con características muy similares, con el mismo tipo de contrato y trabajando en la misma ocupación, ascienden hasta el 19% en la edad de los 30-34 años.

Por otra parte, en el tramo de edad de 30 a 39 años, cuando se entra en el periodo de maternidad y cuidado de los hijos —recordemos que la edad media a la que las mujeres españolas tienen su primer hijo es a los 33 años—, se empieza a producir una fuerte segregación ocupacional de las mujeres, y a veces incluso sectorial. Hay que tener en cuenta que los trabajos que tienen ventajas en cuanto a horarios o flexibilidad laboral, en general, tienden a ofrecer salarios inferiores (Manning y Swaffield, 2008; Goldin, 2014; Gicheva, 2013).

En la llamada segregación ocupacional involuntaria, la mujer no promociona porque no se le permite, ya que muchas empresas relegan a las mujeres de las tareas que exigen mayor dedicación (y que suponen mayores salarios). Los empresarios prefieren no promocionar hacia mejores ocupaciones a mujeres de esas edades frente a hombres de la misma edad, debido precisamente a ser edades centrales de la maternidad.

En la segregación ocupacional voluntaria, son las mujeres las que tratan de buscar ocupaciones y actividades que permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, partiendo, por supuesto, de un desigual reparto de las tareas de cuidado de los hijos en la sociedad y de un mercado de trabajo que no considera la maternidad como un bien público a proteger.

La mencionada investigación de Sara de la Rica concluye que las razones de “la segregación ocupacional no puede(n) contrastarse con los datos de los que dispone”, por lo que ambas posibilidades, segregación voluntaria o involuntaria, quedarían abiertas.

En todo caso, la segregación ocupacional de las mujeres a partir de los 30 años hacia ocupaciones más conciliables con su vida familiar, pero que tienen salarios más bajos, según los datos de la investigación realizada por Sara de la Rica, solo explica entre un 25 y un 33% de la brecha salarial (en salarios por hora).

- 3) Por último, e interrelacionado con los anteriores factores y consideraciones, hay que tener en cuenta que, durante los primeros años de experiencia laboral, hacia la edad de los 30-34 años, los hombres cambian de trabajo con mayor frecuencia que las mujeres, a la búsqueda de un mejor empleo con mayores salarios. Esto provoca diferencias salariales ya en los primeros años de la vida laboral que no se recuperan después (Manning y Swaffield, 2008) y que incluso se acrecientan con los años.

## **2.6. Brecha salarial y complementos salariales**

Otro elemento que puede tener una gran influencia en la brecha salarial es el desigual cobro de complementos salariales por parte de hombres y mujeres. Por una parte, en términos agregados, las mujeres reciben menos bonos que los hombres, pero esto es fruto también de la ya mencionada segregación sectorial, ya que precisamente en los sectores más feminizados (sanidad, educación, comercio al por menor y trabajo doméstico) es donde los bonos están menos extendidos. En el ámbito de la sanidad trabajan 1.403.000 mujeres, que representan un 76,5% del sector; en educación, 783.000 (64,5%); en comercio al por menor, 1.183.000 (62%); y en trabajo doméstico, 461.000 (87%). En cambio, en el sector financiero, donde son muy habituales los bonos como forma de retribución y tienen un gran peso en el salario, solo trabajan 231.000 mujeres.

Asimismo, como se puede ver en el Cuadro 8, los datos que ofrece la EPA sobre pago de horas extraordinarias presentan un importante sesgo de género: las mujeres, que representan el 45,5% del total de ocupados, solo realizan un 33,7% de las horas extraordinarias.

**Cuadro 8. Horas extraordinarias realizadas a la semana (2020, tercer trimestre)**

	Ambos sexos (miles)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Mujeres (%)
<b>TOTAL</b>	3.061,4	2.030,2	1.031,1	33,7%
1. Directores y gerentes	40,4	25,1	15,3	37,9%
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	803,9	409,1	394,8	49,1%
3. Técnicos; profesionales de apoyo	283,5	222,2	61,3	21,6%
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	210,0	117,0	93,0	44,3%
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	549,8	302,7	247,1	44,9%
6. Trabajadores cualif. agricultura ganadería, forestal y pesca.	36,6	36,6	0	0,0%
7. Artesanos y trabajadores cualif. de las industria y construcción	532,0	496,6	35,4	6,7%
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	280,1	234,6	45,5	16,2%
9. Ocupaciones elementales	309,0	170,2	138,8	44,9%

*Fuente: elaboración propia a partir de la EPA del INE.*

Un gran número de horas extraordinarias se realizan en ocupaciones con baja representación femenina, como es el de artesanos y trabajadores cualificados de las industria y construcción, donde se realizan un 17,3% de las horas extraordinarias totales —el segundo grupo de ocupaciones por volumen de horas extraordinarias— y donde las mujeres apenas representan el 8% de empleo. Lo mismo ocurre en el grupo de ocupación que corresponde a operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, donde se realizan un 9% del total de horas extraordinarias y en el que las mujeres solo representan un 13% del empleo.

Por tanto, parece evidente que la segregación sectorial y ocupacional de género influye también en el pago de bonos y en la realización de horas extraordinarias remuneradas, lo que resulta discriminatorio para las mujeres.

### **3.LO QUE QUEDA SIN EXPLICAR: EL PAPEL DE LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

La brecha salarial se ha querido reducir a la parte no explicable por diferencias en la posición de mujeres y hombres en el empleo respecto de algunas variables que podrían calificarse como objetivables, entre ellas el tipo de jornada, la categoría ocupacional, y la actividad económica. Así, al ajustar la brecha descontando el efecto de esas variables en los salarios, tendríamos una diferencia menor, y sólo ésta respondería a una efectiva desigualdad de género.

No obstante, perviven fuertes problemas para neutralizar los distintos sesgos que aparecen en tal “objetivación”. La brecha ajustada para descontar el efecto de esas variables no se aleja sustancialmente de la calculada en términos brutos. Uno de los trabajos antes citados (Conde-Ruiz y Marra de Antíñano, 2016) recoge estimaciones sobre brecha ajustada, con resultados en torno al 20%. Este valor es similar al que se obtiene en la Encuesta de Estructura Salarial de ese mismo año, calculando la diferencia bruta de salarios medios, un 22,5%. En ambos casos se ha calculado la brecha de género en términos del porcentaje del salario de menos que cobran las mujeres en proporción al de los hombres.

Ello muestra que tanto las principales desigualdades que subyacen a la brecha salarial —en especial la distinta distribución del empleo masculino y femenino por actividades y ocupaciones— como el desigual reparto del tiempo y trabajo asociados a las tareas domésticas, de crianza y de cuidados, se relacionan con la pervivencia de estereotipos sobre los roles de cada género, así como con la atribución de menor valor a los roles femeninos, precisamente por serlo. Es decir, tienen una amplia base de discriminación indirecta. Ésta fue definida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIE), como “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro”, salvando lógicamente las excepciones justificables en la atención, por medios necesarios y adecuados, a fines legítimos.

Así, superar la brecha salarial concierne a políticas tendentes a superar esos estereotipos en el mundo laboral, con frecuencia no detectados bajo una aparente neutralidad, y más en concreto en tres grandes cuestiones: por un lado, las clasificaciones profesionales y los sistemas retributivos, así como la eliminación de los sesgos de selección y promoción en las carreras laborales; por otro lado, la adopción de sistemas de conciliación adecuados para garantizar una mayor equidad en el reparto de tareas —sistemas que, como la educación pública gratuita y universal hasta los 3 años

de edad de los niños, exceden el mundo laboral pero son muy importantes en esa búsqueda de equidad (CES, 2016)—; y, por último, la progresiva elevación del salario mínimo como instrumento para reequilibrar una situación de partida muy desigual, en especial en el caso del trabajo a tiempo parcial, que se concentra en mujeres, pero con un perfil ocupacional y por actividades que las hace especialmente vulnerables ante los efectos de esta desigualdad.

Pero, además, es preciso incidir también en la esfera social para superar esos estereotipos, que alcanzan todavía a una parte considerable de la opinión y que se traducen en la asunción, todavía mayoritaria por parte de las mujeres, de su papel protagonista en las tareas domésticas, de crianza y de cuidados en los hogares, condicionando no pocas veces su catalogación, por varios motivos, como menos productivas que los hombres en el trabajo remunerado.

### **3.1. Clasificaciones profesionales y sistemas retributivos: el papel de la negociación colectiva**

La diferente distribución del empleo masculino y femenino por actividades económicas/ocupaciones —lo que se llama habitualmente segregación ocupacional— se traduce en una concentración de las mujeres en ocupaciones y tareas consideradas “femeninas”, que tienen menor valor y, en consecuencia, menor salario. Se valoran más los trabajos que requieren esfuerzo físico, más frecuentemente desempeñados por hombres, en contraposición a otros realizados por mujeres (Comisión Europea, 2014). Y, por ello, incluso a pesar del entramado normativo que, sobre todo desde la aprobación de la LOIE, se ha ido construyendo y reforzando para equilibrar esta situación, lo cierto es que aún se sigue detectando la fuerza de esta atribución social en distintos contextos laborales.

#### **3.1.1. Los estereotipos de género en la atribución de valor al trabajo**

Uno de los ejemplos más gráficos de esto, visible además a la parte más baja de la distribución salarial, es la de los hogares que emplean personal doméstico. Se trata de un empleo casi exclusivamente ocupado por mujeres, más del 87% del total para ambos sexos en 2020, según la EPA. Pues bien, atendiendo a los datos de afiliación a la Seguridad Social, el 91,4% del total de la afiliación femenina en esta actividad está encuadrado en el sistema especial de hogar. Éste es un sistema con menores coberturas (entre ellas, no se contempla la de desempleo<sup>6</sup>), así como con bajas bases de cotización,

---

<sup>6</sup> Como ya se dijo antes, el artículo 30 del Real Decreto-ley 11/2020, de 21 de marzo, introdujo un subsidio de desempleo para las personas integradas en ese sistema especial de afiliación a la Seguridad Social, pero sólo de manera excepcional y con carácter temporal, como cobertura para

a pesar de su integración desde 2011 en el Régimen General (aunque sigue siendo un sistema especial) y la progresiva elevación de sus bases. Los hombres, en cambio sólo se encuadran en ese sistema en el 35% de los casos, representados por unas 17.000 personas, frente a las 48.000 que pertenecen al Régimen General (en su mayor parte conserjes y porteros de fincas urbanas).

Podrían aducirse algunas consideraciones sobre la naturaleza del empleador, que tradicionalmente justificaban una menor cotización en el sistema especial de Hogar, como en otros sistemas especiales de afiliación para el trabajo por cuenta ajena (en particular el agrario). Pero también porque el trabajo doméstico masculino se calificaba y definía como de mayor valor, y en buena medida así continúa ocurriendo.

Esto lo pone de manifiesto también la vigente Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 (CNO-2011). Allí se establece una jerarquía numérica descendente en nueve niveles, basada en las cualificaciones requeridas para cada desempeño, así como en la autonomía y responsabilidad de las tareas que componen cada grupo ocupacional. Conforme a tales criterios, porteros y conserjes de fincas urbanas se clasifican en el gran grupo 5, que supone una cualificación intermedia, mientras que el empleo de hogar se incluye en el 9, que recoge las ocupaciones elementales, para las que no se requiere cualificación (Cuadro 9). Ambas ocupaciones comparten tareas de limpieza, pero la redacción del resto de tareas de conserjería frente a las del empleo doméstico trasluce la idea de una masculinidad asociada a la custodia y la supervisión frente a una feminidad vinculada a los cuidados, ya sea del ajuar doméstico o de las personas (para las que se compran, preparan y sirven alimentos). Y esto sin necesidad de recordar que entre la serie de tareas domésticas pesan cada vez más las de cuidado de niños y dependientes, que en una consideración estricta de ocupaciones estarían también dentro del gran grupo 5.

---

quienes perdieron su empleo o tuvieron que reducir su actividad con motivo de la crisis sanitaria a raíz de la declaración del estado de alarma el 14 de marzo de ese mismo año.

**Cuadro 9. Tareas relacionadas con los hogares que emplean personal doméstico en la clasificación nacional de ocupaciones (2011)**

GRAN GRUPO	5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores			9 Ocupaciones elementales
Grupo	<i>H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas</i>			<i>O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)</i>
Subgrupo principal	58 Trabajadores de los servicios personales	57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas		91 Empleados domésticos
Subgrupo	583 Supervisores de mantenimiento y limpieza de edificios, conserjes y mayordomos domésticos	571 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (excepto cuidadores de niños)	572 Cuidadores de niños	910 Empleados domésticos
Grupo primario	5833 Conserjes de edificios	5710 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	5722 Cuidadores de niños en domicilios	9100 Empleados domésticos
Definición de tareas	Incluye porteros y conserjes de comunidad de vecinos. Se encargan de custodiar edificios de apartamentos, hoteles, oficinas, iglesias y otros edificios, así como de mantenerlos limpios y en orden. Pueden supervisar a otros trabajadores o contratistas dependiendo del tamaño y la naturaleza del edificio que custodien.	Prestan cuidados personales rutinarios y ayudan en actividades de la vida diaria a personas que requieren de este tipo de asistencia debido a la edad, enfermedad, lesiones u otro tipo de indisposición física o mental en casas particulares o en otras unidades residenciales independientes.	Cuidan y vigilan a niños antes o después de la escuela, en vacaciones o diariamente en domicilios.	Barren, limpian con aspiradora, lavan y enceran, cuidan del ajuar doméstico, compran suministros domésticos, preparan alimentos, sirven comidas y realizan otra serie de tareas domésticas.

Fuente: INE, Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011. Notas explicativas (enero, 2012).

Igual que en la clasificación de las ocupaciones —y como una manifestación visible de la discriminación indirecta subyacente a la definición de las ocupaciones laborales—, hasta hace relativamente pocos años, en los convenios colectivos se encontraban con cierta frecuencia categorías que bien podían identificarse como masculinas y femeninas, siendo éstas últimas sistemáticamente menos retribuidas, dejando constancia de ello diferentes sentencias judiciales (entre otras, Elósegui Ichaso, 2006, y Saldaña Valderas, 2013). Por otro lado, trabajos empíricos recientes muestra la pervivencia, todavía hoy, de consideraciones de género en la selección y clasificación del personal. Pese a la imparcialidad aducida por los propios seleccionadores, la configuración más o menos masculina o femenina de la plantilla resultante se argumenta atribuyendo cualidades diferentes a hombres y mujeres. En trabajos de despacho, ellas eran mejores en atención a los detalles y trato personal, y ellos en visión de conjunto y trabajo en equipo (Moldes *et al.*, 2013).

### **3.1.2. Instrumentos para una mayor igualdad de género en el trabajo: de la ley de igualdad al momento actual**

En un contexto más general, tendente a alcanzar una mayor igualdad de género en el trabajo, desde los años 90 se fue trabajando en la corrección de estas discriminaciones,

directas e indirectas, presentes en la configuración de las categorías profesionales convencionales. Ya en los primeros años 2000 hubo acuerdos de diálogo social<sup>7</sup> que significaron, al menos en el plano declarativo, una apuesta novedosa por un modelo de relaciones laborales que integrase entre sus principios la igualdad entre hombres y mujeres, y que tuvo un cierto impacto en la redacción de los convenios colectivos en ese periodo, como apuntan algunos estudios específicos (Emakunde-Defentsoria, 2009). Y poco tiempo después, en paralelo con la elaboración de la LOIE, se fue construyendo la idea de introducir cambios en estos contenidos de los convenios a través de procesos pactados.

La LOIE supuso un avance sustancial —entre los más destacados en el panorama comparado europeo en aquel momento— para la reducción de las discriminaciones indirectas en el ámbito laboral. En concreto, además de la posibilidad de que la negociación colectiva estableciera medidas positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y para suprimir situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo, recogía específicamente la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores, así como el fomento de su implantación voluntaria en empresas por debajo de ese umbral.

Esos planes serían el conjunto de medidas, adoptadas de manera consensuada por las partes y después de realizar un diagnóstico de situación, encaminadas a eliminar discriminaciones por razón de sexo en la empresa, que son las que explican la gravedad de la brecha salarial.

La crisis económica y financiera de 2008, con efectos negativos muy prolongados sobre el empleo y las condiciones de trabajo, indujo un visible empobrecimiento de los contenidos cualitativos de la negociación colectiva, lo que de hecho aparcó el desarrollo efectivo de estos nuevos instrumentos. En el ámbito de las empresas, la crisis dio lugar a una escasa implantación de estos planes, relegó la asunción de auténticos objetivos de igualdad (Saldaña Valderas, 2013; Luján Alcaraz y Selma Penalva, 2016) y pospuso una revisión a fondo de los sistemas de clasificación profesional.

Esta deriva, visible en toda la Unión Europea, llevó a una posterior revisión de estrategias públicas para el impulso de medidas en pro de la igualdad en el mundo laboral, que en todo caso tampoco habían sido muy incisivas (Comisión Europea, 2020).

---

<sup>7</sup> El Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC), de 2003, firmado por UGT, CCOO y CEOE-CEPYME, fue el primero en incorporar varios criterios para el tratamiento, en la negociación colectiva, de diversas materias relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres, provenientes de un informe específico sobre esta cuestión encargado por el ANC de 2002 a su Comisión de Seguimiento y aprobado en febrero de 2003.



En España el mayor impulso se dio a partir de 2019, con la adopción de nuevas medidas de conciliación (en el mismo sentido, aunque más allá, de la directiva europea aprobada en junio de ese año<sup>8</sup>) de 2019, o la concreción del concepto de trabajos de igual valor del artículo 28 del Estatuto de los trabajadores, incluida la introducción en el mismo de obligaciones y derechos para vigilar el efectivo cumplimiento del principio de igualdad retributiva. Y, desde luego con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, posteriormente reforzado en su desarrollo reglamentario.

De cara a ese refuerzo se recogieron cambios de calado en materia de planes de igualdad. Más allá del evidente —y más citado— alcance obligatorio, ahora para empresas de 50 o más personas trabajadoras, frente a las 250 de la LOIE, se establecieron importantes precisiones, tanto en los contenidos como en la estructura de los planes (Cuadro 10), y se incorporó un registro específico dentro del propio marco de registro de los convenios colectivos y los acuerdos de empresa, lo que subraya el carácter de esos planes como materia sustantiva, y no meramente colateral, en las relaciones laborales.

Todo ello constituye un nuevo avance, sobre el papel, en la consecución de una mayor igualdad de género en el trabajo, que debería, entre otras cuestiones, tener su reflejo en una menor brecha salarial como consecuencia de la discriminación indirecta. La responsabilidad de su desarrollo es ahora, más que antes, de las partes negociadoras, lo cual refuerza la necesidad de contar con una representación sindical fuerte. Pero también es importante que todas las partes estén imbuidas del valor central de la igualdad de género en el trabajo.

---

<sup>8</sup> Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

**Cuadro 10. Nuevo contenido obligatorio para los planes de igualdad**

<b>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</b>	<b>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación</b>
<b>Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.</b>	<b>Artículo 1 - UNO:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligación de negociar y en su caso acordar medidas para evitar discriminación laboral de género de cualquier tipo</li> <li>• Empresas de más de 250 trabajadores: obligación de instrumentar medidas negociadas y en su caso acordadas en un plan de igualdad.</li> <li>• Plan obligatorio si lo establece el convenio colectivo de aplicación, según los términos de éste, con independencia tamaño empresa</li> <li>• Asimismo, plan obligatorio como parte de acuerdo con autoridad laboral en sustitución de sanciones accesorias impuestas a la empresa</li> <li>• En resto de casos instrumento voluntario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rebaja umbral obligatoriedad a empresas de más de 50 trabajadores</li> </ul>
<b>Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad.</b>	<b>Artículo 1 - DOS:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conjunto ordenado de medidas resultantes de diagnóstico previo para igualdad efectiva y no discriminación. Contendrá: objetivos; estrategias y prácticas a adoptar; sistemas eficaces de seguimiento y evaluación</li> <li>• Podrán contemplar, entre otras: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer conciliación, prevención acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduce obligatoriedad diagnóstico previo, negociado en una comisión específica. Contenido mínimo: a) Selección y contratación b) Clasificación profesional c) Formación d) Promoción profesional e) Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial por sexo f) Ejercicio corresponsable derechos conciliación g) Infrarrepresentación femenina h) Retribuciones i) Prevención acosos</li> <li>• Obligación suministro de datos e información necesaria para elaborar el plan en las materias enumeradas, así como los datos del Registro regulados en art 28.2 ET</li> <li>• Inscripción obligatoria del Plan en nuevo Registro específico, integrado en estructura registro convenios colectivos</li> <li>• Previsión de mayor desarrollo reglamentario en: diagnóstico, contenidos, materias, auditorías salariales, sistemas de seguimiento y evaluación. Asimismo, para constitución Registro y condiciones para inscripción y acceso a los planes</li> </ul>

Fuente: elaboración propia con los textos legales citados.

### 3.2. Conciliación y trayectorias laborales

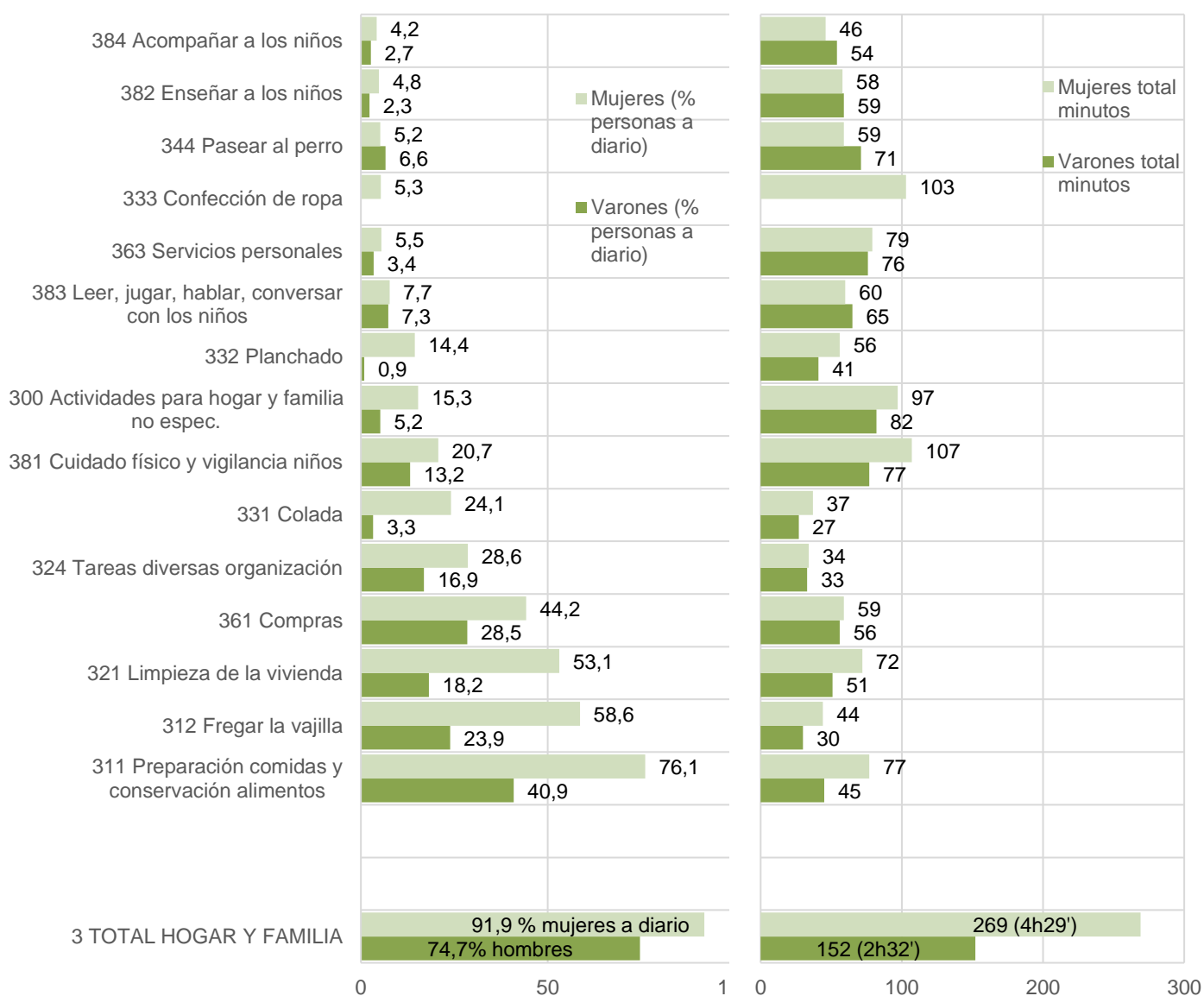
No sólo la distinta atribución de roles a mujeres y hombres en la esfera laboral condiciona la pervivencia, vía discriminación indirecta, de una amplia brecha salarial. Los estereotipos de género, muy visibles en la esfera familiar, inducen igualmente, incluso con independencia de su diseño, la consideración por las empresas de costes extrasalariales en el trabajo femenino, que inhiben la selección de candidatas a los puestos, relegándolas a empleos menos estables y de menor remuneración o, en el mejor de los casos, a carreras laborales con menor promoción que sus pares masculinos, y en general fuera de los ámbitos ejecutivos.

La cuestión, además, no termina aquí, porque, incluso sin medidas de conciliación, son las mujeres quienes asumen el coste de renunciar al empleo (peor pagado o menos estable, pero suyo) y a la carrera laboral, en su caso, ante eventuales necesidades de atención a hijos u otras circunstancias familiares.

La última Encuesta de empleo del tiempo del INE, aunque relativamente antigua (el trabajo de campo se llevó a cabo en 2009-10), permite apreciar importantes diferencias entre hombres y mujeres en la frecuencia y atención que dedican al cuidado del hogar familiar.

**Gráfico 8. Uso del tiempo en tareas de atención y cuidados del hogar y la familia, por sexo (2010)**

(Izquierda: Personas que emplean tiempo en las actividades, porcentajes. Derecha: tiempo medio en minutos en cada actividad)



Fuente: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Resultados definitivos, 2012.

Casi el 92% de las mujeres llevaban a cabo, diariamente, tareas de este tipo, frente a un 75% de los hombres. La dedicación de ellas sumaba, en promedio, dos horas más que los varones. Las tareas más frecuentes eran las de preparación comidas, compras, limpieza, ropa y cuidado de los niños, y, salvo en las compras, el tiempo dedicado por las mujeres era claramente mayor (Gráfico 8). Esto da idea de una atribución de tareas domésticas (y de responsabilidades) todavía centrada en el género femenino. Los hombres dedicaban menos tiempo y con menor frecuencia a estas tareas, aunque puede destacarse que quienes sí las abordaban dedicaban en varios casos un tiempo muy parejo al de las mujeres.

En una interesante lectura inversa de esta misma fuente, contemplando el número de horas dedicadas a cada tarea por cada género, Conde-Ruiz y Marra de Antíñano (2016) calculaban que las mujeres llevaban a cabo el 90% de las horas de trabajo en el hogar dedicadas a la ropa, el 75% de las correspondientes a preparación de comida, limpieza y mantenimiento de la casa y el 65% del cuidado infantil. Para los autores, esto hablaría de la incompatibilidad de realizar tanto tareas domésticas como trabajo remunerado a un máximo rendimiento. Un reparto desigual que podría tener un importante efecto sobre las perspectivas de desarrollo profesional en distintas dimensiones, incluyendo la salarial.

La mayor atribución de responsabilidades a las mujeres sobre los cuidados es vista como un coste laboral mayor que, de hecho, frena su desarrollo profesional. Reconociendo un absentismo en general sin diferencias por género, los empleadores atribuían a las mujeres con hijos mayor absentismo, más impuntualidad y menor propensión a realizar horas extraordinarias (León Borja, 2016). Esta circunstancia servía como argumento para una selección sesgada a los varones, como apuntan los resultados de entrevistas a empleadores, que apuntan a una consideración generalizada de la maternidad como un punto de inflexión, a partir del cual habría mayor absentismo femenino y una menor propensión a jornadas prolongadas o a la realización de horas extraordinarias. También se apunta en ocasiones a cierta desvinculación con la propia carrera profesional, tanto entre empleadores como entre las madres trabajadoras, donde éstas verían el momento como una necesidad de elegir entre promocionar en su carrera o vivir su maternidad (Moldes *et al.*, 2013).

### **3.2.1. Diferencias de género en el impacto de los cuidados sobre el empleo del cuidador**

El hecho es que un tercio de las mujeres que trabajan con hijos menores actúan modificando en algún sentido su empleo para atenderlos, el doble que los varones, según el módulo de conciliación de la EPA de 2018. Entre las estrategias adoptadas, reducir las horas de trabajo parecía ser la mayoritaria en ese año, a mucha distancia de la siguiente, que era el cambio en las horas de entrada y salida sin reducir el total. Este

último fue el recurso más frecuente entre los hombres, con un uso igual entre ambos sexos (Cuadro 11).

**Cuadro 11. Ocupados con hijos menores\* según el efecto más importante de su cuidado sobre su empleo actual (2018)**

(Miles de personas y porcentajes)

Ocupados 18-64 con hijos menores de 15 años	Miles de personas		% Mujeres	Distribución por efecto	
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
<b>Total personas</b>	<b>3.721,1</b>	<b>3.039,9</b>	<b>45,0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Realizar cambios en el empleo para ganar más dinero	41,0	21,3	34,2	1,1	0,7
Reducir el número de horas de trabajo	113,6	627,2	84,7	3,1	20,6
Elegir tareas menos exigentes	15,2	18,6	55,0	0,4	0,6
Cambiar de puesto de trabajo o de empresa para facilitar la conciliación	36,7	53,9	59,5	1,0	1,8
Estar disfrutando actualmente de algún tipo de permiso familiar o estar de excedencia por cuidado de hijos	6,6	30,5	82,2	0,2	1,0
Cambiar sus horas de entrada y salida sin haber reducido el total de horas trabajadas	197,0	170,2	46,4	5,3	5,6
Otros no mencionados anteriormente	116,6	115,3	49,7	3,1	3,8
<b>Total algún efecto</b>	<b>526,7</b>	<b>1.037,0</b>	<b>66,3</b>	<b>14,2</b>	<b>34,1</b>
Sin efectos	3.170,2	1.981,4	38,5	85,2	65,2
No sabe/No contesta	24,3	21,3	46,7	0,7	0,7

\*Hijos propios o de la pareja menores de 15 años que residan en el hogar, o que residan fuera pero cuiden regularmente.

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018 (Base Censos 2011). Conciliación entre vida familiar y laboral.

Del mismo modo, la frecuencia de mujeres que dejaron de trabajar por cuidado de hijos fue, según esa misma fuente, mucho mayor que la de los hombres: siete veces más. Las mujeres fueron quienes dejaron de trabajar, ayudadas o no por instrumentos de conciliación, en el 87% de los casos. La mayoría de las veces (57%) la interrupción femenina fue únicamente por el permiso parental. Con casi tanto peso como las interrupciones con excedencia (combinada o no con ese permiso), cerca de 900.000 mujeres dejaron de trabajar para cuidar a los hijos sin acogerse a ninguna medida de conciliación (Cuadro 12).

**Cuadro 12. Personas que dejaron de trabajar para cuidado de hijos, total y según instrumento (2018)**

(Miles de personas y porcentajes)

Personas 18-64 años con con hijos (*)	Miles de personas		Distribución %	
	Hombres	Mujeres	H	M
<b>Total</b>	7.982,5	9.344,4	100,0	100,0
Dejó de trabajar al menos un mes seguido	628,4	4.245,4	7,9	45,4
No, aunque está o ha estado ocupado y tiene hijos	7.276,8	4.527,2	91,2	48,5
No, no trabajó nunca (**)	7,7	438,6	0,1	4,7
No sabe/No contesta	69,6	133,3	0,9	1,4

Dejaron de trabajar por cuidado de hijos	Miles de personas		Distribución instrumentos %		%ambos sexos	
	Hombres	Mujeres	H	M	H	M
<b>Total</b>	628,4	4.245,4	100,0	100,0	12,9	87,1
Excedencia por cuidado de hijos	17,9	154,6	2,9	3,6	10,4	89,6
Combinación de excedencia con permiso de maternidad/paternidad	84,9	752,2	13,5	17,7	10,1	89,8
No fue excedencia, únicamente fue permiso de maternidad/paternidad	420,5	2.422,4	66,9	57,1	14,8	85,2
La interrupción fue por una causa distinta a las anteriores	102,2	865,9	16,3	20,4	10,6	89,4
No sabe/No contesta	2,8	50,2	0,5	1,2	5,3	94,7

(\*) Hijos o de la pareja, de cualquier edad, siempre que fueran menores de 15 años cuando el entrevistado dejó de trabajar para cuidarlos

(\*\*) Bien para cuidar a los hijos o bien por otros motivos

*Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018 (Base Censos 2011). Conciliación entre vida familiar y laboral.*

Esto contribuye a entender mejor el sentido de los resultados de Cebrián y Moreno, quienes, en estudios específicos sobre las interrupciones laborales, encontraron que las trayectorias de las mujeres presentaban más interrupciones en su carrera y, lo que es muy relevante, que esa mayor inestabilidad explicaba una parte no desdeñable de la brecha salarial de género.

Atendiendo a las trayectorias laborales de cada género, partiendo de la idea de que no debería haber diferencias sustanciales en ellas si el reparto de las tareas de cuidados (al hogar y a la familia) fuese equitativo, los resultados de esas autoras, con datos longitudinales de la EPA, mostraban una intensidad de participación laboral más baja en las mujeres con niños pequeños respecto a sus pares varones, mientras que en las personas sin hijos no se daba esa distancia. La diferencia era apreciable en términos de

tasa de empleo, pero sobre todo en horas habituales de trabajo, con un número medio de horas de 20 y 35 semanales, respectivamente, entre mujeres y hombres con hijos menores de 3 años (Cebrián y Moreno, 2009).

Su segundo análisis, realizado a partir de datos de la MCVL, indicaba que, en los sucesivos grupos quinquenales de edad entre 20 y 64 años, el número de interrupciones totales y de larga duración de la carrera de cotización eran muy parejos por sexo en todos los grupos de edad, en especial las de larga duración, lo que sería un resultado coherente con una incidencia no muy alejada de la temporalidad y del paro en cada sexo a igual edad. Pero atendiendo al tiempo acumulado que suponían esas interrupciones a lo largo de las edades de carrera laboral, las mujeres tendrían un total en el empleo sustancialmente inferior al final de ésta. En total, serían 3.000 días fuera del empleo, o algo más de 2.500 días sólo en interrupciones de larga duración, frente a 2.000 y 1.500 días en el género masculino (Cebrián y Moreno, 2015).

La diferencia empezaría a los 35-39 años, llegando el máximo a los 45-49, lo cual muestra una doble circunstancia: menor vinculación con el trabajo en las edades de maternidad y crianza, por un lado; y mayor dificultad de vuelta a partir de ellos, que también ha de tenerse en cuenta al considerar la brecha salarial, pues probablemente induce una mayor aceptación de empleos con menor retribución.

Esto contribuiría a explicar, por otro lado, un fenómeno que se ha dado en llamar la “huelga de fecundidad” (Pazos Morán, 2011). Las mujeres jóvenes, en una parte importante en empleos poco estables, ante las dificultades para tener hijos sin reducir sus opciones de empleo, primero, y con costosas renunciaciones laborales una vez alcanzada cierta estabilidad, después, posponen su decisión de maternidad. Esto es visible en el continuo retraso en la edad media al primer hijo, que limita las opciones de tener dos o más, circunstancia a la cual probablemente contribuye también la percepción de mayores dificultades para mantenerse en el empleo con el segundo. Quizá también contribuya a ello el conflicto que genera el desigual reparto de los cuidados en los hogares, que impulsaría, asimismo, en alguna medida, el extraordinario incremento de familias monomarentales, es decir, encabezadas por mujeres y con hijos a cargo: el 58% de ellas provenía en 2011 de un divorcio (Perondi, 2012).

### **3.2.2. Permisos desiguales en uso y en efectos**

Los hechos que se han ido desgranando tienen soporte en el mismo sentido en el informe llevado a cabo por el Consejo Económico y Social en 2016 sobre la participación laboral de las mujeres (CES, 2016), y también en los estudios específicos desarrollados, hasta muy recientemente, por Meil *et al.* (2020), que analizan la evolución y la situación de aplicación por género a 2020 de los permisos parentales, así como sus efectos. En ellos se encuentran, entre otras, las siguientes conclusiones:

- La estabilidad laboral y el componente retributivo son claves para el uso de instrumentos de conciliación, tanto para hombres como para mujeres, incluso en relación con los permisos cortos.
- El permiso específico de paternidad vigente desde la LOIE hasta 2019 (inicialmente de dos semanas, progresivamente ampliado, hasta 2019, a 4 semanas y, a partir de entonces y hasta 2021, ampliable hasta equipararse al de las madres) se ha ido generalizando entre los varones elegibles, donde alcanzaría a más del 74% en el acumulado desde 2007.
- La pérdida de salario que suponen las reducciones de jornada y las excedencias limitan su uso, siendo estos instrumentos, en especial las excedencias, utilizados sólo por una minoría, tanto mujeres como varones. Con frecuencia son personas que ocupan puestos cualificados, con salarios más altos y en el sector público.
- Los permisos largos también muestran consecuencias negativas sobre el salario masculino y un efecto negativo en la valoración por parte de la empresa, toda vez que se considera un comportamiento no esperado en el varón.
- No obstante, mientras que prácticamente todos los hombres que hicieron uso de una excedencia retornaron posteriormente a su puesto, las mujeres siguieron una pauta más diversa: el retorno al tiempo completo sólo se produjo en la mitad de los casos, mientras un tercio permaneció trabajando a tiempo parcial y el resto perdió su empleo o abandonó el mercado. Las mujeres asumieron, así, con frecuencia, un coste asociado a largo plazo en términos de salario y eventualmente de pérdida de empleo.

### **3.2.3. Tiempo parcial y cuidados**

En la consideración de la reducción de la jornada habitual de trabajo como instrumento para conciliar (sea o no a través de las figuras previstas en el ordenamiento laboral), hay que considerar, además, cuidadosamente, el caso de trabajo a tiempo parcial.

Por un lado, porque, como se vio en el apartado 2.3., en España este tipo de empleo es mayoritariamente involuntario, es decir, se acepta por no haber encontrado un empleo a tiempo completo, y ello tanto para hombres como para mujeres, con una involuntariedad que se elevó extraordinariamente a raíz de la crisis de 2008 y que descendió después muy lentamente.



Por otro lado, porque, según el perfil de especialización por actividades económicas y ocupaciones que se vio también allí, el trabajo a tiempo parcial no es en nuestro país tanto una opción de conciliación como una forma de organización del trabajo en ciertas ocupaciones y en ciertos sectores, algunos de ellos con un peso apreciable del empleo femenino.

Estas dos circunstancias inducen a pensar que el tiempo parcial no es tanto una opción de conciliación en sentido estricto, que se ejerce en ciertos momentos vitales desde un puesto a tiempo completo al que se volverá, ni una alternativa para combinar voluntariamente el trabajo remunerado y la crianza de los hijos, con independencia de la ocupación o la actividad económica en donde se haya venido trabajando, sino una situación no muy deseada y presente sobre todo en algunas actividades y ocupaciones que se asocian a menor cualificación, menores retribuciones y baja estabilidad laboral.

Esto probablemente implica un perfil de mujeres distinto, bastante ajeno a consideraciones sobre cómo afectará la menor dedicación al trabajo a su carrera profesional. Otra cosa es que ellas, por la vía de los hechos, tengan más tiempo para ocuparse del trabajo doméstico en su propio hogar.

### **3.2.4. Una conciliación desigual**

En todos estos resultados hay, en síntesis, dos hechos claros: son las mujeres quienes asumen la mayor carga en tiempo de los cuidados, acudiendo, o no, a instrumentos de conciliación; y son ellas quienes afrontan por ello un mayor coste, en términos de posición y trayectoria en el mercado de trabajo.

Sobre lo primero, cabe recordar que se relaciona directamente con valores sociales que todavía hoy apuntan al papel que se asigna a las mujeres, cuyo trabajo debe supeditarse a los hijos y, en general, al cuidado de la familia. Es indudable que se están produciendo avances en esta cuestión, pero la asimétrica división del trabajo familiar continúa siendo una característica de la familia española (Moreno Mínguez, 2014); y europea, cabe añadir, a tenor de resultados como los ofrecidos por el Eurobarómetro especial 465, de junio de 2017, donde todavía el 44% de los europeos consideraba que el cometido más importante para una mujer era cuidar de su hogar y su familia, y el 43% señalaba que el cometido más importante para un hombre era ganar dinero.

Sobre la segunda cuestión, es decir, la asunción de un mayor coste en términos de trayectoria laboral (que puede pasar en ocasiones por la renuncia al puesto de trabajo, con búsqueda o no de otro empleo que se acomode mejor a la situación personal, y en todos los casos con el ya señalado efecto negativo sobre la percepción de su desempeño laboral), hay un factor a tener en cuenta en la realidad laboral española, el llamado “presencialismo”, que conviene recordar.

El presencialismo, que se plasma en largas jornadas de trabajo y/o en horarios difíciles o imprevisibles, constituye de hecho el principal motivo que explica las dificultades para la conciliación que encontraban las personas con empleo y responsabilidades familiares de cualquier clase (no sólo hijos), también según el módulo especial 2018 de la EPA. Más del 21% de las mujeres con responsabilidades de cuidados aducían estos motivos. El que los hombres señalaran algo más este problema (24,3%) probablemente tiene su origen en que ellos trabajan con más frecuencia en jornada partida (el 43,3% según la submuestra de la EPA de ese mismo año, frente al 30,2% para las mujeres).

**Cuadro 13. Ocupados con responsabilidades familiares\* según principal característica del empleo que dificulta la conciliación**

Ocupados 18-64 responsabilidades familiares	Miles de personas		Dificultades %	
	Hombres	Mujeres	H	M
<b>Total</b>	4.032,8	3.486,0	100,0	100,0
Jornada laboral larga	543,7	354,7	13,5	10,2
Horarios de trabajo imprevisibles o difíciles	433,8	369,9	10,8	10,6
Largos desplazamientos al o desde el lugar de trabajo	161,6	101,5	4,0	2,9
Empleo de gran responsabilidad o agotador	70,1	69,7	1,7	2,0
Falta de apoyo de jefes o compañeros	16,1	22,0	0,4	0,6
Otra dificultad	125,5	135,3	3,1	3,9
No hay una dificultad especial	2.640,9	2.398,8	65,5	68,8
No sabe/No contesta	41,1	34,1	1,0	1,0

\* Hijos menores o adultos dependientes en el hogar familiar

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018 (Base Censos 2011). Conciliación entre vida familiar y laboral.

Como se desprende del Cuadro 13, la mayoría no encontraba ningún motivo especial que dificultara la conciliación, y ello enlaza con la forma en que se proveen los cuidados, donde con frecuencia se recurre a otras personas, bien del entorno familiar, bien empleándolas como asalariadas. En el primer caso, las abuelas tienen un lugar reconocido: una de cada seis personas de entre 50 y 70 años atendía a sus nietos con cierta asiduidad; de ellas, la mitad a diario (IMSERSO, 2010), una atención exigente en tiempo y no exenta de coste personal. En el segundo caso, se daría una traslación del problema de conciliación hacia la empleada de hogar.

### 3.2.5. Claves para equilibrar la conciliación

Para reequilibrar esta situación, el estudio de los distintos modelos de conciliación desarrollados en Europa apunta a algunas claves para una efectiva equidad de género

(CES, 2016), las cuales requieren también una concepción más ajustada de las políticas familiares y educativas:

1. En primer lugar, un buen sistema de educación, suficiente y asequible para la mayoría, desde el tramo de 0 a 3 años.
2. Asimismo, una mayor participación masculina en las tareas de cuidados y en las domésticas, que pasa en un primer momento por permisos de paternidad más largos e intransferibles, y a más largo plazo por seguir impulsando en todos los ámbitos un reequilibrio cultural (en el sentido sociológico del término).
3. En tercer lugar, una mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, en la que debe jugar un papel protagonista la autonomía colectiva de las partes de las relaciones laborales, evitando el presencialismo.
4. Por último, aunque no menos importante, una visión general que permita contemplar estas políticas en el contexto de un conjunto de instrumentos más amplio, en el que también se contemple la armonización de los tiempos sociales y el tiempo de trabajo como vía para permitir no una mejor conciliación, sino una reconciliación del trabajo y la vida.

### **3.2.6. La nueva regulación de los permisos parentales: un avance en la dirección correcta**

Tras un largo proceso de negociaciones en el procedimiento de colegislación con los interlocutores sociales que no dio resultado, la UE aprobó finalmente en junio de 2019 la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE.

En los considerandos de esta directiva, entre otras cuestiones, se contemplaba la necesidad de actuar a la luz de la baja frecuencia con la que los padres (varones) se acogen a estos permisos, así como por la necesidad de superar el desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres, que incrementa los estereotipos y las diferencias de género en materia laboral y familiar.

En España, en el mismo sentido, el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, abordó una profunda reforma de los instrumentos de conciliación, contando, entre sus principales aspectos, con la ampliación progresiva del permiso de paternidad hasta equipararlo al de maternidad —de 8 a 16 semanas en 2021—, la igualdad casi completa (Meil *et al.*,

2020) de las condiciones de acceso, y el establecimiento de un periodo obligatorio y simultáneo de descanso de 6 semanas.

Es de esperar que estos nuevos enfoques supongan una mayor implicación de los varones en el cuidado de los niños. Su generalización, su ampliación y su uso obligado y simultáneo deben servir para reducir la diferencia que socialmente se atribuye a la responsabilidad entre mujeres y hombres en los cuidados, tanto de las personas como en lo que respecta a las tareas del hogar, contribuyendo así a reducir la desigualdad de género en el espacio familiar.

A este respecto, el propio cambio en la denominación de los instrumentos de conciliación, ahora más neutros respecto al género, tiene un fuerte valor simbólico que también reforzaría el cambio en esa percepción social.

## 4. LA OTRA BRECHA: GÉNERO E INMIGRACIÓN

Como podemos ver en el Cuadro 14, las diferencias salariales entre las trabajadoras de nacionalidad española y las extranjeras (1.024.000) que trabajan en nuestro país son muy altas. Esta brecha salarial es especialmente elevada en el caso de las trabajadoras latinoamericanas: las españolas ganan 21.365 euros anuales, un 56% más frente al salario medio de una trabajadora latinoamericana, que es de 13.660 euros anuales. Y aún mayor en el caso de las africanas, con un salario medio anual de 13.058 euros anuales, ya que las españolas ganan un 63% más que ellas. Las 375.000 mujeres latinoamericanas que trabajan en España representan una de cada tres trabajadoras extranjeras, un 36%, porcentaje muy similar al que representan las trabajadoras extranjeras de la UE-28, un 39%.

**Cuadro 14. Salario medio por nacionalidad (2018)**

	Salario mujeres (euros)	Nº Trabajadoras
Españolas	21.365	7.772.000
UE-28 sin España	17.320	398.000
Europeas no UE-28	15.699	75.000
Latinoamericanas	13.660	375.000
Africanas	13.058	176.000
Otros países	15.128	

*Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y la EPA del INE.*

Las mujeres inmigrantes se concentran en dos sectores muy feminizados, hostelería y trabajo doméstico. Estos dos sectores concentran el 41,4% de las trabajadoras extranjeras y tan solo el 9,8% de las españolas. Estas dos ramas de actividad se caracterizan porque son en las que más pesan los salarios más bajos: en la decila de salario más bajo, el 20,4% del empleo se concentra de la hostelería y el 16,2% en el trabajo doméstico. Estos porcentajes son muy superiores a los que representan estos sectores en el total en el empleo asalariado (todas las decilas), 8,5% y 3,7%, respectivamente.

Se observa claramente una segregación ocupacional en los sectores de salarios más bajos en el caso de las mujeres trabajadoras originarias de Latinoamérica. El 82,4% de las 375.000 mujeres latinoamericanas que estaban ocupadas en 2018 lo hacían en los sectores de menores salarios: en el grupo de ocupaciones elementales, donde el salario medio de las mujeres de empleos no cualificados de servicios era de tan solo 11.717 euros anuales —apenas 100 euros mensuales más que el SMI— y el de las mujeres que realizaban trabajos de peones en el resto de los sectores era de 15.345 euros anuales; en el de trabajadoras de restaurantes y vendedoras, cuyo salario medio era de 14.239

euros anuales; y en el de trabajadoras de servicios de salud y cuidados, con un salario medio anual de 14.443 euros.

Algo similar ocurre en el caso de las trabajadoras inmigrantes del resto del mundo, fundamentalmente de origen africano. De las 176.000 trabajadoras de origen extranjero que no provienen de Latinoamérica y Europa, en 2018 el 83% trabajaban en esos mismos sectores.

Es decir, estos tres sectores (hostelería, comercio y actividades de servicios elementales, donde están incluidas las empleadas de hogar), que tienen los salarios más bajos, son también en los que más se concentra el empleo de las mujeres extranjeras, por lo que puede inferirse que ellas concentran los salarios más bajos de unos sectores que ya tienen bajísimas remuneraciones. Esto es lo que explica que el salario medio de las mujeres latinoamericanas en España sea de tan solo 13.660 euros anuales, un 64% del salario medio de las trabajadoras españolas, y el de las africanas aún más bajo, de 13.058 euros anuales, un 61%.

## 5. LAS TRAMPAS DE LA CONTRATACIÓN PARCIAL Y LA TEMPORALIDAD ¿CUÁNTAS MUJERES COBRAN POR DEBAJO DEL SMI?

Según el INE, tal como se puede ver en el Cuadro 15, en 2018 un total de 1.808.406 mujeres trabajadoras cobraban un salario igual o inferior al SMI, que ese año era de 10.302,6 euros anuales.

**Cuadro 15. Trabajadores que cobran menos o igual que el SMI (2018)**

	Mujeres	Hombres
TOTAL	20,56	8,22
Total ocupados < SMI	1.808.406	865.726
Total ocupados jornada parcial < SMI	1.721.486	818.634
Total ocupados jornada completa < SMI	86.920	47.092

*Fuente: elaboración propia a partir de la EPA del INE.*

De ese total, 1.721.486 eran trabajadoras con contrato de jornada a tiempo parcial, el 81.6% de las mujeres con ese tipo de contrato. Indudablemente en ese elevado volumen de trabajadoras están incluidas el cerca de medio millón de trabajadoras del servicio doméstico. Asimismo, en ese colectivo se incluye un volumen importante de otras trabajadoras no cualificadas del sector servicios donde, en 2018, trabajaban 1.087.000 mujeres, y cuyo salario medio ese año fue de solo 11.716 euros anuales, esto es, apenas cobraban poco más 100 euros mensuales más que el SMI. También forman parte del mismo grupo la práctica totalidad de las 400.000 mujeres de entre 16 y 24 años que trabajan, ya que el salario medio de las que tienen menos de 20 años es de 7.277 euros anuales, y el salario medio de las que tienen entre 20 y 24 años es de 11.101 euros anuales, apenas 800 euros por encima del SMI de 2018.

Posiblemente también cobren por debajo del SMI un importante volumen de las 1.453.000 trabajadoras de los servicios de restauración y comercio, cuyo salario medio anual es de tan sólo 14.238 euros (12.809 euros anuales si solo se considera la hostelería), y de las 911.000 trabajadoras de los servicios de salud y cuidado de personas, que en 2018 ganaban un salario medio anual es de 14.443 euros.

Hay que recordar además que, como hemos visto en la anterior sección, las mujeres inmigrantes se concentran en los sectores de salarios más bajos: hostelería, comercio y trabajo doméstico. En consecuencia, se puede afirmar que un elevado porcentaje de

mujeres que trabajan con salarios iguales o por debajo del SMI son extranjeras, fundamentalmente de origen latinoamericano y africano.

También hay que tener en cuenta que el 1,3% de las mujeres que tienen jornada completa, esto es, 86.920, cobran salarios por debajo del SMI, fundamentalmente en actividades agrarias, donde muchas de las 150.000 mujeres que trabajan en esas actividades tienen convenios con retribuciones inferiores al SMI.

Durante 2019 y 2010 se abrieron varios procesos judiciales-laborales por las denuncias de los sindicatos, principalmente de CCOO y UGT, en relación con que las tablas salariales de algunos convenios del campo de Andalucía, Castilla-La Mancha, Castilla-León y Murcia pudieran estar por debajo del SMI. Principalmente, las demandas se basaban en si, al comparar con el SMI, el salario que percibían los trabajadores debiera contemplar solo el salario base del convenio o incluir también los complementos salariales establecidos.

En 2018 tan sólo unos 865.000 hombres cobraban salarios por debajo del SMI, prácticamente todos con contratos con jornada parcial, ya que los trabajadores hombres con jornada completa que cobraban el SMI o una cantidad inferior apenas era un 0,48% del total de trabajadores a jornada completa, esto es, 47.092.



## 6. PANDEMIA Y BRECHA DE GÉNERO

### 6.1. Primer impacto de la crisis del COVID-19 en los salarios

Aunque aún no hay datos sobre la evolución de los salarios por género durante 2020, se pueden extrapolar conclusiones provisionales a partir de resultados de evolución sectorial de la remuneración de los asalariados, que se ha reducido en un 6,3% de media anual en 2020 según la Contabilidad nacional trimestral de España (CNTR) del INE.

El grupo que más ha visto reducir la remuneración de los asalariados durante 2020, en relación con 2019, ha sido el compuesto por comercio, transporte y hostelería, un 16,3%. Como ya se ha comentado, en el sector del comercio al por menor, las mujeres representan el 61,6% del empleo del sector, y en hostelería el 51,5%.

El segundo grupo en el que más se ha reducido la remuneración de los asalariados en 2020 ha sido el de actividades artísticas, recreativas, de entretenimiento y otros servicios (incluidas las empleadas de hogar), donde lo ha hecho en un 12,1%. En estos sectores las mujeres representan un 68% del total de ocupados.

Es decir, casi un 40% de las mujeres trabajan en aquellos sectores en los que la caída de la remuneración de los asalariados ha sido mayor durante la pandemia, bien por despidos, por prolongación durante muchos meses de los ERTE, o por recibir unos salarios más bajos al reducirse la actividad.

Asimismo, según el Joint Research Centre de la Comisión Europea (Fana *et al.*, 2020), estos dos sectores mencionados, que cerraron sus actividades durante las medidas estrictas de confinamiento de la primavera de 2020 (y que en gran medida han visto restringida su actividad con posterioridad) y en los que hay una presencia laboral mayoritaria de mujeres, tenían un salario que representaba el 63,3% del salario medio de España. Por el contrario, los sectores que han podido desarrollar el teletrabajo durante la pandemia, con presencia mayoritariamente masculina, tenían un salario un 43% superior al salario medio.

En términos de desempleo, el paro entre las mujeres en el cuarto trimestre de 2020 se ha incrementado hasta el 18,3%, mientras que el de los hombres solo lo ha hecho hasta el 14,2%. La precaria posición de miles de mujeres en los márgenes del mercado laboral ha hecho que en gran medida fueran ellas las primeras en perder su empleo.

Asimismo, hay que remarcar que las mujeres han estado laboralmente más expuestas que los hombres durante la pandemia, ya que los dos sectores en los que más

seroprevalencia se ha observado durante la pandemia, según datos del Ministerio de Sanidad (2020), han sido el personal sanitario —un 17% frente a una media nacional del 10%— y las mujeres que cuidan personas dependientes a domicilio —un 16,3%—. Cabe recordar, una vez más, que la presencia de mujeres es absolutamente mayoritaria en el sector de actividades sanitarias y servicios sociales, un 76,5% del total de ocupados.

Según datos del informe de la OCDE “Las mujeres en el corazón la lucha contra el COVID-19” (2020) las mujeres están desempeñando un papel fundamental en la respuesta sanitaria a la crisis del COVID-19. En los países de la OCDE, casi la mitad de los médicos ya son mujeres. Las mujeres representan entre el 90% de los trabajadores de los cuidados de larga duración (LTC) y el 85% de las enfermeras y las matronas en los 104 países de la Organización Mundial de la Salud de los que se dispone de datos (Boniol *et al.*, 2019). La OCDE remarca que a pesar de que la mayoría del personal sanitario es femenino, las mujeres siguen ocupando solo una minoría de los puestos directivos o de liderazgo en la sanidad (Downs *et al.*, 2014; Boniol *et al.*, 2019).

La crisis del COVID-19 ha afectado laboralmente en mayor medida a las mujeres por: 1) su mayor precariedad laboral; 2) su mayor exposición al riesgo debido a su concentración sectorial en actividades sanitarias y de cuidado de persona (residencias de mayores); 3) y la mayor dedicación al cuidado de los hijos, lo que ha agravado el deterioro de su situación laboral tanto en las situaciones de confinamiento como de teletrabajo.

## **6.2. La corresponsabilidad en la pandemia**

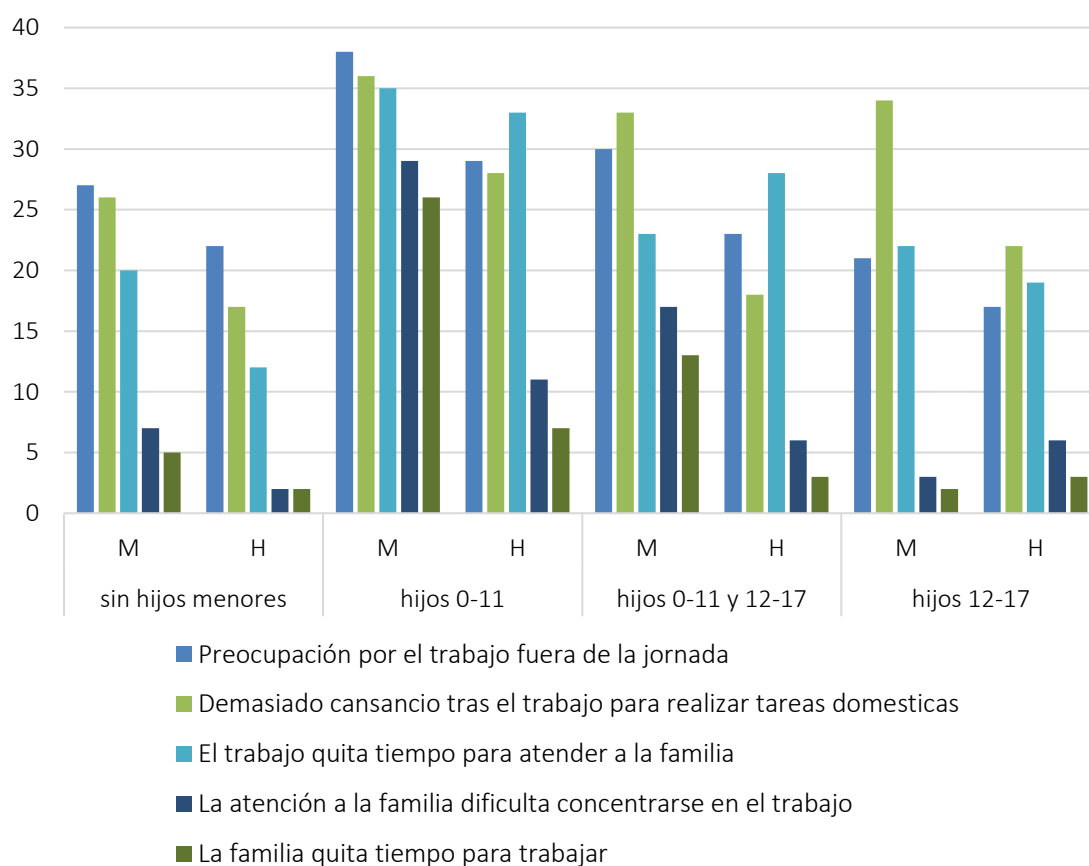
El primer impacto de la pandemia de COVID-19 en los cuidados y las repercusiones de éstos en la situación laboral ha sido desequilibrado, con una mayor repercusión sobre las mujeres, quienes, además, en el periodo de confinamiento, han carecido del apoyo de otras personas de su entorno, singularmente las abuelas. Esto empieza a percibirse como un motivo de preocupación generalizado, porque puede suponer un apreciable retroceso en la equidad de género en lo que hace al empleo, con fuertes repercusiones a futuro en las trayectorias laborales de las mujeres y, por ende, en su salario. De ser así, pronto quedará reflejado, entre otros, en los datos sobre diferencias salariales entre hombres y mujeres, de lo que lo siguiente pretende ser un elemento a considerar, como avance explicativo del efecto desigual de la crisis sanitaria.

Las sucesivas encuestas específicas de Eurofound analizadas en un informe publicado a finales de 2020 reflejan, para el conjunto UE-27, indicios de esta situación desigual; la oleada de julio de ese año (es decir, fuera ya del periodo con mayor impacto de las medidas de confinamiento) muestra una mayor percepción entre las mujeres del impacto negativo de la pandemia en el equilibrio entre vida laboral y familiar, asociada

además a los hijos pequeños. Aunque no ofrece datos con este mismo detalle para la situación en cada país, el mismo informe de Eurofound reflejaba, en el balance final relativo a situación de la conciliación, que la posición de España, entre las peores del conjunto europeo, habría experimentado un deterioro significativo entre abril y julio.

En todo el conjunto europeo, es especialmente significativa la distancia entre mujeres y hombres con hijos pequeños, únicos o con hermanos más mayores, en cuanto a las dificultades para concentrarse en el trabajo y para poder garantizar el propio tiempo de trabajo. Esto se relaciona con las condiciones entonces presentes en buena parte de la UE-27, es decir, cierre de centros educativos (y en las vacaciones/cierre de instalaciones de ocio y acogida para niños), y un más frecuente recurso al teletrabajo. En estas condiciones, aunque el teletrabajo fue un factor clave para asegurar la continuidad de la actividad económica, generó, en especial para las mujeres, dificultades en la gestión de los tiempos de trabajo y de atención a los hijos, e implicó un aumento de las horas de trabajo (Gráficos 9a y 9b).

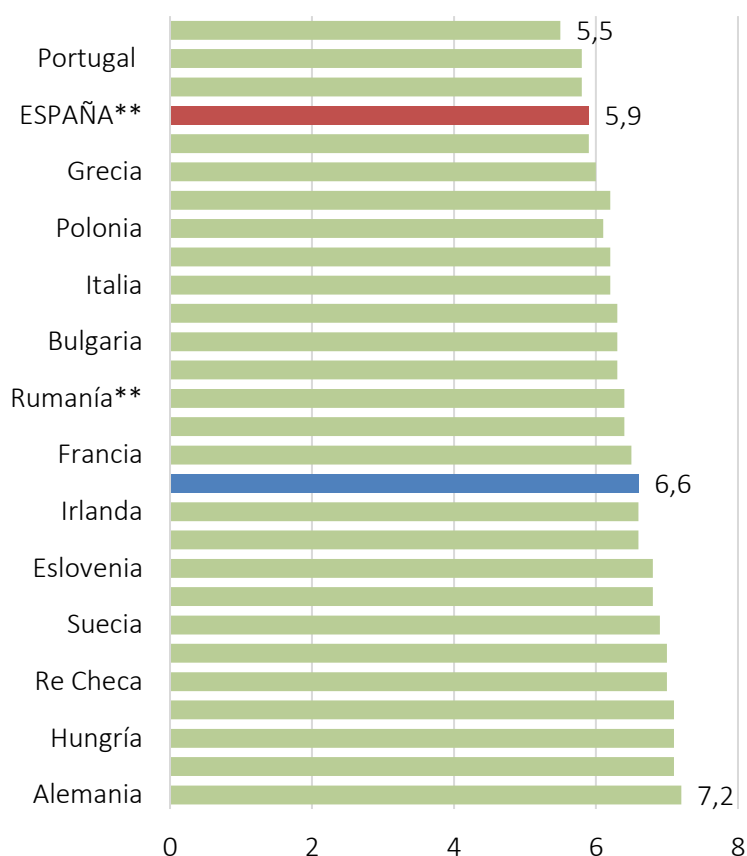
**Gráfico 9a. Dificultades para compaginar trabajo y vida familiar en la pandemia en la UE-27. Porcentaje de respuestas\* en cada caso (2020)**



\*Respuestas "siempre" o "casi siempre" en una escala de cinco posiciones entre "siempre" y "nunca".

Fuente: elaborado con datos de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (Eurofound), *Living, working and COVID-19* (Oficina de Publicaciones de la UE, Luxemburgo, 2020).

**Gráfico 9b. Indicador sintético de conciliación por países (julio de 2020)**



\*\*Países con variación negativa estadísticamente significativa entre abril y julio.

Fuente: elaborado con datos de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (Eurofound), *Living, working and COVID-19* (Oficina de Publicaciones de la UE, Luxemburgo, 2020).

Aunque no sea una fuente estadísticamente representativa, es interesante complementar esta visión general con una panorámica ilustrativa, algo más allá de los indicios que fueron proporcionando distintos reportajes periodísticos a lo largo del periodo de confinamiento. Se trata de la percepción de las madres trabajadoras en España, en el confinamiento primero y en la segunda ola de la pandemia después, que dibujan las encuestas (Recuadro 1) llevadas a cabo entre las asociadas y suscriptoras del Club Malasmadres<sup>9</sup>. Su conclusión básica es que las madres asumieron mayor carga de responsabilidad de cuidados a raíz de la pandemia, tanto en el confinamiento como posteriormente. Y, con ello, mostraron mayor preocupación por el nuevo desequilibrio en la corresponsabilidad.

<sup>9</sup> Según su manifiesto, este club “lucha por un nuevo modelo social de madres, que no quieren renunciar a su carrera profesional y tampoco quieren renunciar a ver crecer a sus hijos e hijas. Trabaja en acciones de valor para su comunidad y tiene una lucha social: la conciliación. La comunidad aglutina ya a más de 750.000 seguidoras”.

## **Recuadro 1. Encuestas de Malasmadres durante la pandemia: principales resultados**

### **Primera encuesta: 12.600 respuestas, marzo de 2020**

Mayor peso entre las madres trabajadoras de las dificultades generadas por la pandemia: entre ellas fue más frecuente el teletrabajo, con un 54% de los hogares donde todos estuvieron confinados y otro 36% donde las parejas salieron a trabajar, sólo trabajó fuera el 16% de las madres.

Casi todas ellas (97%) contestaron que el principal motivo de dificultad fueron las interrupciones de los hijos, y dos tercios (67%) señalaron dificultades de conciliación.

Todo ello, seguramente relacionado con que los hijos también tuvieron que afrontar desde casa el seguimiento del curso escolar, enfrentándose a la novedad —y según los casos con alguna dificultad material— de las clases online. El 27% de las encuestadas señaló que sus hijos seguían el curso a distancia, un 60% de las veces con dificultades de uno u otro tipo. Aquí la encuesta destacó problemas de concentración y para cumplir los horarios, así como para asumir la cantidad de deberes escolares.

### **Segunda encuesta: 7.561 respuestas, febrero de 2021**

La situación percibida era en general de empeoramiento en cuanto al reparto equitativo de los cuidados, en especial en las situaciones de confinamiento por positivos en el entorno, siendo en estas situaciones la madre quien se encargó de ello en el 80% de los casos.

Con algo más de un tercio de negativas de recurso al teletrabajo (37%), incluso en puestos compatibles con éste, el 22% de las madres trabajadoras renunció a todo o a parte de su trabajo para atender al cuidado de sus hijos en la pandemia, en la mayor parte de las respuestas empleando días de vacaciones, aunque también, en un 21% de ellas, con permisos sin sueldo o excedencia.

Para el 84% de las mujeres, la corresponsabilidad se ha mantenido igual o peor.

*Fuente: elaboración propia a partir de la información del apartado de estudios sociológicos en la web de la asociación [Yo No Renuncio-Club Malasmadres](#).*

## 7. CONCLUSIONES

La brecha salarial de género sigue siendo amplia y persistente en España. Los últimos datos disponibles muestran una ganancia salarial masculina un 27% más alta que la femenina. Como en la mayor parte de los países desarrollados, la evolución de esa brecha muestra cierto descenso en los últimos 20 años, pero esa tendencia se paró en tras la crisis económica y financiera de 2008-2012. Ello se explica principalmente por una sistemática mayor presencia de las mujeres en las zonas más precarias del mercado laboral.

La persistencia de una elevada brecha salarial afecta al crecimiento económico a largo plazo: cuanto mayor es la discriminación de género de un país, menor es su renta per cápita. Para España, las estimaciones indican que la eliminación de la brecha salarial supondría un incremento de la riqueza nacional, según datos de 2018, de 44.392 millones de euros, esto es, un 3,6% del PIB.

Por eso, además, los datos hablan de un efecto negativo de la pandemia relativamente concentrado en el trabajo de las mujeres en 2020. La crisis del COVID-19 las ha afectado más por su mayor precariedad laboral, su mayor exposición al riesgo —debido a su concentración en actividades relacionadas con la sanidad y el cuidado de personas (sobre todo visible en las residencias de mayores)— y por la mayor dedicación al cuidado de los hijos. Esto último ha empeorado sus condiciones de trabajo en la pandemia, tanto en el periodo de confinamiento estricto entre marzo y mayo de 2020, al tener que compatibilizar la atención continua de los menores con el teletrabajo y las tareas domésticas, como posteriormente, con menos opciones de actividades de ocio para los niños y asumiendo con mayor frecuencia la atención a cierres escolares o cuarentenas preventivas ante casos positivos.

Entre los sesgos de género presentes en el mercado de trabajo que influyen en la brecha salarial destacan la segregación por actividades económicas y por ocupaciones laborales. El empleo de las mujeres está más concentrado en actividades, como hostelería, actividades administrativas y otros servicios, que tienen los salarios más bajos. Las mujeres están, asimismo, sobrerrepresentadas en categorías ocupacionales con salarios más bajos. Dos de cada tres mujeres trabajan en las de bajos salarios, frente a uno de cada tres hombres.

También se observa un claro sesgo en el empleo por tipo de jornada: menos de un 7% de los hombres trabajaron a tiempo parcial en 2020, frente a cerca de un 23% de las mujeres. Pero es que, además, el trabajo a tiempo parcial, en general involuntario en

España, se asocia a esas actividades y ocupaciones de menor salario. Esto significa una doble precariedad, que afecta en mayor medida a las mujeres extranjeras.

Los resultados de la brecha salarial de género por edades y nivel educativo indican que ésta no puede atribuirse a diferencias en capital humano. Las mujeres que trabajan tienen, en términos agregados, un mayor nivel de formación que los hombres. En el grupo de personas trabajando con titulación superior, las mujeres suponen un 52% del total. Por otro lado, en el grupo de edad de 25 a 29 años, donde las diferencias en experiencia laboral no existen, en el mismo nivel de formación y en trabajos y tareas similares, sigue habiendo brecha salarial de género. Incluso entre el colectivo de personas con estudios superiores, las diferencias en salarios entre hombres y mujeres están muy lejos de eliminarse.

Todo lo anterior proviene de dos factores laborales, a su vez anclados en una profunda visión sesgada del lugar de las mujeres en la sociedad. El primero de ellos es la orientación hacia campos de formación y de trabajo “femeninos”, en teoría más compatibles con lo que se considera que debe ser el proyecto vital de una mujer: cuidar de su hogar y su familia, que en 2017 todavía era señalado por el 44% de la población europea como el cometido femenino más importante, como indican los resultados del Eurobarómetro de ese año.

Esa orientación formativa aleja a las niñas y las jóvenes de las especialidades más demandadas y mejor retribuidas, las denominadas STEM, por sus siglas en inglés (“science, technology, engineering & mathematics”), que comprenden en general las áreas científicas y técnicas.

Además, el contexto laboral español, caracterizado por un elevado desempleo estructural, induce a aceptar casi cualquier oferta de empleo, lo que da lugar a una cada vez más frecuente sobrecualificación de las mujeres con estudios superiores que trabajan y, al desplazar las mejores ofertas de empleo hacia ellas, una creciente escasez de oportunidades de empleo de calidad entre las que tienen cualificaciones medias o bajas, que las lleva a aceptar peores condiciones de trabajo y salarios más bajos.

El segundo factor es el desigual reparto de tareas en los hogares, que consolida esta visión en las empresas y recorta las trayectorias profesionales femeninas, en especial en relación con la maternidad. En las empresas se observa la existencia de la llamada segregación ocupacional involuntaria, donde la mujer no promociona porque no se le permite, relegándola a puestos que exigen menor dedicación y que tienen en general menores complementos salariales, cuando no salarios más bajos. Pero también es visible la segregación ocupacional voluntaria, cuando son las mujeres las que tratan de buscar ocupaciones y actividades que permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar.

La conciliación sigue siendo, de hecho, una necesidad eminentemente femenina, por el desigual reparto de las tareas de cuidado y por un mercado de trabajo donde no se considera la maternidad como un bien a proteger. Un tercio de las mujeres que trabajan con hijos menores actúan modificando en algún sentido su empleo para atenderlos, el doble que los varones. Casi el 92% de las mujeres lleva a cabo diariamente tareas domésticas, frente a un 75% de los varones y, lo que es muy significativo, con una dedicación media de tiempo dos horas mayor que la de los varones.

Del mismo modo, eran mujeres el 87% de quienes dejaron de trabajar para cuidar hijos en 2018. La mayoría de las veces (el 57%), la interrupción fue únicamente la correspondiente al permiso parental; pero hay que destacar que casi 900.000 mujeres dejaron su empleo (sin excedencia, permiso o similar) para cuidar a los hijos, con dificultades posteriores para su incorporación al mercado de trabajo. Contemplando la trayectoria laboral de 20 a 64 años, las mujeres estaban de media 3.000 días fuera del empleo frente a 2.000 los hombres (8,2 frente a 5,5 años), y sólo en interrupciones de larga duración, 2.500 frente a 1.500 días (6,8 frente a 4,1 años).

En definitiva, la desigualdad social se plasma de diversas maneras en la desigualdad laboral, y ésta en un salario más bajo para las mujeres. De ahí que se pueda considerar la brecha salarial como un indicador agregado de la desigualdad de género. En ella interviene un sistema de valores, todavía vigente en la sociedad y en la empresa, que impulsa una fuerte desigualdad en el trabajo doméstico y en los cuidados a niños y dependientes en los hogares, que considera que las mujeres deben supeditar su empleo a esos cuidados, asumiendo en su caso el coste profesional, y que atribuye menor categoría a los empleos más feminizados.

Pero es que, por otra parte, la brecha salarial contribuye a mantener esa desigualdad, siempre en el contexto de esos estereotipos de género: si el salario femenino es menor, resulta menos gravoso para las familias que sean las mujeres quienes se dediquen al trabajo no remunerado. En las decisiones familiares se tiene en cuenta, como hecho objetivo, el menor coste en términos de salario que tiene ese reparto, es decir, que sea la mujer quien asuma, en su caso, una menor dedicación a la carrera profesional e incluso el abandono del empleo para atender a los cuidados del hogar y los hijos.

Así, además de obstaculizar la igualdad, la brecha salarial frena la participación laboral de las mujeres y contribuye a empujarlas a peores posiciones en el mercado de trabajo.



## 8. PROPUESTAS PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Ante esta situación, incluso teniendo en cuenta los avances recientes y la necesidad de esperar a los primeros resultados de las medidas más novedosas —como la equiparación de los permisos parentales, la nueva regulación sobre planes de igualdad en las empresas, o la obligación de registrar los salarios de hombres y mujeres—, cabe formular algunas propuestas generales, por lo demás ampliamente recogidas y con un notable grado de consenso en el debate social.

Las propuestas, en síntesis, apuntan a la necesidad de redoblar los esfuerzos ante la persistencia de la brecha salarial mediante un conjunto coherente de políticas que hagan efectivo un enfoque transversal o de *mainstreaming* para la igualdad de género, reforzando la presencia de la política de igualdad en todos los ámbitos de la acción pública, con medidas eficaces, y especialmente en cuatro grandes clases de políticas: educativas; de empleo y relaciones laborales; de apoyo a la conciliación y a las familias; y de comunicación.

1. En el terreno educativo, serían dos propuestas, a desarrollar en medidas para:
  - a. Analizar y superar los factores que siguen empujando a una elección distinta de ramas de estudio y formación entre hombres y mujeres, eliminando la segregación por sexo en los itinerarios formativos.
  - b. Reforzar la perspectiva de género en la orientación formativa-laboral, impulsando entre las mujeres las vocaciones STEM, tanto en la vía profesional tras los estudios secundarios obligatorios como en el ámbito universitario.
2. En la política de empleo, a su vez, se trataría de actuaciones encaminadas a:
  - a. Continuar reduciendo la distancia entre el salario mínimo y el salario medio, una de las vías más eficaces a corto plazo de reducir la brecha salarial de género, dada la sobrerrepresentación femenina en los salarios más bajos.
  - b. Impulsar medidas eficaces de orientación laboral, de inserción y formativas para favorecer una mayor presencia de mujeres en todas las actividades económicas y ocupaciones laborales, en especial donde tienen menor representación.
  - c. Recoger como colectivos prioritarios en las políticas activas de empleo a aquellas mujeres que presentan mayores dificultades para el mantenimiento y retorno al empleo, en especial tras episodios largos de interrupción de la actividad laboral.

- d. Hacer efectivo, reforzando el papel de la negociación colectiva, el cometido de los planes de igualdad, que deben fijar objetivos concretos y evaluables de igualdad en materia salarial, clasificación y promoción profesional, así como, en general, impulsar una mayor cultura de igualdad de género en la empresa, incluidos los procesos de selección de personal.
  - e. En este sentido, asimismo, desarrollar y profundizar las medidas adoptadas en materia de transparencia retributiva, como el reciente Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para mejorar la efectividad de la detección y eliminación de las discriminaciones en esta materia, que de manera novedosa ha venido a definir y aclarar el concepto de trabajo de igual valor, imprescindible para hacer realidad la obligación de igualdad en la retribución.
3. En materia de conciliación, además de la articulación de un sistema eficaz de permisos parentales para atender al nacimiento y crianza de los hijos, y de permisos para el cuidado de familiares enfermos o dependientes, hay que atender sobre todo al desarrollo de servicios públicos de calidad, asequibles y de acceso universal. En el momento actual, esto se plasma en:
- a. Ampliar la cobertura de la educación y atención a la primera infancia (0 a 3 años), con el objetivo de llegar a dotar a esta etapa del mismo carácter universal que tiene en el tramo de 3 a 6 años.
  - b. Reconocer, además, aunque quede al margen de la perspectiva de género, el valor educativo y para una mejor socialización de los niños que tiene la escolarización en esta etapa, su potencial para la detección temprana de discapacidades y su papel en la corrección de problemas de exclusión y desigualdad.
  - c. Mejorar la denominada intensidad de uso en las etapas de 3 a 6 años, primaria y secundaria obligatoria, principalmente a través de una mayor oferta y un menor coste para las familias de los servicios extraescolares, tales como actividades deportivas, artísticas y de ocio colectivo para los niños, a desarrollar preferentemente en los propios centros escolares.
  - d. Ampliar y reforzar el alcance de servicios profesionales para la atención a la dependencia, reequilibrando las ayudas del SAAD, hasta ahora casi completamente basadas en la aportación económica. Se trata de implantar una amplia red de servicios accesibles y de calidad la atención en el hogar, que permitirá, además, profesionalizar y elevar las condiciones de trabajo de un tipo de empleo mayoritariamente ocupado por mujeres.

4. En política de comunicación, como complemento de lo anterior, las actuaciones deberían encaminarse a dos grandes cuestiones:
  - a. La eliminación de los estereotipos de género, evitando, entre otros, el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación e información públicos y privados.
  - b. Presencia y refuerzo en todos los niveles del sistema educativo (desde educación infantil hasta los ciclos de formación superior) de los valores relacionados con la igualdad de género, asumiendo la corresponsabilidad como uno de los elementos centrales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., Marra de Artíñano, I. (2018). *Brechas Salariales de Género en España* (Estudios sobre la Economía Española 2018/06). FEDEA.
- Bengoetxea, A. [coord.] (2009). *La igualdad de género en los convenios colectivos. Informe extraordinario*. Emakunde-Defentsoria.
- Boniol, M., Mclsaac, M., Xu, L., Wuliji, T., Diallo, K. y Campbell, J. (2019). *Gender equity in the health workforce: analysis of 104 countries*. World Health Organization.
- CCOO (2013). “Crisis, políticas públicas y desigualdad entre mujeres y hombres”. Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad.
- CCOO (2021). “Cuentas claras para acabar con la brecha salarial”. Secretaría de Mujeres e Igualdad.
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2009). *Trayectorias de Afiliación y bases de cotización según género*. Informe final (diciembre 2009), programa FIPROS. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2015). “The effects of gender differences in career interruptions on the gender wage gap in Spain”. *Feminist Economics*, 21(4), pp. 1-27. IAFFE, Routledge Editors.
- CEOE y PwC (2019). *Análisis de la brecha salarial en género en España*.
- CES (2011). *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Informe 1/2011.
- CES (2016). *La participación laboral de las mujeres en España*. Informe 5/2016.
- CES (2019). *La inmigración en España: efectos y oportunidades*. Informe 2/2019.
- CES (2020). *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2019*.
- CESE (2013). *El empleo de las mujeres y el crecimiento*. Dictamen exploratorio (2013/C 341/02). European Economic and Social Committee.
- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P. y Turk, R. (2016). *Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe* (IMF Working Papers WP/16/49). Fondo Monetario Internacional.
- Chuliá Rodrigo, E. y Miyar Bustos, M. (coords.) (2018). “Brechas de género”. *Panorama social*, nº 27-2018. Funcas.
- Círculo de Empresarios (2016). *Estado de Bienestar: consolidar la incorporación de la mujer al trabajo y aumentar la natalidad*. Toma de posición 2016. Documentos Círculo.

- Comisión Europea (2020). *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025* (COM (2020) 152 final).
- Comisión Europea, Dirección General de Justicia (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Oficina de Publicaciones de la UE.
- Conde Ruiz, J. I. y Marra de Artíñano, I. (2016a). *Brechas salariales de género en España* (Zoom Económico 2016/ nº 9). Fundación Alternativas.
- Conde Ruiz, J. I. y Marra de Artíñano, I. (2016b). *Gender Gaps in the Spanish Labor Market* (Estudios sobre la Economía Española 2016/32). FEDEA.
- Cuberes, D. y Teignier, M. (2015). *Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate*. Disponible en: [http://www.marcteignier.com/research\\_files/GGLMAP\\_CT.pdf](http://www.marcteignier.com/research_files/GGLMAP_CT.pdf)
- De la Rica, S. (2017). *Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida*. Fundación Areces.
- Elósegui Ichaso, M. (2006). "Igual salario por trabajo de igual valor". *Persona y Derecho* nº 54. Universidad de Navarra.
- Erosa, A., L.Fuster, y D. Restuccia (2016). "A quantitative theory of the gender gap in wages". *European Economic Review* 85.
- Eurofound-Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, (2020). *Living, Working and COVID-19* (COVID-19 Series). Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Fana, M., Tolan, S., Torrejon Perez, S., Urzi Brancati, M.C. y Fernandez Macias, E. (2020). *The COVID confinement measures and EU labour markets* (EUR 30190 EN 30190 I). Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Ferrant, G. y Kolev, A. (2016). *¿Importa la discriminación de género en las instituciones sociales para el crecimiento a largo plazo?* (OECD Development Center Working Papers, No. 330). OECD Publishing: París.
- Gicheva, D. (2013). "Working Long Hours and Early Career Outcomes in the High-End Labor Market". *Journal of Labor Economics*, 31 (4).
- Goldin, C. (2014). "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter". *American Economic Review*, 104 (4).
- INE (2012). "Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011" (CNO2011). Notas Explicativas. Enero 2012.
- INE (2020). "Encuesta cuatrienal de estructura salarial". Año 2018.

- Instituto de las Mujeres (2021). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. Ministerio de Igualdad.
- Larrañaga, M. y Echebarría, C. (2005). “Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 55.
- León Borja, M. (coord.) (2016). *Empleo y maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar*. FUNCAS.
- Manning, A. y J. Swaffield (2008). “The Gender Gap in Early-Career Wage Growth”. CEP Discussion Paper Nº 700 (Julio 2008).
- Meil Landerwin, G. y Rogero-García, J. (2014). “Abuelas, abuelos y padres varones en el cuidado de la infancia”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(1).
- Meil Landerwin, G., Rogero-García, J. y Romero-Balsas, P. (2020). “Los permisos para el cuidado de niños/as: evolución en implicaciones sociales y económicas”. Informe España 2020. Universidad Pontificia de Comillas/ Cátedra JM Martín Patino.
- Ministerio de Sanidad (2020). *Estudio ENE-COVID: cuarta ronda Estudio Nacional de Sero-Epidemiología de la infección por SARS-CoV-2 en España a 15 de diciembre de 2020*. Disponible en: <https://www.msbs.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/15.12151220163348113.pdf>
- Moldes, R., García-Salmones, R., Gómez Sota, F., García Santacruz, M. J. (2013). “El triángulo de la conciliación. Percepciones cruzadas sobre la diversidad de género en el ámbito laboral”. *ARXIVUS de ciències socials* nº 29. UV, Facultat de Ciències Socials.
- Moreno Mínguez, A., Ortega Gaspar, M. y Gamero-Burón, C. (2017). “Los modelos familiares en España. Reflexionando sobre la ambivalencia familiar desde una aproximación teórica”. *Revista Española de Sociología*, 26 (2).
- OCDE (2020). *Las mujeres en el corazón de la lucha contra el COVID-19*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OIT (2020). *Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*.
- OXFAM Intermón (2021). *Superar la pandemia y reducir la desigualdad*.
- Parlamento Europeo (2015). *Informe sobre la estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015*.

- Parlamento Europeo (2020). *Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it*. Informe del Parlamento Europeo, elaborado a iniciativa del Comité de derechos de las mujeres e igualdad de género.
- Pazos Morán, M. (2011). “Roles de género y políticas públicas”. *Sociología del trabajo* nº 73. Siglo XXI de España Editores.
- Pérez Ortiz, L. (dir.) (2006). *Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral*. Presente y futuro. Estudios e Investigaciones. Instituto de la Mujer.
- Red de empresas con Distintivo de Igualdad en la Empresa-Red DIE (2015a). *Guía de Buenas prácticas en acciones positivas o promocionales de igualdad*. Ministerio de Sanidad, Políticas Sociales e Igualdad.
- Red DIE (2015b). *Guía de buenas prácticas en el cambio de cultura organizacional*. Ministerio de Sanidad, Políticas Sociales e Igualdad.
- Red DIE (2015c). *Guía de buenas prácticas para el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa*. Ministerio de Sanidad, Políticas Sociales e Igualdad.
- Saldaña Valderas, E. (2013). “Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público”. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 119. Consejo Andaluz de Relaciones laborales.
- Sánchez Trigueros, C. (dir.) (2016). *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- UGT – Departamento de la Mujer Trabajadora (2020) *Brecha salarial de género*.
- Zaguirre, A. (2019). *Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta*. (Zoom Social nº 3/2019). Fundación Alternativas.