

LA REALIDAD SALARIAL DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL: BRECHAS, DISCRIMINACIÓN Y EFECTOS DIVERGENTES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. / *THE WAGE REALITY OF WOMEN IN THE SPANISH LABOUR MARKET: GAPS, DISCRIMINATION AND DIVERGENT EFFECTS FROM THE GENDER PERSPECTIVE*



Lucía Vicent Valverde

Universidad Complutense de Madrid e Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI-UCM)

ORCID iD: 0000-0002-7869-6760

lvicent@ucm.es

David Trillo del Pozo

Universidad Rey Juan Carlos e Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI-UCM)

ORCID iD: 0000-0002-4613-1116

david.trillo@urjc.es

María Eugenia Ruiz-Gálvez

Universidad Complutense de Madrid e Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI-UCM)

ORCID iD: 0000-0002-2840-6761

mariaeru@ucm.es

Resumen

El presente trabajo analiza el mantenimiento y magnitud que alcanzan, todavía hoy, en pleno siglo XXI, las brechas salariales de género en el mercado de trabajo español, distinguiendo entre las distancias que se corresponden con prácticas discriminatorias directas por parte de las entidades contratantes de aquellas otras que se relacionan con el desigual impacto del avance de la precariedad en hombres y mujeres. Para ello, se ha recurrido a una aproximación descriptiva del fenómeno y al análisis separado de ambos tipos de factores explicativos en un periodo temporal suficiente (2000-2021), en el que se contraponen periodos expansivos y recesivos, lo que permite demostrar el carácter estructural de esta problemática en España, pero también en las economías de referencia que integran la Unión Europea. Sin embargo, una comprensión profunda de la desigualdad salarial obliga a traspasar la esfera del mundo laboral y plantear la reflexión en un ámbito más amplio, en el que se considere el conjunto de los trabajos que sostienen la actividad económica y las condiciones de vida de la población, así como la desigual participación y reconocimiento que, desde la vertiente de género, determinan el sentido posicional de las mujeres como trabajadoras, tanto dentro como fuera del mercado de trabajo. Un tratamiento en estos términos posibilita disponer de un diagnóstico acertado de la problemática para poder plantear posibles líneas de actuación orientadas a reducir y resolver las desigualdades económicas heredadas que siguen activas.

Palabras clave: *mercado de trabajo, brecha salarial, precariedad, desigualdades de género.*

Abstract

The present work analyses the maintenance and magnitude that the gender wage gaps in the Spanish labour market reach, still today, in the 21st century, distinguishing between the distances that correspond to direct discriminatory practices on the part of the contracting entities from those others that are related to the unequal impact of the advance of precariousness on men and women. For this, a descriptive approach to the phenomenon and a separate analysis of both types of explanatory factors have been used in a sufficient period (2000-2021), in which expansive and recessive periods are contrasted, which allows us to demonstrate the structural nature of the phenomenon. of this problem in Spain, but also in the reference economies that make up the European Union. However, a deep understanding of wage inequality forces us to go beyond the sphere of the world of work and reflect on a broader scope, in which all the jobs that support economic activity and the living conditions of the population are considered. population, as well as the unequal participation and recognition that, from the gender perspective, determine the positional sense of women as workers, both inside and outside the labour market. A treatment in these terms makes it possible to have an accurate diagnosis of the problem to propose possible lines of action aimed at reducing and resolving the inherited economic inequalities that are still active.

Keywords: *labour market, wage gap, precariousness, gender inequalities.*

INTRODUCCIÓN

Históricamente y hasta nuestros días, la desigualdad de ingresos y de riqueza sigue separando la posición económica de hombres y mujeres de todo el mundo, siempre en perjuicio de ellas. La principal causa explicativa la encontramos en el ámbito del trabajo remunerado donde, todavía hoy, son recurrentes las dificultades de participación de las mujeres en el mercado laboral, su protagonismo en los espacios de empleo con peores condiciones laborales y su posición subordinada cuando existen dificultades de conciliación y es necesaria la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidados en los hogares.

Incluso en las economías tradicionalmente consideradas como las más avanzadas, como ocurre con las europeas, por ser aquellas en las que mayores avances se han logrado en la institucionalización de mejoras en materia de protección e igualdad para las y los trabajadores, comprobamos la vigencia de unos mercados de trabajo caracterizados por la desigualdad. Si bien es cierto que en las últimas décadas se han logrado avances en lo que se refiere a la presencia femenina en aquellos espacios que dan acceso a los ingresos, como ocurre con el trabajo remunerado, también lo es que estamos lejos de superar los impedimentos que las sitúan entre aquellos colectivos sociales más afectados por el desempleo, la pobreza o la exclusión social (Zugasti, 2014).

Con la llegada del siglo XXI hemos asistido a importantes turbulencias económicas, de carácter financiero, monetario, incluso problemas sociales a escala mundial relacionados con la salud, que han profundizado las ya de por sí complicadas situaciones que afectaban a muchos colectivos en distintas partes del mundo. Previamente al parón productivo y económico que ha supuesto la pandemia en 2020, la crisis económica vivida en Europa, desde 2009 especialmente, hizo patente un proceso de deterioro general de las condiciones laborales en Europa que, aun afectando al conjunto, agravó las dificultades de aquellos grupos más vulnerables y precarios de la sociedad, como es el caso de las mujeres, pero no solo. Hechos, los señalados, que, quizás, siendo novedosos en sus manifestaciones, derivan en crisis y ajustes de sobra conocidos que tensionan y tienen efectos parciales e injustos en la estructura social (Karamessini, & Rubery, 2013; Alonso y Trillo, 2021; Rubery, 2023).

Más allá de estos acontecimientos, las desigualdades socioeconómicas, y particularmente las que tienen un claro componente de género, no encuentran su explicación completa en la(s) crisis y su gestión, donde cuestiones como la discriminación o el empeoramiento de las condiciones de trabajo y vida tienen un carácter estructural. Se confirman, por tanto, como una problemática que tiene su origen y son rasgo distintivo de los diferentes modelos productivos y los respectivos mercados de trabajo que conviven en el

espacio comunitario bajo el predominio de un capitalismo con diferentes fórmulas de intervención pública, pero en claro retroceso y ajuste constante (Peet, 2011; Stevano *et al.*, 2021).

Por ello, este trabajo pone el foco en el análisis de la distancia que separa los ingresos salariales de ambos sexos en la economía española, así como en su evolución y las causas diferenciales de tal separación en el marco del actual sistema económico capitalista. Con ese objetivo, el trabajo se desarrolla en base a los siguientes apartados: primero, se ofrece un recorrido teórico por los principales aportes que han tratado las brechas salariales de género en las economías occidentales entre las que se encuentra España, acompañado, en un tercer epígrafe, de una propuesta metodológica que busca superar algunas de las limitaciones habituales que detectamos al estudiar la cuestión; a continuación, se atiende la evolución reciente de la brecha salarial nacional desde una perspectiva comparada que la sitúa en el marco comunitario de la UE (apartado 3), un análisis de los elementos que explican tanto su conservación como su preponderancia en el que se recurre a una interpretación en conexión con la dinámica general de lo que está ocurriendo en el mercado de trabajo español (apartados 4 y 5). Al tiempo, el trabajo considera las consecuencias particulares que supone un menor acceso a los ingresos del trabajo para las trayectorias vitales de las mujeres, marcadas, además de por una peor situación económica, por las responsabilidades adicionales de cuidados que establece el mantenimiento de la tradicional división sexual de los trabajos (apartado 6). Por último, se concluye con unas reflexiones finales con la intención de contribuir a la discusión acerca de posibles vías contra la discriminación salarial hacia este colectivo.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Cuando hace siglos el capitalismo alcanzó una posición hegemónica internacionalmente extendió sus raíces y se desarrolló dentro del patriarcado heredado, retroalimentándose ambos sistemas de organización social en una trayectoria que les ha permitido salvaguardar y reproducir, en esencia, sus rasgos definitorios (Benería y Roldán, 1987; Carrasco, 1991; Bieler & Morton, 2021). Este sistema de organización relacional, fuertemente enraizado en todas las economías, encuentra su principal manifestación en la desvalorización de los trabajos y actividades que realizan las mujeres, privándolas o dificultando su acceso a los espacios de mayor reconocimiento y valoración social, y relegándolas a aquellos otros invisibilizados o menospreciados. En base a una supuesta inferioridad de las atribuciones tradicionalmente femeninas y privilegiando las masculinas, se han preservado y justificado las diferencias de género, así como prácticas discriminatorias en los distintos ámbitos que conforman nuestra cotidianidad e integran nuestras vidas (Browne & Misra, 2003; Bosch *et al.*, 2006; Longo, 2019).

Bajo esta línea de razonamiento, se defiende la idea de que la relación salarial sirvió para orquestar la organización de un doble tipo de explotación, la de aquellas trabajadoras asalariadas esenciales en el proceso de producción capitalista y su continuidad, mientras se responsabilizan de la reproducción (Cox y Federici, 1975). Una complementariedad sexual de los trabajos que se dispone jerárquicamente y desvaloriza las tareas reproductivas respecto a los empleos remunerados a través del establecimiento del salario en un solo espacio, y dentro de un modelo de relaciones de poder que limita el acceso femenino a los ingresos y la riqueza. Se describe así, un sistema que potencia la desigualdad que establecen otros factores diferenciadores (clase social, color, etnia o religión, al menos) en los que se apoyan los mecanismos de opresión y discriminación que operan en la estratificación de la sociedad (Larrañaga *et al.*, 2004; Fraser *et al.* 2011).

Este sistema mantiene vigentes las desigualdades económicas entre colectivos sociales, también entre hombres y mujeres, revelándose como una constante desde el surgimiento del sistema económico capitalista, que persiste en su desarrollo. En todas las economías siguen activas las distancias patrimoniales, de riqueza y de ingresos que separan las posiciones de ambos sexos y condiciona sus posibilidades materiales de vida (García Sainz, 2017; Chancel *et al.*, 2022). Se trata, en definitiva, de un hecho global cuya comprensión

nos aleja de entender este fenómeno como algo puramente circunstancial, asociado a los vaivenes de la economía o cuya interpretación pueda enmarcarse en un espacio geográfico o temporal concreto.

Si dirigimos la mirada hacia lo que ocurre, en particular, en el mercado de trabajo, constatamos que la desigual posición de hombres que define la relación salarial se remonta a la incorporación mayoritaria de las mujeres al empleo, tanto en Europa como en la economía española. El aumento de su presencia en el trabajo remunerado coincide, no por casualidad, con un momento histórico singular. En concreto, con la irrupción de la crisis de finales de los sesenta y con las muestras de incapacidad del modelo (fordista) anterior para mantener las tasas de rentabilidad y acumulación de la etapa previa. Fue entonces cuando, gracias al empleo femenino, se dotó de una creciente mano de obra a un mercado de trabajo cada vez más heterogéneo en el que fue posible la relajación de las condiciones contractuales y la expansión, a partir de ese momento, de formas atípicas de contratación, relacionadas con lo que hoy denominamos precariedad laboral (Rodgers, 1992; González y Guillén, 2009; Vicent, 2017). Su papel subsidiario como trabajadoras representaba un ingreso extra en los hogares que complementaba los recursos aportados por el cabeza de familia o sustentador principal, lo que facilitó el continuo deterioro de los ingresos y las condiciones laborales en las décadas sucesivas (Cesaratto & Stirati, 2010; Smith, 2016).

Desde entonces, no solo su menor presencia en la actividad laboral caracterizó su acceso al mercado, sino que han sido señalados otros rasgos diferenciadores que demuestran su papel subsidiario en este espacio. Por un lado, la concentración de su presencia en aquellos sectores de actividad y ocupaciones estrechamente relacionados con su rol en la reproducción, como responsables y cuidadoras del hogar, ha situado buena parte de los puestos de trabajo de las mujeres en espacios altamente feminizados y, por ello, menos reconocidos social y económicamente. Por otro, la extensión de los contratos menos seguros, estables o faltos de derechos laborales equiparables a los que garantizaba la norma de empleo masculino fueron otra característica propia de su género, como también la gran informalidad que las alejó de contar con una relación laboral regulada. Y, por supuesto, los bajos ingresos han descrito buena parte de opciones retributivas de los puestos de empleo a los que acceden. Todos estos elementos han desvirtuado su participación laboral al situarlas en aquellos espacios de empleo donde se perciben menores salarios, las condiciones son peores y en los que la protección laboral y los derechos, cuando los hay, son mínimos (Balbo, 1994; Federici, 2021; Alonso *et al.*, 2022).

Sin embargo, muchos de los problemas que tradicionalmente han afectado a las mujeres se han trasladado a otros grupos de trabajadores como consecuencia de las políticas de "flexibilidad" laboral que se impusieron en Europa a partir de los años 80 del pasado siglo; una vía de respuesta frente a las elevadas tasas de desempleo registradas en el continente. En las últimas cuatro décadas, este proceso ha supuesto que la evolución seguida por el empleo en estos países, entre los que se encuentra España, haya sido desfavorable, tanto en términos de cantidad, insuficiente para absorber al conjunto de la población activa, como de calidad, incapaz de garantizar unos umbrales de empleo decente para todas y todos. Una deriva que se ha combinado con la interrupción, y en muchos casos el retroceso de las medidas orientadas a mejorar la protección social, que ha debilitado a los Estados y ha hecho retroceder la función redistribuidora del sector público, comprometiendo, por ambas vías (Estado y mercado), las oportunidades de trabajo y las condiciones de vida de buena parte de los hogares.

Este nuevo contexto supone un cambio sustancial en las reglas del juego de las relaciones de trabajo que cuestiona el papel del empleo como vía de participación e inserción social (Giammarioli *et al.*, 2002; ACTRAV, 2011), lo que ha hecho resurgir el interés por la precariedad e incorporarlo en los estudios económicos de género. Entre los principales motivos que lo explican, podemos destacar al menos dos. El primero es que aquellas diferencias que expresaban los efectos de una discriminación derivada de la connivencia de los sistemas de organización social del sistema capitalista y patriarcal hoy representan una estrategia de devaluación de la relación salarial que se generaliza, con niveles de intensidad distintos, entre

la clase trabajadora. El segundo, es que no se puede entender la evolución seguida por las distancias de género en lo laboral sin incorporar en su interpretación la tendencia seguida por las condiciones generales del empleo (Pagán, 2007; Gálvez y Rodríguez, 2013).

Habría una tercera cuestión, en línea con el marco de reflexión abierto por la Economía Feminista, que justifica atender las desigualdades salariales y la precariedad más allá del ámbito del mercado. Así, incorporando la observación de lo que ocurre con la distribución, valor y reconocimiento del conjunto de los trabajos que se realizan en la economía, se atienden otros parámetros interdependientes entre sí, que conectan lo productivo y reproductivo, y que evidencian la permanencia de una división sexual del trabajo no resuelta y los impactos diferenciadores de género al tratar la calidad del trabajo y las características de la relación salarial.

Consecuentemente, esto ha llevado a evidenciar una precariedad acentuada para las mujeres, que se traslada al ámbito familiar y genera fuertes tensiones entre los tiempos y recursos que exige la dedicación a los trabajos realizados en ambos espacios (Aliaga, 2006; Mazzei, 2013). Una situación que en el siglo XXI se habría tensionado todavía más al ser ellas las protagonistas en las estrategias de respuesta para amortiguar los efectos derivados de los vaivenes de la económica y de su gestión.

PROPUESTA ANALÍTICA Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

La distancia en los salarios y su aproximación a través de la denominada brecha salarial (BS), ocupan un lugar protagonista en los marcos de análisis sobre la desigualdad económica desde la perspectiva de género. En ellos, la BS resulta uno de los instrumentos más recurrentes para medir la magnitud que alcanza la desigual valoración y reconocimiento de los trabajos pagados que se realizan en la economía. El motivo es que esta variable permite cuantificar, a través de la diferencia de los valores monetarios en la relación de intercambio de la fuerza de trabajo, la desigual valoración del trabajo asalariado en la explotación capitalista, según lo realice uno u otro sexo (Picchio, 2003; Budlender & Brathaug, 2008). Esto es posible porque la brecha en los ingresos permite captar la peor posición de determinados colectivos, como ocurre con las mujeres, en el mercado laboral, así como indicarnos los condicionantes que pueden estar detrás de esa diferencia (Aláez y Ulibarri, 2000).

Sin menospreciar el potencial analítico de estos indicadores (distancias salariales y BS), lo cierto es que su uso habitual se restringe a medir la desigual remuneración por hora en el ejercicio de una misma actividad laboral. Esto condiciona las explicaciones –o causas en su lugar– que se encuentran detrás de la lectura común de estas variables, localizadas exclusivamente en la esfera productiva, y que no alcanzan a detectar otros elementos que, en la producción o la reproducción, interceden y dan continuidad a esas brechas (Castaño *et al.*, 2009; Carrasquer *et al.*, 2017).

Debido a esa carencia, recurrente en las investigaciones sobre la cuestión, se propone una lectura alternativa de la relación salarial que, partiendo del estudio de la distancia y la BS, atienda la magnitud real que alcanzan las diferencias de salarios, diferenciando las causas que directa e indirectamente las provocan. Consideraremos para ello la evolución de estas variables desde una doble perspectiva, la cual nos remite a aquellas diferencias salariales resultantes tanto de la discriminación directa que ejerce la parte contratante como las derivadas de las posiciones diferenciales en el empleo que, indirectamente, acrecientan las distancias de ingresos. El análisis incorpora, asimismo, un balance del alcance de la desigualdad salarial a lo largo de la vida laboral, donde se combinan momentos de actividad y ocupación en el mercado con etapas de inactividad y desempleo, pero también de lo que ocurre cuando, una vez alcanzada la edad de jubilación, estas diferencias se trasladan al ámbito de la protección social. Todo ello se atiende desde una perspectiva sistémica que sitúa el diagnóstico en línea con las implicaciones que supone que estas desigualdades se produzcan en la dinámica de acumulación capitalista y dentro del marco de las relaciones de género que imperan en la forma particular que adopta el patriarcado en nuestros días.

Un escenario que sigue manteniendo a las mujeres como protagonistas en los trabajos infravalorados y menos reconocidos que se desarrollan en los mercados y en el interior de los hogares. Solo así es posible evaluar la importancia real que tiene esta problemática para las trayectorias, cada vez más desdibujadas, de trabajo y vida de las personas.

Con ese objetivo, nos planteamos resolver una serie de interrogantes que servirán de hoja de ruta para el desarrollo de la investigación. Primero, planteamos si la BS es una cuestión superada por parte de las economías más avanzadas en este nuevo siglo o, en su caso, se mantiene y separa los ingresos laborales de los hombres y las mujeres que participan en el mercado de trabajo. Esto conecta con el intento de responder a si la desigualdad salarial puede entenderse como una cuestión coyuntural, resultante de las dificultades de la economía, la cual afecta a determinadas posiciones periféricas de la UE o si, por el contrario, estamos ante un fenómeno global, generalizado, que tiene raíces más profundas vinculadas a las lógicas de funcionamiento de la economía capitalista mundial y a su operatividad particular en el mercado de trabajo. Un tercer objetivo consiste en caracterizar la incidencia de la BS en el mercado de trabajo español y valorar si los fenómenos ocurridos en el periodo reciente (2000-2021) han supuesto un efecto diferenciador en su afectación y extensión. Por último, nos preguntamos cómo afecta a la posición laboral de las mujeres, y a sus salarios, el mantenimiento de la división sexual de los trabajos que hace recaer buena parte de la carga que implica la reproducción social en ellas. Al incorporar un análisis combinado desde la doble óptica de la discriminación salarial, directa e indirecta, e incidir en los factores explicativos ubicados en ambos planos, productivo y reproductivo, es posible verificar la influencia y permanencia de las atribuciones de género que prevalecen en la sociedad y menosprecian las actividades mayoritariamente feminizadas. De ese modo, se pretende contribuir al estudio de los factores que explican la desigualdad salarial de género, superando las carencias habituales que han venido detectándose en su tratamiento (Díaz y Simó, 2016; Carrasquer *et al.* 2017; Baquero *et al.*, 2019).

Respecto a cómo resolver los interrogantes mencionados, es necesario clarificar algunas cuestiones previas. En primer lugar, debemos señalar que, para el cálculo de las BS, hemos recurrido a la fórmula habitual que recomienda la literatura económica, la cual se corresponde con la siguiente expresión:

$$BS = \frac{\text{Salario hombres} - \text{Salario mujeres}}{\text{Salario hombres}} \times 100$$

Como se ha señalado, se han distinguido dos formas de discriminación salarial, directa e indirecta, a las que nos hemos referido y que separan la manera en la que nos hemos aproximado a ellas a través de la valoración de la BS. Para facilitar la comprensión, hemos denominado BS directa a la calculada en base a la ganancia por hora de trabajo realizada, que nos indica las diferencias en el reconocimiento del trabajo de ambos sexos de la parte contratante. Al no considerarse las diferencias en los salarios percibidos por la desigual posición en el empleo de hombres y mujeres, ni las que derivan de las características laborales y contractuales, entendemos que ese cálculo nos remite a prácticas retributivas discriminatorias directamente ejercidas por las empresas y los centros de trabajo. En contraposición, nos referiremos a BS indirecta a la calculada como la diferencia en las rentas salariales obtenidas a lo largo del año por ambos sexos menos la BS directa, lo que permite cuantificar el *gap* derivado de la sobrerrepresentación femenina en los empleos más precarios que rebaja adicional e indirectamente los ingresos percibidos al final de cada ejercicio económico. Ambas aproximaciones son centrales porque su lectura combinada nos indica los distintos motivos que están detrás de la BS total que separa las rentas del trabajo de ambos sexos.

Por último, especificar las principales fuentes de información consultadas a las que hemos recurrido para resolver los objetivos propuestos, reflejadas en la siguiente tabla:

Tabla 1. Resumen de tipos de BS, forma de cálculo y bases de datos correspondientes

Tipo de BS	Forma de cálculo	Fuente de los datos
BS total	Se calcula como la diferencia entre de las ganancias anuales obtenidas por ambos sexos en concepto de rendimientos del trabajo en el ejercicio económico de referencia, expresada como porcentaje de las ganancias masculinas	Datos obtenidos de la Agencia Tributaria (AEAT) en base a la información declarada en el impuesto del IRPF desde la óptica del perceptor
BS directa	Se obtiene al calcular la diferencia entre los ingresos brutos por hora promedio entre hombres y mujeres antes de deducir el impuesto sobre la renta y las contribuciones a la Seguridad social, expresada como porcentaje de los ingresos por hora de los hombres	Datos obtenidos de la Encuesta de Estructura Salarial (Eurostat)*
BS indirecta	Resulta de restar a la BS obtenida de la diferencia de las ganancias anuales obtenidas por ambos sexos, aquella otra que se obtiene por la diferencia entre los ingresos brutos por hora promedio entre hombres y mujeres	Elaboración propia en base a la información de AEAT y la Encuesta de Estructura Salarial (Eurostat)

Fuente: *Elaboración propia*

*Este dato se calcula, únicamente, para empresas con 10 o más empleados

Al respecto incidir que, además de las informaciones anteriores, el análisis de la precariedad laboral en España y sus consecuencias, así como el tratamiento de la carga desproporcionada de la reproducción que influye en la posición laboral de ambos sexos se apoya en fuentes estadísticas adicionales que completan las anteriores (procedentes de Eurostat, INE y el Ministerio de Igualdad).

BRECHA SALARIAL Y DISCRIMINACIÓN DIRECTA. UNA PROBLEMÁTICA GLOBAL NO RESUELTA

El problema de la desigualdad que afecta a los ingresos femeninos es una constante que sigue operando a escala global. Datos recientes ofrecidos por organismos internacionales, como las Naciones Unidas o la Organización Internacional del Trabajo, estiman que la BS de género en 2022, asciende a más de un 20% a nivel mundial (United Nations, 2022). Una distancia en los ingresos que perciben ambos sexos derivados del ejercicio de una misma actividad laboral y cuando las condiciones en el desarrollo del trabajo son las mismas. Este dato, por sí solo, refleja el mantenimiento de desigualdades históricas y estructurales que siguen activas en las relaciones de poder entre hombres y mujeres que privilegian las atribuciones masculinas en las distintas esferas de nuestra cotidianidad y que adquieren especial importancia al acceder a un empleo asalariado¹.

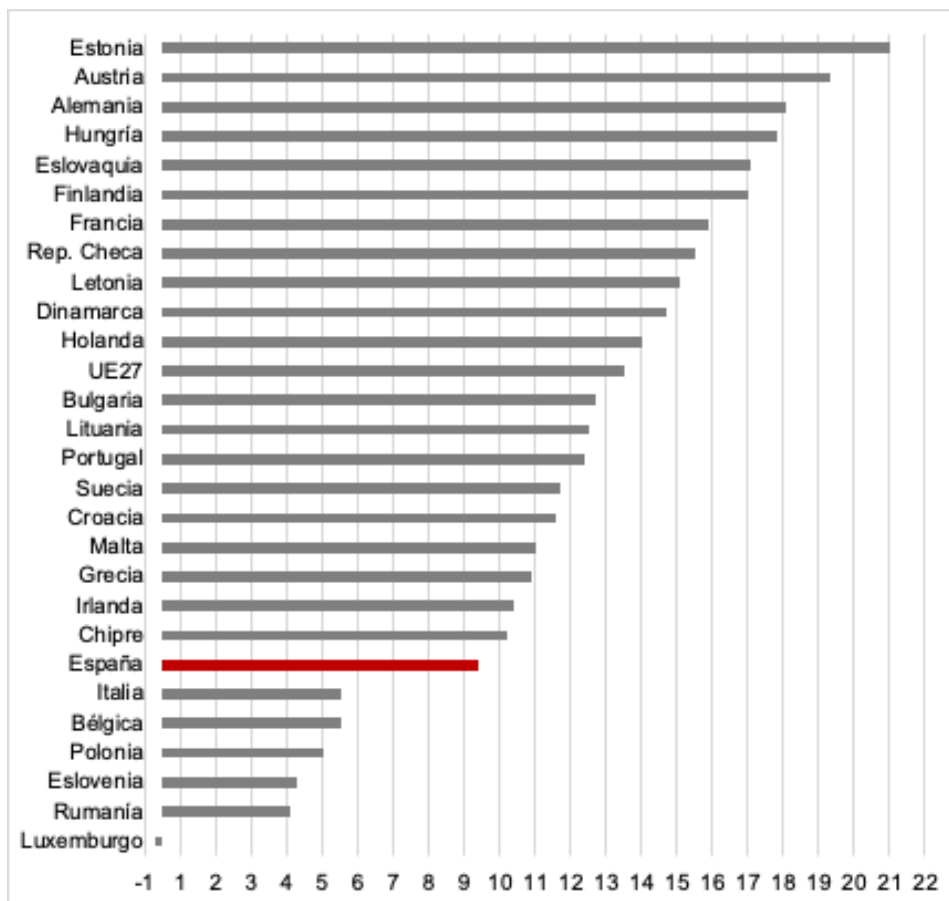
Este fenómeno también está presente en la realidad laboral europea de la que España no escapa. A pesar de la vigencia del principio de *igual salario por igual trabajo*² desde la firma del Tratado de Roma (1957), la BS se ha mantenido activa en todos los países miembros de la UE sin excepciones y se mantiene en valores significativos en los tiempos recientes. Siempre activas, las BS muestran valores muy distantes en cada economía, separando las posiciones de aquellas donde la discriminación directa es más intensa y estaría más extendida (Estonia a la cabeza, pero nos encontramos también con experiencias del Este europeo, como es el caso de Hungría, o Europa central, como ocurre con Austria o Alemania), de aquellas otras cuyos

¹ Para más información véase World Economic Forum (2022).

² Artículo 157 incluido en la Parte 3 (Union Policies and Internal Actions) del Título X (Social Policy) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

datos podrían interpretarse casi circunstanciales al no superar el 5% (Luxemburgo con dato negativo, o Rumanía, Eslovenia y Polonia). Una interpretación adecuada conllevaría recurrir a un análisis detallado para explicar los motivos que contraponen situaciones tan distintas y que no siempre se corresponden con realidades más agudas en lo relativo a la discriminación económica de las mujeres. De igual modo, las progresiones particulares seguidas por cada país obligan a considerar cada caso de forma específica al plantear la comparativa.

Gráfico 1. Brecha salarial de género en la UE. Porcentaje. Año 2021.



Fuente: Eurostat (*Structure of Earnings Survey, SES*)

* Los datos de UE27 e Irlanda corresponden con el año 2020 y el de Grecia con el del año 2018.

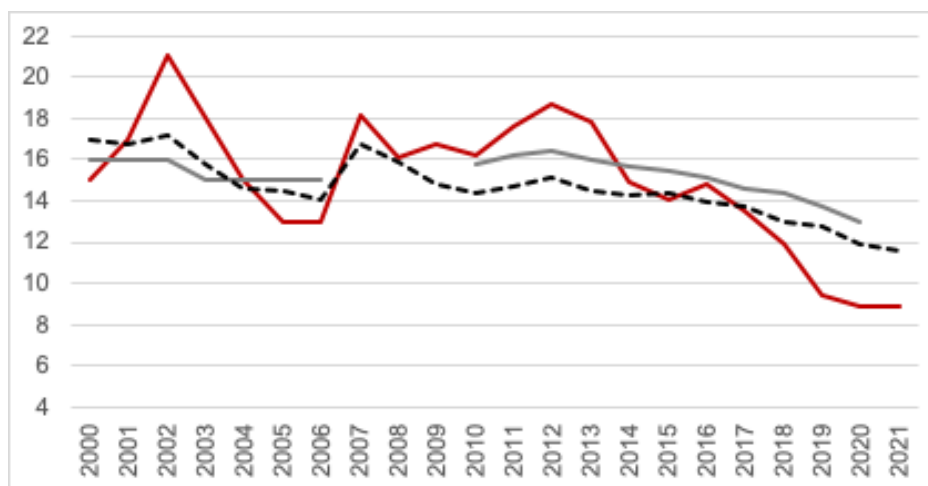
Atendiendo a lo ocurrido en el conjunto de la UE, pero con el foco en la situación de España, comprobamos algunas tendencias que afectan a las diferencias salariales. Si bien es cierto que el promedio europeo muestra una trayectoria suavizada al contraponer en el agregado países con valores muy distintos en lo que se refiere a la BS, se verifica un ligero descenso de las distancias durante el periodo considerado (2000-2021). Sin embargo, ese descenso se interrumpe en dos momentos claves para las economías europeas y, sobre todo, para aquellas que, como la española, se vieron más afectadas por la Gran crisis de 2008.

Por un lado, se detecta cómo la BS se eleva cuando empiezan a aparecer los primeros síntomas de la recesión. En concreto, esto ocurre desde 2006 en adelante, coincidiendo con un periodo de ralentización económica y con la aplicación de estrategias empresariales orientadas hacia la eliminación y la no renovación de los puestos de empleo más precarios, donde las mujeres estaban sobrerrepresentadas y los costes del despido eran mucho menores, incluso nulos en los contratos temporales.

Por otro lado, otro momento en el que se potenciaron las distancias fue coincidiendo con la crisis de deuda que afectó a buena parte de los países de la periferia comunitaria (a partir de 2010), que supuso el despliegue de medidas de ajuste que, promovidas por la Troika e impuestas por la Comisión Europea, tuvieron un fuerte impacto en los mercados de trabajo y en la protección social de los estados más afectados, agravando los problemas laborales y agudizando las desigualdades de género en los ingresos salariales.

Esta tendencia nos conduce a que, en el momento presente, y en base al mejor de los cálculos posibles, la BS media en la UE se sitúe en un 13% (último dato disponible para el agregado, de 2020) y esté presente en el conjunto de las economías integrantes desde que hay registros que permiten el cálculo de esta variable. En la economía española este *gap* salarial ofrece un dato algo menor respecto al agregado y desciende, a través de esta forma de cálculo, a un 8,9% en 2021.

Gráfico 2. Brecha salarial directa en España y la UE. Porcentaje.



Fuente: Eurostat (*Structure of Earnings Survey, SES*)

* Por la ausencia de datos del agregado comunitario (UE27) en algunos años se muestra la serie promedio de la UE, calculada como la media de los países integrantes, que supe (tentativamente) la falta de información.

La progresión seguida por la BS demuestra, por tanto, una fuerte sensibilidad a la creación o, en su caso, destrucción de empleo, al menos en nuestro país. Al comparar la evolución seguida por el empleo en España, vemos cómo la BS se relaciona con la creación de empleo: la desigualdad de las remuneraciones crece acorde con la destrucción de empleo, salvo en los primeros años del siglo XXI. Ello se explica porque son los espacios de empleo más frágiles (con peores condiciones laborales y, especialmente con menores salarios) los que desaparecen en momentos recesivos. Comprobamos entonces cómo crece y se mantiene el indicador en valores elevados entre 2006 y 2013 (por encima del 16%), coincidiendo con los efectos laborales que auguraban el inicio de la crisis, con su desarrollo inicial y con la posterior llegada de las medidas de ajuste aplicadas que agravaron las dificultades, cuyo principal reflejo fue el descenso en la creación de empleo (a partir de 2006) o su destrucción (con tasas negativas en el número de asalariados entre 2008-2013).

Gráfico 3. Tasa de variación del número de asalariados y de los salarios reales (deflactor del PIB) en España. Porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT

Esta relación inversa entre sendas variables (aumenta la BS cuando se ralentiza o no existe creación de empleo) nos muestra cómo la separación de ingresos es mayor en aquellos grupos o espacios de empleo que han sobrevivido a la crisis y su gestión; lugares de ocupación mejor posicionados, donde la discriminación salarial directa es mayor. Porque, como sabemos, los grupos y colectivos sociales donde se concentró el desempleo compartían características comunes, en concreto aquellas que describen unos empleos menos protegidos, con menores salarios y derechos, y peores condiciones laborales. Muestra de ello es la elevación de los salarios reales cuando baja el número de puestos de trabajos en contextos donde no se registraron mejoras salariales ni incrementos en la variable, sino más bien lo contrario.

Lo expuesto refleja un panorama que nos permite afirmar el mantenimiento de la discriminación salarial directa en perjuicio de las mujeres, que se extiende a escala internacional y que está presente en las economías consideradas como más avanzadas. En el caso español y a diferencia de lo que plantea una lectura superficial del descenso de la BS directa, las desigualdades salariales cobran especial importancia cuando consideramos los factores explicativos de las tendencias contrapuestas registradas por el indicador. La desaparición de miles de puestos de trabajos en momentos de crisis, y su desigual incidencia y progresión en ambos sexos y tipos de empleos, elevó la brecha; una deriva contraria a aquella registrada cuando se retoma la creación de puestos de trabajo, donde el deterioro de la calidad de las nuevas contrataciones explicaría el retorno del indicador a sus valores anteriores. Por ello, es necesario valorar en detalle la relación que existe entre la creación de empleo y su calidad, así como la conexión entre el avance de la precariedad y otras formas de desigualdad que, indirectamente, afectarían por una segunda vía a los ingresos salariales percibidos por las mujeres.

BRECHA SALARIAL Y DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. LA DESIGUAL POSICIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

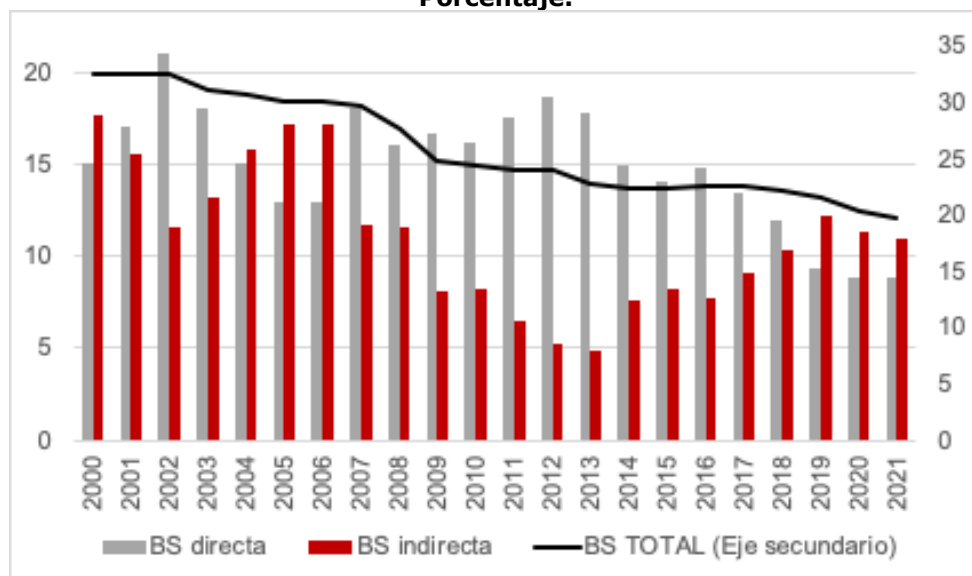
Al poner el foco en las condiciones de trabajo femeninas, salen a relucir rasgos particulares que parecen trasladarse progresivamente a otros grupos de trabajadores que, en el pasado, estuvieron alejados de aquellas formas de empleo con las que se relaciona la precariedad.

La tradicional posición de las mujeres en el mercado de trabajo, desde su incorporación mayoritaria al empleo, ha estado marcada por condiciones de acceso más restringidas y por un posicionamiento laboral subsidiario, provocando que, cuestiones como el desempleo, la precariedad, incluso la pobreza y el riesgo

de exclusión, se concentrasen en ellas. En España y su entorno de referencia (la UE) estamos lejos de poder referirnos a una posición laboral similar desde la perspectiva de género, y las estadísticas que nos remiten a las dimensiones que ha de cumplir un empleo para considerarse de calidad o no precario niegan que estemos cerca de una igualdad real que no sea a la baja y a costa de empeorar las condiciones laborales del conjunto de la clase trabajadora. Y es precisamente esta cuestión la que permite considerar el alcance y la gravedad efectiva de la distancia salarial.

Al realizar los cálculos de la BS total en España en 2022 en base a los ingresos salariales declarados en el IRPF (disponible en la AEAT), comprobamos que los valores son muy superiores a los que refleja la BS directa. Ello permite distinguir la tipología de los factores de discriminación que se encuentran detrás de las distancias salariales y de su evolución: si la BS total en España asciende, como es el caso en 2021, a 19,9%, es posible descomponer el resultado en un efecto de discriminación salarial directa (ese 8,9%, valor de la BS directa al que hacíamos referencia en el apartado anterior) y el resultante de una discriminación indirecta vinculada con una posición más precaria en el mercado de trabajo (que genera una BS indirecta del 11%). Bajo este cálculo, mostramos y valoramos la evolución seguida por la diferencia salarial total y por aquellas brechas que se relacionan con la discriminación directa e indirecta en España.

Gráfico 4. Brecha salarial total y su descomposición directa e indirecta en España. Porcentaje.



Fuente: *Elaboración propia con datos de Eurostat (Structure of Earnings Survey, SES) y AEAT*

A comienzos del siglo XXI la BS total arrojaba un valor superior al 30%, duplicando, prácticamente durante todo el periodo, los derivados de la discriminación directa. La excepción la encontramos en aquellos años en los que la destrucción de empleo marcó la deriva laboral del país, la cual se concentró en aquellas contrataciones más precarias donde la presencia de las mujeres y de otros colectivos vulnerables era más elevada. Ello explica por qué, cuando desaparecen estos empleos, la BS indirecta cae, pero se mantiene -incluso asciende- la BS directa.

En paralelo, al comparar la deriva, casi inversa, de las columnas del gráfico es posible cotejar cómo se conjugan sus pesos en la BS total. La BS directa se eleva y cae la indirecta cuando existe destrucción de empleo y ésta se concentra en el empleo más precario (lo que resulta muy habitual en las economías europeas cuando la desaceleración económica provoca la destrucción de estos trabajos y se recurre al ajuste laboral bajo el argumento de promover la flexibilidad laboral). A la contra, la BS indirecta gana peso, y retrocede la BS directa, cuando se retoma la creación de puestos, lo que demuestra que, con las nuevas

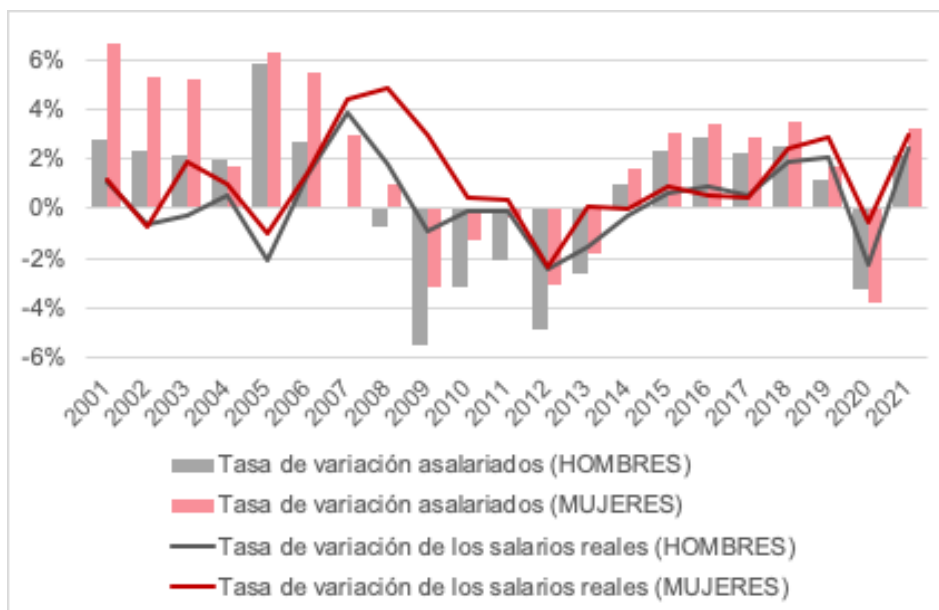
contrataciones, la discriminación indirecta asciende porque vuelven al empleo muchas mujeres y ocupan empleos en aquellos espacios infravalorados del mercado. Sin embargo, es clara la tendencia a la baja de la BS total durante todo el periodo considerado, lo que podría conducir a interpretarse como una mejora que reduce la discriminación, por una u otra vía, que sufren ellas en el terreno laboral.

Si nos situamos precisamente en lo que ocurre con la BS total, hemos de preguntarnos por los motivos que explican esa tendencia general, aunque con distintos ritmos, a la baja. Aunque un desconocimiento de la situación de la economía española pudiera llevarnos a pensar que ello es fruto de la mejora de los ingresos percibidos por las mujeres, nuestra hipótesis es que ha sido la traslación y extensión a todo el tejido laboral de los problemas laborales vinculados con su calidad la causa de esa trayectoria. Sin embargo, plantear una interpretación de la desigualdad salarial en un mercado de trabajo en constante degradación implica analizar cómo avanzan aquellas dimensiones con las que se relaciona habitualmente la precariedad del empleo.

Con esa finalidad, la primera cuestión a valorar, por ser la variable con la que normalmente se relaciona la calidad de los trabajos, son los salarios. Por ello, ofrecemos un recorrido que nos muestra cómo han evolucionado sus cuantías, la cual puede indicarnos si el recorte de las distancias en la BS se debe a una mejora generalizada de los salarios reales, más rápida en ellas, o en su caso a otras causas que distarían de una lectura positiva de la trayectoria seguida por esta variable.

Antes observábamos la evolución seguida por los salarios reales y el empleo (gráfico 3) y nos confirmaba que es el mantenimiento de los puestos de trabajo con mayores salarios y la salida las personas situadas en los niveles más bajos de la escala salarial el motivo que explica el ascenso retributivo cuando la situación económica es desfavorable, bien con la crisis y su gestión, comenzando ya en los momentos previos de ralentización económica, o con la reciente pandemia. Momentos, entre 2007 y 2013, así como con tras la entrada de 2020, que coinciden con los escalones descendientes reflejados por la desigualdad salarial (medido por la BS total), y, asimismo, con los únicos ascensos significativos de los salarios reales medios. Una realidad que ha afectado, con distinta intensidad, pero del mismo modo a las y los trabajadores, si añadimos su consideración desagregada por sexos.

Gráfico 5. Evolución del número de asalariados y de los salarios reales de hombres y mujeres en España. Porcentaje.



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la AEAT*

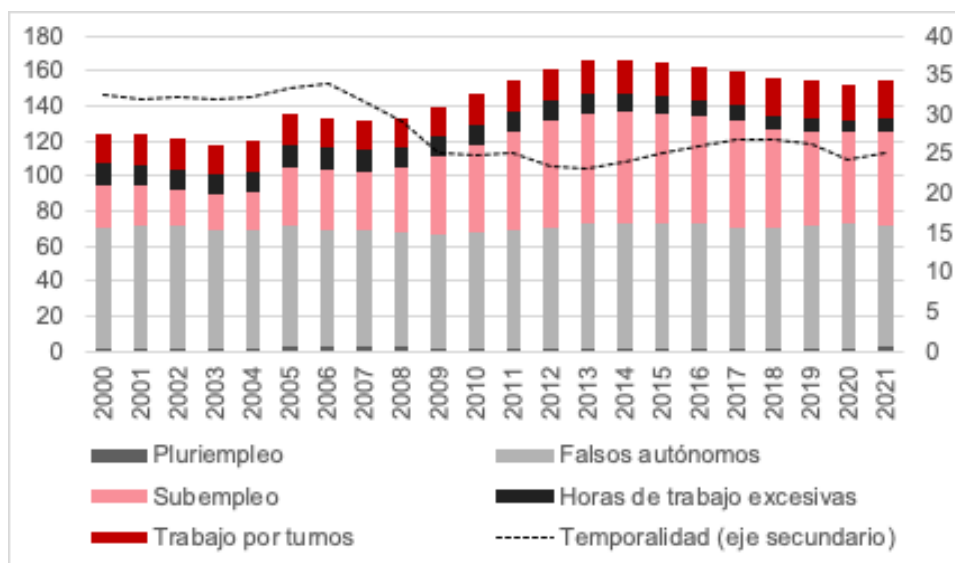
El modelo de creación de empleo a costa de su calidad, que había impulsado el periodo expansivo en España hasta el año 2006, provocó el hundimiento de los salarios reales en los primeros momentos del nuevo siglo. Al hilo del estallido de la burbuja financiera y el fracaso de un modelo de crecimiento volcado en la actividad inmobiliaria, alejó a buena parte de los hombres empleados en sectores altamente masculinizados de sus puestos de trabajo, manteniendo los de aquellos mejor posicionados y con salarios más elevados. Destrucción de empleo que, con las medidas de austeridad y ajuste, se trasladó pronto a los sectores donde la presencia femenina era mayor, alargando ese efecto al alza de los salarios reales en el colectivo, fruto del mantenimiento de la ocupación en nichos más favorables de empleo en términos de calidad. Aunque pronto, esa expulsión se trasladaría a esos otros puestos de trabajo más protegidos, provocando una caída intensa de la variable en los años sucesivos (a partir de 2007 en ellos y un año después en ellas). Estos hechos son los que explican la elevación de la BS directa y la caída de su complementaria, la indirecta, en esos años. A partir de 2014 ocurre a la inversa, cuando comienzan a crearse puestos de trabajo. A partir de entonces, volverá a responderse la demanda laboral con empleos de mala calidad, comunes entre las trabajadoras (de ahí el nuevo aumento de la BS indirecta), pero que se extenderán cada vez más y progresivamente a los varones (lo que mantendrá bajos los salarios reales hasta 2017). En los últimos años, la pandemia replica, a menor escala, lo acontecido años atrás y, de nuevo, la destrucción de empleo será la causante de la mejora del agregado salarial al incidir más en los trabajos vulnerables.

Sin poder entrar pormenorizadamente en la cuestión, conviene incidir en la importancia que tiene la dispersión salarial en este recorrido por los salarios, al menos en el caso de la economía española. Estudios recientes (véase CNMV, 2021) revelan la creciente distancia de las retribuciones que conforman la rúbrica de los salarios medios, la cual ha hecho crecer intensamente los ingresos de determinados grupos de trabajadores (directivos, gerentes, delegados en grandes empresas... en resumen, mandos superiores e intermedios de las jerarquías ocupaciones) mientras se devaluaban o crecían ligeramente los del resto de la ocupación. Esto implica que, en aquellos momentos en los que los salarios reales reflejan tasas de variación positivas, éstas mostrarían valores superiores a los registrados si sacásemos de la ecuación a aquellos grupos, reducidos, pero que tensionan al alza la variable. Se trata, además, de colectivos donde la presencia de las mujeres es mínima y, cuando existe, sus retribuciones no alcanzan a las de sus homólogos masculinos.

Más allá de la cuestión salarial, valoramos aquellas características del empleo que determinan su calidad y han marcado las experiencias laborales de ambos sexos en estos últimos años, lo que, a la postre, nos ayudan a explicar la evolución de la BS indirecta. La precariedad laboral suele relacionarse con aquellas situaciones de inseguridad que impiden mantener una relación laboral estable en el tiempo (temporalidad), niegan el acceso a las jornadas completas (subempleo) y, por tanto, a un ingreso en los mismos términos, pero también con aquellas relaciones atípicas, aceptadas por las y los trabajadores (como el pluriempleo, el trabajo por turnos, los falsos autónomos o el desarrollo de jornadas excesivas de trabajo) ante la imposibilidad de disponer de un trabajo seguro, estable, protegido, con derechos y en buenas condiciones laborales.

Al tomar en consideración las expresiones más habituales de la precariedad en España, como las mencionadas, se confirma cómo, muchas de estas fórmulas se han ido extendiendo con carácter general y limitan las opciones de ingreso, aunque no solo, de las personas afectadas. A excepción de la temporalidad y la incidencia de trabajos con jornadas excesivas (aquellas que superan las 40 horas semanales), el resto de las variables ascienden durante todo el periodo, a distintos ritmos, e independientemente de la coyuntura expansiva o recesiva del país.

Gráfico 6. Incidencia de la precariedad laboral en España. Principales variables. Porcentaje.



Fuente: Eurostat (*Labour Force Survey*)

* Los datos de riesgo de pobreza se inician en 2004

Esta evolución muestra cómo el periodo de descenso de la BS total (2006-2014 y 2020-2021) coincide con los momentos en los que se registra un mayor avance de la precariedad, así como con el mantenimiento en valores elevados de ambas variables en los años comprendidos entre ambos periodos (2015-2019). Esta correspondencia resuelve nuestro interrogante acerca de cómo la distancia de los salarios por razón de género desciende por la extensión generalizada de la precariedad en el mercado de trabajo español, la cual ha estado acompañada, al mismo tiempo, por un efecto de expulsión del mercado de trabajo en periodos recesivos.

MENORES SALARIOS Y DOBLE PRESENCIA EN UN MERCADO PRECARIZADO

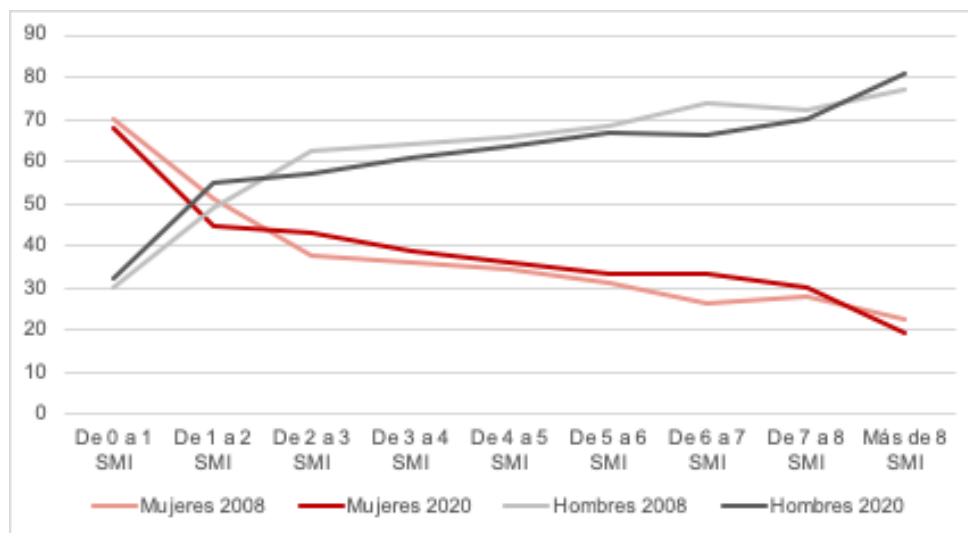
Lo analizado hasta aquí nos ha permitido matizar la posición laboral de las mujeres y las distancias salariales en el contexto reciente de la economía española, demostrando cómo han evolucionado las fórmulas de discriminación directa e indirecta que siguen operando en la economía. Dinámicas, las tratadas, que, asimismo, nos informan de los riesgos e impedimentos para los ingresos económicos de las mujeres, que siguen sin resolverse y que supeditan las posibilidades de este colectivo, y se suman a los problemas derivados de las tensiones que afectan al espacio de la reproducción.

A pesar del avance generalizado de la precariedad laboral, la menor calidad de los empleos femeninos y la conservación de las BS, explican la conservación de una posición mayoritariamente femenina en los niveles inferiores de la escala salarial, la intensificación de la desigualdad económica de género cuando las diferencias salariales se trasladan al ámbito de la protección social y, consecuentemente, el mayor riesgo de sufrir situaciones de pobreza y exclusión. Atendiendo algunos indicadores centrales en cada caso, evidenciamos la traducción que tienen las BS y las lógicas discriminatorias que subyacen a éstas, en un plano de desigualdad económica más amplio que se conjuga con las dificultades derivadas de mantener las cargas domésticas y de cuidados desigualmente distribuidas.

Comprobamos en ese sentido que, en el periodo considerado, si bien es cierto que se produce un leve cambio que alivia la situación en los estratos salariales más bajos en ellas, la distribución de la participación

de ambos sexos ha mantenido la misma estructura, condicionando las posibilidades económicas de las mujeres una vez se alcanza la edad de jubilación.

Gráfico 7. Composición sexual de los niveles salariales en función del SMI. Porcentaje.



Fuente: *Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Estructura Salarial)*

El mantenimiento de unos sistemas de protección social sesgados por la inequidad de género, como consecuencia de vincular el grado y cuantías de las coberturas de jubilación a la posición ocupada en el empleo y los ingresos obtenidos, empeora el acceso a los ingresos y compromete las trayectorias vitales femeninas más allá de los años que comprende la vida laboral. El importe de las pensiones a las que acceden mayoritariamente las mujeres que, por motivos de cuidados, no han participado del empleo, o lo han hecho parcialmente, es mínimo y también reducido si nos referimos a las no contributivas, estando ambos valores claramente alejados de la cuantía de las contributivas. Esto provoca un efecto de elevación en las BS cuando estas se valoran en función de las pensiones, ascendiendo al 33% en el caso de España al cierre de 2022³.

Ambas cuestiones, comprometen las condiciones económicas de las mujeres y su inclusión social, tal y como demuestra la mayor incidencia del riesgo de pobreza y exclusión que, salvo en momentos puntuales, las sitúa como el grupo más afectado. La información más reciente (2021) indica que este riesgo asciende al 28,9% de las mujeres en España (22,6% en la UE) frente al 26,7% de los hombres (20,7% en el agregado comunitario)⁴.

Las implicaciones de estas informaciones resultan más graves cuando se consideran en el marco del doble papel que, como trabajadoras, mantienen las mujeres. El hecho de que ellas sigan asumiendo la mayor parte de las responsabilidades del cuidado provoca que sus restricciones a la hora de participar en el mercado sean mayores lo que, unido a su posición tradicional en empleos peor pagados, reproducen unos modelos de toma de decisiones dentro del hogar que también suponen una fuente de discriminación añadida en este espacio⁵.

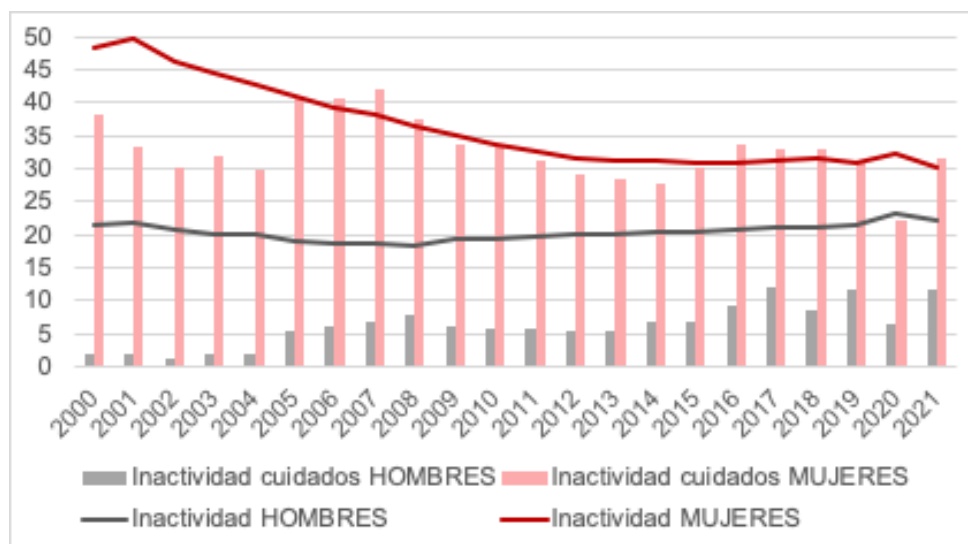
³ El cálculo se ha realizado considerando la pensión media de jubilación de los varones (1323,06 euros) y la de mujeres (886,4) en diciembre de 2022 en base a los datos ofrecidos por el Ministerio de Seguridad Social.

⁴ Los datos proceden de Eurostat (Structure of Earnings Survey, SES).

⁵ Sin pretenden limitar la variedad de situaciones, solo a modo de ejemplo, es posible encontrar que, en el caso de una pareja con hijos, cuando hay restricciones para conciliar, son mayores las probabilidades de que sea la mujer quien se mantenga al margen del empleo (por ser menores sus ingresos desde la comparativa con los obtenidos por los varones).

El principal reflejo del mantenimiento de una división sexual de los trabajos que las mantiene alejadas del empleo lo encontramos en la inactividad, especialmente en aquella explicada por motivos de cuidados, donde la predominancia femenina sigue muy presente. Al tiempo, hemos de considerar que la difícil situación de los ingresos entrantes en los hogares ha estado detrás del descenso de las tasas de inactividad femeninas, llevando a muchas mujeres a incorporarse al mercado a pesar de mantener, incluso ampliarse, la carga de los trabajos domésticos y de cuidados a los que debían darse respuesta.

Gráfico 8. Tasa de inactividad e inactividad por motivo de cuidados en España. Porcentaje.



Fuente: *Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey)*

* La inactividad se calcula respecto al total de la fuerza de trabajo y, aquella que se debe a los cuidados, se refleja como porcentaje dentro de la inactividad de cada uno de los sexos

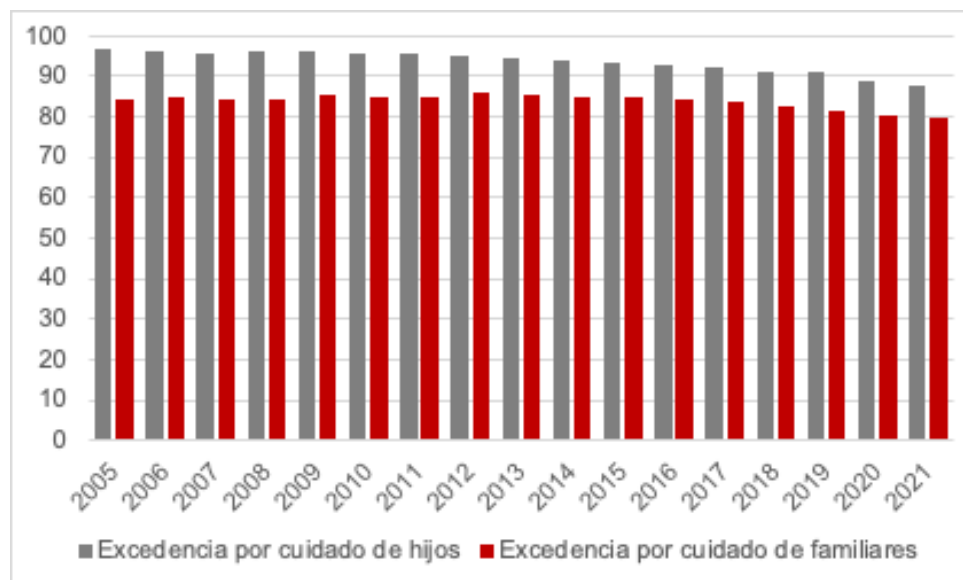
Pero, las mujeres que accedían al empleo, asimismo, lo hacían en condiciones más difíciles y sin una red pública que resolviera los compromisos mantenidos en el ámbito de la reproducción. Llama la atención cómo existe un porcentaje de mujeres que, una vez iniciada la etapa de los cuidados que implica la maternidad, reducen su participación en el mercado; mientras que este mismo hecho eleva la participación masculina en el empleo remunerado. Los datos que ofrece la EPA (INE) confirman una distancia significativa en las tasas de empleo femeninas que, aunque se han venido reduciendo, todavía hoy mantienen una brecha en el empleo al comparar el antes y el después de la maternidad que se eleva al 3,3% (más del doble antes de iniciarse la pandemia, alcanzando el 6,9% en 2019)⁶. Por su parte, la participación de los varones con descendencia se ha situado antes y después de la COVID por encima del 11% respecto a la de aquellos que no tienen descendientes a cargo⁷. Se confirma así, que se ha mantenido el rol laboral diferencial por cuestión de género cuando aparece la maternidad durante todo el periodo considerado: mientras ellos incrementan su presencia en el mercado, posiblemente para contribuir con un mayor salario a la unidad familiar, ellas la reducen para compatibilizar las responsabilidades añadidas en el ámbito de la reproducción. Esa menor presencia concuerda claramente cuando la contrastamos con el sexo de las personas que se acogen a los permisos disponibles para atender estas responsabilidades. Y es que tanto si nos referimos

⁶ Los datos de la Encuesta de Población Activa del INE reflejan, de esta manera, las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres con o sin hijos/as a su cargo.

⁷ Si atendemos al agregado de la UE27, las diferencias son similares en el caso femenino, a excepción de la pandemia, que se elevan; mientras que la descendencia en ellos no supone una participación tan por encima de quienes no son padres.

a las excedencias por el cuidado de hijo/as como a aquellas derivadas de las necesidades de cuidados de otros familiares, el peso de las mujeres entre el conjunto de solicitantes es abrumadoramente elevado.

Gráfico 9. Porcentaje de mujeres respecto al total de personas que se acogen a excedencias por motivos de cuidados.



Fuente: *Ministerio de Igualdad. Instituto de las mujeres*

Hemos comprobado que cada vez son menos las personas que cuentan con un empleo "normal" (a tiempo completo, estable, con un nivel mínimo de protección, etc.) en el mercado, al tiempo que se empuja a muchas trabajadoras a mantenerse o incorporarse a puestos precarios conservando sus compromisos en el hogar. Un escenario, donde el marco institucional no resuelve ni reequilibra las responsabilidades en ambos espacios de trabajo, mientras las políticas públicas en material de protección social –laborales, de conciliación y orientadas a las familias– siguen estando pensadas en clave mercantil y como si se mantuviera una norma de empleo estándar. Las consecuencias son una degradación del empleo en el mercado y mayores problemas de conciliación y desprotección económica de los hogares, tensionando las posibilidades para seguir respondiendo a las necesidades que exige la reproducción social.

En definitiva, lo que una vez más se pone de manifiesto es la creciente fragilidad social que provoca el proceso económico guiado por las lógicas del sistema económico capitalista, donde la doble presencia de las mujeres y la persistencia de dinámicas tradicionales en la distribución y reconocimiento de los trabajos, muestran las debilidades estructurales y crecientes exigencias del modelo actual.

REFLEXIONES FINALES

A raíz de los resultados obtenidos a lo largo de la investigación podemos confirmar la persistencia de las desigualdades económicas entre mujeres y hombres. Desde el inicio, el proceso de inserción laboral de la mujer presentó claros elementos de fragilidad que, motivados por la ausencia de cambios significativos en la estructura y regulación de las relaciones laborales, así como por la ausencia de medidas que avanzasen en las opciones de conciliación y en un reparto equitativo de los trabajos de reproducción, constituyeron uno de los grandes desafíos en materia laboral que todavía persisten en pleno siglo XXI. En el momento presente comprobamos que la BS se mantiene en todas las economías a escala internacional, incluyendo a España y a las economías que son referencia para nuestro país, como ocurre con las que integran la UE. Se trata, por tanto, de un hecho global cuya comprensión nos aleja de entender este fenómeno como un

problema asociado a los vaivenes del crecimiento económico en el corto plazo o cuya interpretación pudiera enmarcarse en un contexto económico particular.

El análisis de la descomposición de este *gap* salarial, en base a la información de las distintas bases de datos utilizadas, nos ha permitido precisar el valor real de las distancias retributivas por cuestión de género que se registran en la economía española y distinguir la influencia que sobre ellas ha tenido la discriminación salarial directa ejercida sobre las mujeres, por un lado, y la que es consecuencia de una discriminación indirecta que rebaja sus ingresos como efecto de la mayor incidencia de la precariedad laboral en nuestro país por otro. Se comprueba que el empeoramiento de las características del empleo donde se conservaban unos estándares mayores en las condiciones y derechos del trabajo a comienzos de siglo ha sido el motivo que ha hecho converger los ingresos del trabajo de hombres y mujeres. Esto ocurría en determinados episodios seguidos por la economía española, marcados por la bonanza económica y la extensión del empleo, mientras que, en otros recesivos, la salida del mercado de miles de puestos de trabajos con peores condiciones, por la crisis, el ajuste y la posterior llegada de la pandemia, ha protegido mayoritariamente a los grupos de trabajadores más privilegiados, haciendo ascender los salarios reales, pero también la BS directa entre hombres y mujeres. Más allá de estos episodios coyunturales, la desigualdad en las retribuciones, con distinta intensidad, se mantiene, confirmándose la amplificación de la distancia de género en términos de rentas cuando estas se trasladan al terreno de la protección social. Cuando se alcanza la edad de jubilación, la distancia de los ingresos de uno u otro grupo se duplica, acentuando los riesgos de pobreza y exclusión del colectivo de las mujeres, y revelando, una vez más, el insuficiente compromiso de las instituciones públicas con la equidad en el ámbito de las prestaciones al conservar un sistema determinado por la posición ocupada en el mercado de trabajo e intensificar las asimetrías de género que en él se conservan.

Si bien en estas últimas décadas encontramos intentos normativos para mejorar la igualdad laboral (orientadas a penalizar la discriminación salarial por parte de los empleadores, a alcanzar ciertas mejoras en materia de conciliación, a facilitar su entrada en sectores tradicionalmente masculinizados o a garantizar una mínima presencia femenina en los espacios de toma de decisiones restringidos en el pasado), estamos lejos de avanzar hacia un mercado de trabajo que no discrimine a las mujeres y supere las atribuciones de género que determinan el desigual reparto y reconocimiento del conjunto de actividades que sostienen el sistema económico. Frente a las propuestas que se desprenden de este trabajo, entre las que podríamos señalar aquellas dirigidas a la promoción de medidas laborales y sociales, así como la ampliación de los mecanismos de control y sanción que persiguieran la discriminación salarial ejercida por las empresas hacia determinados colectivos sociales, o aquellas otras dirigidas a equiparar la presencia de ambos sexos en los espacios de empleo con mejores condiciones laborales, acompañadas, en cualquier caso, por un replanteamiento del sistema público de protección social y por políticas que promuevan la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados, hoy por hoy, la discusión discurre en el terreno de la moderación salarial. Un marco de reflexión en clave de política económica claramente sesgado y dominado por los agentes económicos con mayor poder, que buscan apuntalar quiénes serán los que paguen los costes inflacionistas de la crisis actual que, en el empleo, inevitablemente pasará por agudizar el deterioro generalizado de las condiciones laborales de la clase trabajadora.

BIBLIOGRAFÍA

ACTRAV (2011). *Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario*. Ginebra: OIT.

Aláez, Ricardo y Ullibarri, Miren (2000). *Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España*. España: ICE.

Aliaga, Christel (2006). *Statistics in Focus: Population and social conditions. How is the time of women and men distributed in Europe?* EU Commission: Eurostat Statistics in focus 4/2006.

Alonso, Nuria; Trillo, David y Vicent, Lucía (2022). Análisis del sector de trabajo doméstico de las mujeres en la Unión Europea: enfoque conceptual y limitaciones estadísticas. *Revista De Economía Mundial*, (60), pp. 151-171.

Alonso, Nuria y Trillo, David (2021). La crisis del estado de bienestar y sus repercusiones sobre la situación sociolaboral de las mujeres. *Revista De Economía Crítica*, 2(20), pp. 135-154.

Baquero, Javier; Gómez, Tomás V., y Ruesga, Santos M. (2019). Reflexionando sobre la brecha salarial de género. *Revista De Derecho De La Saniegruridat Social, Laborum*, (19), pp. 265-274.

Balbo, Laura (1994). La doble presencia. En Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carme Alemany. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona y Madrid: Fuhem-Icaria, pp. 503-513.

Benería, Lourdes & Roldán, Martha (1987). *The crossroads of class & gender: industrial homework, subcontracting, and household dynamics in Mexico City*. Chicago: University of Chicago Press.

Bieler, Andreas & Morton, Adam David (2021). Is capitalism structurally indifferent to gender?: Routes to a value theory of reproductive labour. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 53(7), pp. 1749-1769.

Bosch, Esperança; Ferrer, Victòria A. y Alzamora, Aina (2006). *El Laberinto Patriarcal*. Madrid: Anthropos.

Browne, Irene, & Misra, Joya (2003). The intersection of gender and race in the labor market. *Annual review of sociology*, 29(1), pp. 487-513.

Bundlender, Debbie & Brathaug, Ann (2008). Cómo valorar el trabajo no remunerado. En Organización Panamericana de la Salud, *La economía invisible y las desigualdades de género*. Washington: OPS-CEPAL-CSIC, pp. 59-86.

Castaño, Cecilia (et al.) (2009). *Mujeres y poder empresarial en España*. España: Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad.

Carrasco, Cristina (1991). *El Trabajo doméstico: un análisis económico*. Colección Tesis Doctorales. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad social.

Carrasquer, Pilar; Sánchez-Mira, Núria; López, Martí y Recio, Carolina (2017). La Brecha salarial como indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una aproximación a las lógicas sectoriales y organizativas. *XII Congreso Español de Sociología Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología*, Asturias.

Cesaratto, Sergio, & Stirati, Antonella (2010). Germany and the European and global crises. *International Journal of Political Economy*, 39(4), pp. 56-86.

Chancel, Lucas (ed.); Piketty, Thomas; Saez, Emmanuel & Zucman, Gabriel (2022). *World inequality report 2022*. Harvard: Harvard University Press.

CNMV (2021). *Informe anual de Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades cotizadas*. España: Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Cox, Nicole & Federici, Silvia (1975): *Counter-planning from the Kitchen: Wages for Housework*. Nueva York: New York Wages for Housework Committee and Falling Wall Press.

Díaz, Capitolina y Simó, Carles X. (eds.) (2016). *Brecha Salarial y Brecha de Cuidados*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Federici, Silvia (2021). *Patriarchy of the Wage: Notes of Marx, Gender, and Feminism*. Oakland, CA: PM Press.

Fraser, Neil; Gutiérrez, Rodolfo & Peña, Ramón (2011). *Working Poverty in Europe. A Comparative Approach*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Gálvez, Lina y Rodríguez, Paula (2013). El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran recesión. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 32, pp. 105-123.

García Sainz, Cristina (2017). El impacto de la crisis económica en la pobreza de tiempo y la desigualdad de género. *Arbor*, 193(784), a382. <https://doi.org/10.3989/arbor.2017.784n2005>

Giammarioli, Nicola; Messina, Julian; Steinberger, Thomas & Strozzi, Chiara (2002). European labor share dynamics: an institutional perspective. *European University Institute, Working Paper ECO* núm. 2002/13.

González, Sergio y Guillén, Ana Marta (2009). La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 81, pp. 71-88.

Karamessini, Maria & Rubery, Jill (eds.) (2013). *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Abingdon and New York: Routledge.

Larrañaga, Isabel; Arregi, Begoña y Arpal, Jesús (2004). El trabajo reproductivo o doméstico. *Gaceta Sanitaria*, núm. 18, supl. 1, pp. 31-37.

Longo, Roxana; Lenta, M. Malena y Zaldúa, Graciela (2019). Mujeres trabajadoras y participación social: problemáticas, iteraciones e innovaciones. *Anuario de investigaciones*, 26, pp. 137-145.

Mazzei, Claudia (2013). Producción y Reproducción: la mujer y la división socio-sexual del trabajo. *Rumbos TS*, núm. 8, pp. 128-142.

Pagán, Ricardo (2007). Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y parcial. *Revista de Economía Aplicada*, 15 (43), pp. 5-47.

Peet, Richard (2011). Inequality, crisis and austerity in finance capitalism. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, Volume 4, Issue 3, November 2011, pp. 383-399.

Picchio, Antonella (ed.) (2003). *Unpaid Work and the Economy*. Londres, Nueva York: Routledge.

Recio, Albert (2010). Capitalismo español: La inevitable crisis de un modelo insostenible, *Revista de Economía Crítica*, núm. 9, pp. 198-222.

Rubery, Jill (2023). Austerity and the future for gender equality in Europe. *ILR Review*, vol. 68, nº 4, 2015, pp. 715-741.

Smart, Barry (2019). An Unsustainable Modernity: democracy, the global climate emergency and environmental ethics. *Journal ISSN*, 1467, 0437.

Smith, John (2016). *Imperialism in the twenty-first century: Globalization, super-exploitation, and capitalism's final crisis*. New York: NYU press.

Stevano, Sara; Franz, Tobias; Dafermos, Yannis & Van Waeyenberge, Elisa (2021). COVID-19 and crises of capitalism: intensifying inequalities and global responses. *Canadian Journal of Development Studies/Revue canadienne d'études du développement*, 42(1-2), pp. 1-17.

United Nations (2022). Closing gender pay gaps is more important than ever. *UN News*, United Nations, 18 September 2022, disponible en: <https://news.un.org/en/story/2022/09/1126901>

Vicent, Lucía (2017). *Precariedad laboral española. Una perspectiva de género*. Tesis doctoral. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

World Economic Forum (2022). *The Global Gender Gap Index 2022*. Insight Report, WEF.

Zugasti, Nerea (2014). Incidencia de la crisis en el empleo extranjero. Evidencias a partir de las transiciones laborales de trabajadores indefinidos, *Revista de sociología*, 99 (2), pp. 285-306.

ACERCA DE LAS AUTORAS Y DEL AUTOR

Lucía Vicent Valverde

Lucía Vicent es profesora de Economía en el departamento de Economía Aplicada, Pública y Política de la Universidad Complutense de Madrid e investigadora en el grupo de Estructuras y Dinámicas y Europeas en el ICEI-UCM y en el grupo de investigación Charles Babbage (Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM). Entre sus principales líneas de investigación destacan el mercado de trabajo y las relaciones laborales, la precariedad, las desigualdades socioeconómicas y los cuidados. Es colaboradora en varios másteres oficiales que incorporan la perspectiva de género en el estudio de la Economía y el Desarrollo, y ha participado como asesora en la elaboración de planes de igualdad en entidades públicas y privadas.

David Trillo del Pozo

David Trillo es Profesor Titular del Departamento de Economía de la Universidad Rey Juan Carlos y director del grupo de investigación "Estructuras y dinámicas económicas europeas" del Instituto Complutense de Estudios Internacionales. Es doctor en Economía y sus principales líneas de investigación están relacionadas con las finanzas públicas, los riesgos financieros y regulación bancaria, rating y spread soberano, sostenibilidad fiscal, mercado de trabajo y género. Ha publicado diferentes libros sobre economía, Hacienda Pública y valoración de instrumentos financieros y artículos en revistas académicas especializados en el ámbito de las finanzas públicas y los estudios de género. Ha participado como consultor y formador en Superintendencias financieras y Banca Central en Latinoamérica.

María Eugenia Ruiz-Gálvez

M^a Eugenia Ruiz-Gálvez Juzgado es investigadora asociada del ICEI-UCM en el equipo de investigación de Estructuras y Dinámicas y Europeas. Es doctora en Economía por la UCM y Profesora Ayudante doctora en el Departamento de Economía Aplicada, Pública y Política de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM. Sus líneas de investigación son los temas relacionados con las Cadenas Globales de Producción en el sector automotriz y sus efectos en las relaciones laborales. Asimismo, cuenta con experiencia como experta en la aplicación de planes e instrumentos de igualdad en los centros de trabajo.