



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales.

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2017/2018

Convocatoria: Junio

DIFERENCIAS SALARIALES DE GÉNERO. UNA APROXIMACIÓN
DESCRIPTIVA A LOS DATOS.

GENDER SALARY DIFFERENCES. A DESCRIPTIVE APPROACH TO DATA.

Realizado por el alumno/a D. Cristian Camilo Castaño Loaiza.

Tutorizado por el Profesor/a D. José Manuel González Pérez.

Departamento: Economía, Contabilidad y Finanzas.

Área de conocimiento: Fundamentos del Análisis Económico.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the evolution of the Spanish labor market in terms of the male and female population between 2008 and 2016, highlighting some historical background, which reflects the evolution of such gender differences. In this way, it is intended to verify if there is a gender wage gap in the Spanish labor market. For this, a study of the Spanish regulations that regulate the protection of women in access to work and other benefits derived from it has been carried out. Then, the data of the active population surveys (LFS) were analyzed, with the purpose of how the active, occupied, unemployed and inactive population evolved in these years. Finally, and in relation to the data studied, the salary structure of the labor market in Spain has been verified, focusing on the evolution of the average salary between 2008 and 2015, in such a way that it is possible to analyze if there are differences between yes, and therefore, to know if the wage gaps are real and to determine their weight when considering occupational structures.

RESUMEN

El objeto de este estudio consiste en analizar la evolución del mercado de trabajo español en lo que se refiere a la población masculina y femenina entre los años 2008 a 2016, resaltando algunos antecedentes históricos, que plasman la evolución de dichas diferencias de género. De este modo, se pretende comprobar si existe una brecha salarial de género en el mercado laboral español. Para ello, se ha realizado un estudio de la normativa española que regula la protección de la mujer en el acceso al trabajo y demás prestaciones derivadas del mismo. posteriormente, se han analizado los datos de las encuestas de población activa (EPA), así como también, los datos del paro registrado, con el propósito de ver cómo ha evolucionado en estos años la población activa, ocupada, parada e inactiva. Por último, y en relación a los datos estudiados, se ha comprobado la estructura salarial del mercado de trabajo en España, enfocándolo en la evolución del salario medio entre los años 2008 y 2015, de tal modo, que se pueda analizar si hay diferencias entre sí, y por tanto, saber si las brechas salariales son reales y determinar su ponderación cuando se consideran las estructuras ocupacionales.

Índice.

Introducción.....	4
1. Políticas de empleo y regulación normativa referente a la protección de la mujer en el mercado de trabajo.	5
1.1 Marco normativo español.	5
1.2 Marco normativo europeo.	7
1.3 Convenio 100 de la OIT.	8
2. Marco teórico económico básico sobre el mercado de trabajo.....	8
3. La integración laboral de la mujer en las economías de mercado.	9
4. La participación laboral de las mujeres en España entre los años 2008 y 2016. .	10
4.1. Evolución de población activa por sexos de 2008 a 2016.	11
4.2. Activos por sexo, según el nivel de formación en 2016.....	12
4.3. Tasas de proyección de actividad por sexos en España de 2016 a 2029.	13
4.4. Población ocupada por sexos en 2008 y 2016.....	14
4.5. Ocupados por sexo y estructura ocupacional en 2016.	15
4.6. Asalariados por tipo de contrato en 2016.	17
4.7. Asalariados por sexo en los sectores público y privado.	18
4.8. Población parada por sexo de 2008 a 2016.....	19
4.9. Tasas de paro por nivel de formación alcanzado en 2016.	21
4.10. Población inactiva por sexo de 2008 a 2016.	22
5. Estructura salarial en el mercado de trabajo español.	24
5.2. Salario medio anual en 2015 por CCAA.	25
5.3. Salario medio por tipo de jornada en 2015.	26
5.4. Salario medio anual según ocupación en 2015.....	26
6. Brechas salariales de género en el mercado de trabajo español.	27
6.1. Evolución de la Brecha salarial de genero por sección de actividad en la UE.	27
6.2. Evolución de la brecha salarial por edad entre 2009 y 2014.	28
7. Evolución de la brecha salarial de genero por tipo de jornada entre 2009 y 2014.....	29
7.1. Brecha salarial de genero por tipo de actividad en 2014.	30
Conclusión.....	31
Bibliografía.	33
Webgrafía.....	33

Introducción.

A lo largo de la historia el papel de la mujer en el mercado de trabajo ha ido cambiando, y esto ha ido afectando a sus roles sociales, familiares y laborales a lo largo del tiempo. El objeto del estudio consiste en analizar y detectar cómo ha evolucionado la integración femenina y las diferencias salariales en España, qué medidas se han tomado y qué impacto ha tenido la crisis económica en la inserción laboral. En el estudio se tomarán como referencia los datos de los años 2008 a 2016 y se analizará la evolución de su participación en el mercado de trabajo.

Para comparar la situación de la mujer en este periodo de recesión económica, se ha utilizado la información de las encuestas de población activa (EPA), datos del servicio público de empleo estatal (SEPE) y de la oficina de estadísticas de la unión europea (EUROSTAT).

Según la definición de brecha salarial de EUROSTAT y OCDE, esta se expone como la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Por tanto, intentaremos aproximarnos a los datos para captar el alcance de esta hipótesis y así exponer su grado de evidencia.

Este trabajo se estructura de la siguiente manera: En primer lugar, se lleva a cabo un análisis del marco normativo que regula la no discriminación de género en el mercado de laboral, seguido de la evolución de la integración laboral de la mujer en las economías de mercado, y finalmente, se realiza un análisis descriptivo de la actividad, ocupación, paro e inactividad, así como la estructura salarial y “*las brechas salariales*” existentes hasta 2014.

1. Políticas de empleo y regulación normativa referente a la protección de la mujer en el mercado de trabajo.

1.1 Marco normativo español.

A lo largo de la historia las mujeres se han ido integrando paulatinamente en el mercado laboral, se partía de un grado de integración desigual dominada por la presencia masculina, por tanto, a través de este estudio queremos evidenciar esta integración y también cómo ha evolucionado la legislación española con respecto a la protección de la mujer, centrándonos mayormente en los años 2008 a 2016. Aunque también incorporaremos datos históricos anteriores. Especial referente, será el año 1978 con la promulgación de la Constitución Española. La misma supondría un punto de partida para lograr alcanzar un cambio en lo que se refiere a desigualdades por razón de sexo. Dentro de sus artículos, destacamos, en primer lugar, el artículo 14 que plasmó el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En segundo lugar, en su artículo 35.1 se recoge el derecho y deber de trabajar sin importar el sexo, así como todas aquellas circunstancias que se puedan derivar de una relación laboral voluntaria y no impuesta.¹

Posteriormente empezó a surgir más legislación relativa a la protección de la mujer dentro del mercado laboral, donde adquiere gran relevancia, la aprobación de la orden PRE/525/2005² por la que se establecen actuaciones que contribuyen a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana, ejemplo de ello es el empleo, dado que, su artículo 1, se introduce una plan de empleabilidad para las mujeres, cláusulas en los contratos de trabajo para evitar la discriminación en la contratación, así como la aplicación del principio de igualdad de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES (OIT) para la creación de convenios colectivos que contrarresten estas desigualdades.³ Por otra parte, en las empresas, se buscó fomentar la contratación de mujeres promoviendo incentivos y reducciones en las cuotas de la seguridad social. Finalmente, otra medida de gran importancia fue la conciliación de la vida laboral y

¹ «BOE» núm. 311, de 29/12/1978 Constitución Española, artículos 14 y 35.

² «BOE» núm. 57, de 8 de marzo de 2005. Orden del ministerio de la presidencia por el que se adoptan medidas para mejorar la igualdad entre hombres y mujeres.

³ Empleo e igualdad salarial en Europa. Servicios sociales e igualdad. Ministerio de sanidad y servicios sociales.

familiar, que permitiera a las mujeres con cargas familiares acceder al mercado laboral. Otras medidas fueron la investigación, solidaridad, deporte, violencia de género, etc.

A partir de esta orden, se creó la APU/526/2005 ⁴ por el que se aprueba el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, en la que se establece un conjunto de medidas para eliminar los obstáculos existentes y garantizar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público.

Dos años más tarde, se crea La Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo⁵ para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través de la cual, se apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española. Desde una dimensión mucho más amplia, que refleja en todos sus títulos y artículos un contenido por el que se pretende proyectar su autoridad sobre todos los ámbitos cotidianos, desde el actuar normal y rutinario de las mujeres hasta una esferas política, civil, económica, cultural, social y artística.

Esta ley se caracterizó principalmente por corregir especialmente todas aquellas desigualdades que venían surgiendo dentro del ámbito laboral, puesto que, en su contenido examinó asuntos como el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por último, esta ley fue pionera en la adopción de medidas a favor de la igualdad en el entorno empresarial, marcando la importancia que tiene la negociación colectiva contando con representación de trabajadores en empresas para que sean las partes, de forma libre, voluntaria y responsable, las que acuerden su contenido.

Efectivamente, se ha plasmado normativa que se ha desarrollado considerando jurídicamente la igualdad de trato entre hombres y mujeres lo que permite recurrir a la magistratura en cualquier caso de agravio. Haciendo alusión a las diferencias salariales, a modo de ejemplo, a finales del año 2017 en Tenerife el TSJC ha declarado nulo un pacto salarial recogido en el convenio colectivo de hostelería de Santa Cruz de Tenerife por pagar un plus mayor a hombres que a mujeres, a razón de encuadrarse en el mismo nivel profesional y recibir el mismo sueldo base. Por lo que se evidencia que en España está

⁴ «BOE» núm. 57, de 8 de marzo de 2005. Orden de administraciones públicas por el que se aprueba el plan para la igualdad de género en la AGE.

⁵ «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

prohibido jurídicamente la discriminación de la mujer en el trabajo y a la ley se puede y debe apelar en caso de desigualdad.

Por otra parte, es importante subrayar que tras la resolución del 20 de mayo de 2011, de la secretaria de estado para la función pública, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado ⁶y en sus Organismos Autónomos se ha dado cumplimiento al artículo 64 de la reiterada Ley Orgánica 3/2007⁷ el cual establece que en el inicio de una legislatura, el nuevo gobierno deberá desarrollar un Plan para la Igualdad entre hombres y mujeres que establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Finalmente en el año 2012, tras la crisis económica del 2008 con su insuficiencia de demanda y caída de las ventas, se pusieron en evidencia las debilidades del modelo laboral español, fruto de la tremenda rigidez que adolece, por lo que se llevó a cabo la promulgación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el que se favorece la flexibilización y la contratación de mujeres con bonificaciones a la seguridad social.⁸

1.2 Marco normativo europeo.

En el ámbito europeo también se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE), en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE) y en el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, destacando la labor de interpretación desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación al concepto de igualdad retributiva.

En la actualidad, en países como Alemania e Islandia, ha entrado en vigor una ley contra la discriminación salarial. En el caso de Alemania, en aquellas empresas que cuenten con más de 200 trabajadores, la ley recoge el derecho por parte de la mujer a preguntar cuanto cobran sus compañeros hombres y denunciar si hay discriminación salarial.⁹ En cuanto a

⁶ «BOE» núm. 130, de 1 de junio de 2011 plan de igualdad entre hombres y mujeres,

⁷ «BOE» núm. 71, de 23/03/2007 art 64. . Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁸ «BOE» núm. 36, de 11 de febrero de 2012. Artículo 4 del RD 3/2012.

⁹Ley de obligatoriedad de designación de DPO y de tratamiento de datos sensibles adaptada al reglamento europeo.

Islandia, dicha ley exige tanto al sector público como privado, cuando en la empresa se cuente con 25 o más trabajadores, la necesidad de contar con un certificado de políticas de igualdad salarial que en caso de no tenerlo tendrá como consecuencia la interposición de una multa.¹⁰

1.3 Convenio 100 de la OIT.

En el ámbito internacional, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, conmina a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.¹¹

2. Marco teórico económico básico sobre el mercado de trabajo.

Sintéticamente, el marco teórico económico se esboza en el esquema de oferta y demanda de trabajo. La oferta de trabajo de los trabajadores queda conformada por la relación positiva entre tiempo de trabajo y salarios a cobrar, bien monetarios o reales, tal que los trabajadores oferentes maximizan la utilidad que le depara la renta salarial y el ocio, sujetos a que la renta salarial queda determinada justamente por la diferencia entre el número de horas disponibles y las horas de ocio.¹²

$L^o : H(L) = W$ $H' > 0$ (Salarios monetarios) o $h(L) = W/p$ (Salarios reales); Donde W es el salario monetario y p el precio del bien producido.

La demanda de trabajo de las empresas queda conformada por la relación negativa entre los salarios monetarios que paga y la cantidad de trabajadores, como factor productivo que demandan para lograr maximizar el beneficio de producir bienes o servicios sujetos a su vez a la restricción tecnológica con la que operen. La condición de maximización de beneficios se logra cuando el valor de la productividad marginal del trabajo iguale al salario que paguen los empresarios. Esto es:¹³

$$L^d : p \cdot PMgL = W$$

$$PMgL > 0$$

$$d PMgL < 0$$

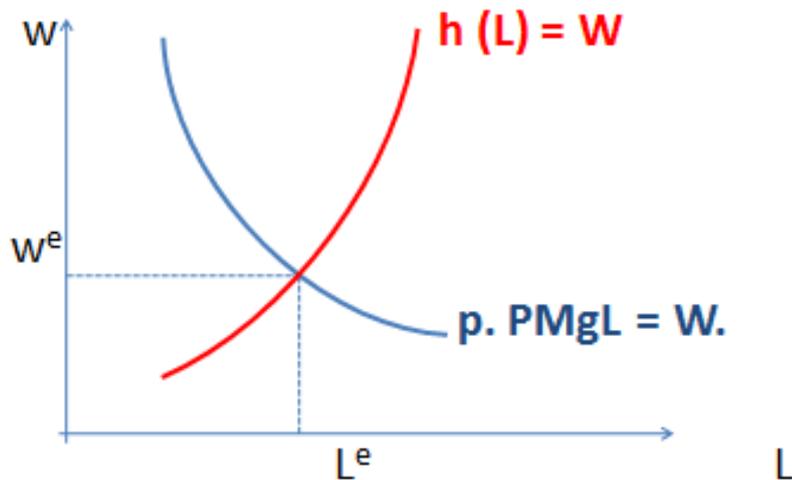
¹⁰ Ley ITS 10/2008 certificado de igualdad de pago. www.Eltribuno.com

¹¹ Empleo e igualdad salarial en Europa. Servicios sociales e igualdad. Ministerio de sanidad y servicios sociales.

¹² Mercado de factores productivos. Blanco Sánchez, J.M. (2008) Pag 195.

¹³ González Pérez J.M. (2005). Cap.3.5-7; pp 182-198. José Manuel González Pérez. (2018): "El mercado laboral español ¿Ruido, precariedad, voluntarismo? Los Datos."

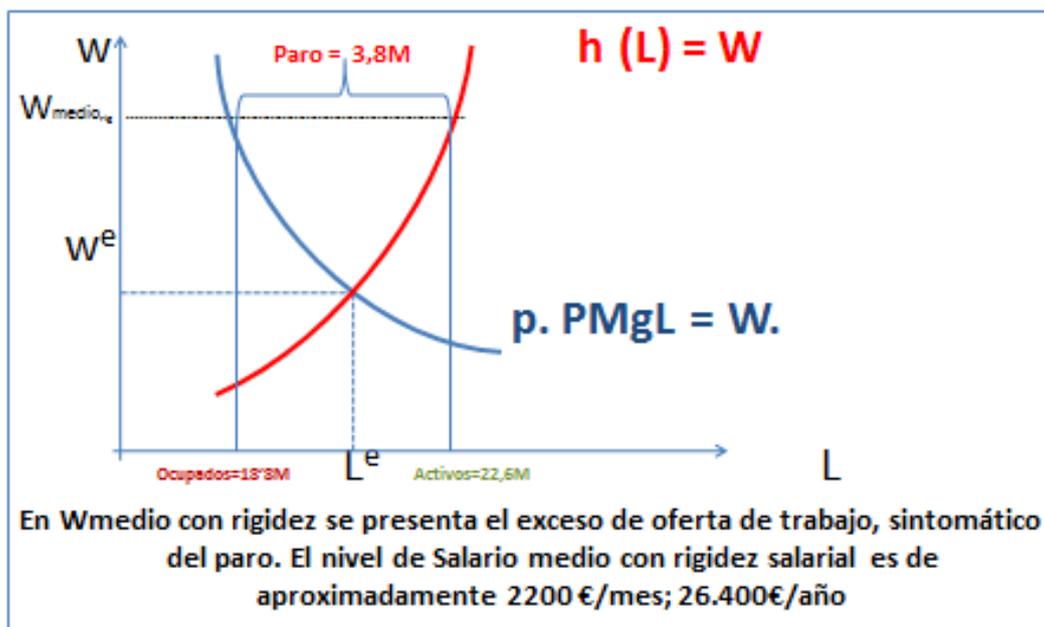
Equilibrio en el mercado de trabajo (W^e, L^e)



En (W^e, L^e) se cumple que: $p. PMgL = h(L)$

Mercado de trabajo,

abstracción teórica con datos de España en 1er cuatrimestre de 2018



3. La integración laboral de la mujer en las economías de mercado.

Históricamente, en la esfera social y laboral tradicionalmente se han venido otorgando papeles distintos tanto a hombres como a mujeres, por una parte, la mujer ha desempeñado labores rulares y domésticas, teniendo un rol estrechamente relacionado con el cuidado familiar, y por otro lado, el hombre ha sido reconocido como el cabeza de familia, ha sido el que realiza los trabajos pesados y externos considerados socialmente, por tanto, el principal sustentador de la economía familiar. En el siglo xx, con el auge de las nuevas tecnologías, tras la revolución industrial y de las economías de mercado en el desarrollo del capitalismo, surgen nuevas oportunidades para la mujer en el ámbito laboral, liberadas de gran parte de las cargas domésticas, gracias a las innovaciones tecnológicas que alivian las faenas, permitiendo que cambiase su situación y restricciones, y de este modo que éstas puedan realizar otras actividades marcándose con voluntad decidida nuevos objetivos laborales sujetas a las cambiantes restricciones.¹⁴

En la segunda mitad del siglo XX, en 1962, con la promulgación de la ley de derechos políticos, laborales y profesionales de la mujer, favoreció a que éstas siguieran siendo asalariadas y que por tanto pudieran cobrar de igual forma que los hombres siempre y cuando su rendimiento fuese igual.¹⁵

Por último, y haciendo alusión a la transición democrática en España surgida en 1978 a partir de la promulgación de la constitución española, los cambios empiezan a ser más notorios en cuanto a la igualdad de género en el trabajo y en otros campos como el de la educación, contrastando esto, y haciendo alusión a los datos del BANCO MUNDIAL, la tasa de participación escolar femenina respecto al número de chicos paso de ser un 80% en 1990 a un 110% en 2012.¹⁶ Este salto formativo, fue uno de los principales factores que fomentaron posteriormente de forma progresiva a la inserción laboral de la mujer en el mercado de trabajo. Como se puede apreciar a continuación en el grafico 0 y 0.1 en España, en 1990 la integración de las mujeres dentro del mercado laboral era de un 48% y en 2010 pasó a ser un 77%, habiendo aumentado un 29%, y pasando a estar por encima de la media mundial, lo cual resalta que la evolución histórica convergente en la

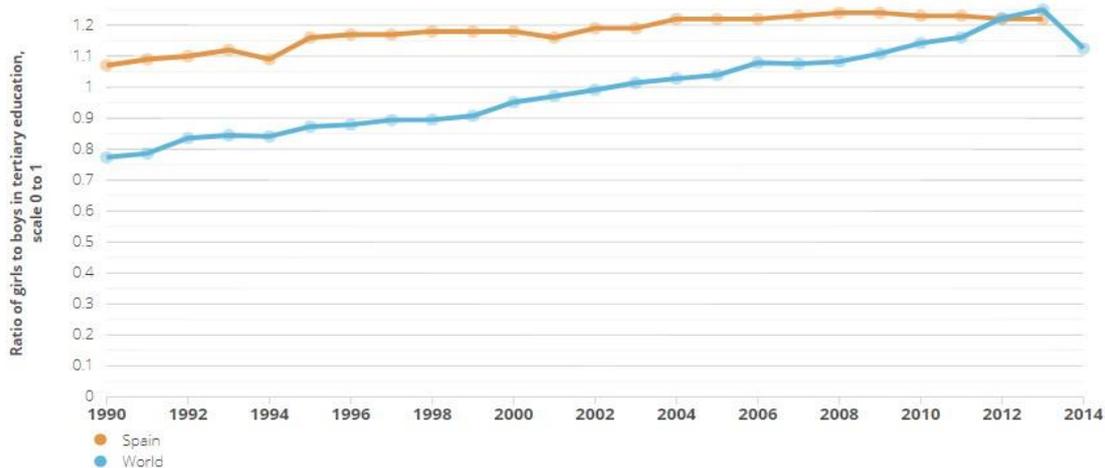
¹⁴Los datos que callan las feministas: así prosperan las mujeres en el capitalismo. Artículo de libre mercado .

¹⁵ Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo, pág. 11.

¹⁶Más chicas que chicos en las escuelas y los porcentajes de España se sitúan por encima de la media del conjunto mundial, obviamente convergiendo en el tiempo. Datos del Banco Mundial, años 1990 a 2016.

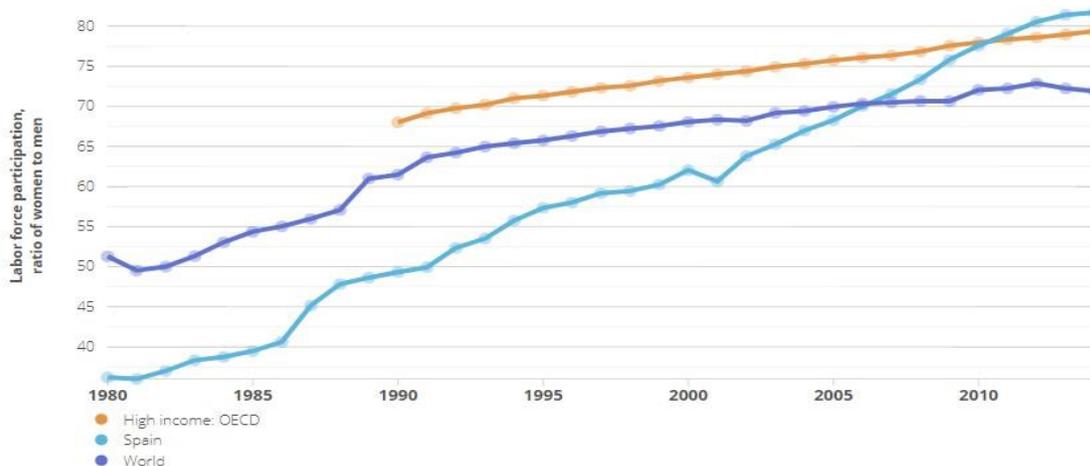
integración laboral femenina y las desigualdades de género empiezan a ser cada vez menores con el paso de los años.

- **Gráfico 0. Participación educativa de las mujeres de 1990 a 2014.**



Fuente: Banco Mundial, participación de la fuerza educativa femenina.

- **Gráfico 0.1. Participación laboral femenina de 1980 a 2010.**



Fuente: Banco Mundial, participación de la fuerza laboral femenina.

4. La participación laboral de las mujeres en España entre los años 2008 y 2016.

En este epígrafe se tratara de explicar, a través de un análisis de datos estadísticos de los años 2008 a 2016, como ha evolucionado la actividad, ocupación, paro e inactividad de la mujer dentro del mercado laboral español.

4.1. Evolución de población activa por sexos de 2008 a 2016.

“ La población activa está formada por aquellas personas mayores de 16 años que quieren trabajar al salario vigente y están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicho trabajo.”¹⁷ Estos a su vez se subdividen en ocupados y parados.

- **Tabla 1. Evolución de la población activa en España.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
A. Se-xos.	23.065,6	23.260,4	23.364,6	23.434,1	23.443,7	23.190,1	22.954,6	22.922,0	22.822,7
Hom-bres	13.124,8	13.032,7	12.959,4	12.858,4	12.739,6	12.521,4	12.359,1	12.319,6	12.213,8
Mu- jeres	9.940,8	10.227,8	10.405,2	10.575,7	10.704,2	10.668,8	10.595,4	10.602,4	10.608,9
Diferen- cia	3.184,0	2.804,9	2.554,2	2.282,70	2.035,4	1.852,6	1.763,7	1.717,2	1.604,9

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), el año o los años 2008 a 2016, Instituto Nacional de Estadística (INE), En miles.

La evolución de la población activa en España refleja distintas variaciones a lo largo de los años; en este caso, se puede observar, que a partir del año 2008 inicia una etapa de crecimiento hasta el 2012 y luego decae. En lo que respecta a la voluntad o deseo de inserción de la mujer en el mercado laboral, en el primer año (2008) se aprecia, en miles, un total de 9.940,8 mujeres que va aumentando año por año hasta llegar a un total de 10.608,9 en 2016. Por otra parte, la disminución de la actividad ha afectado en particular y de manera prácticamente continuada a los hombres, en 2008 el número de activos equivalía a 13.124,8 que empieza a disminuir hasta el año 2016, explicado por los flujos migratorios, dado el proceso de destrucción de puestos de trabajo por la crisis económica.

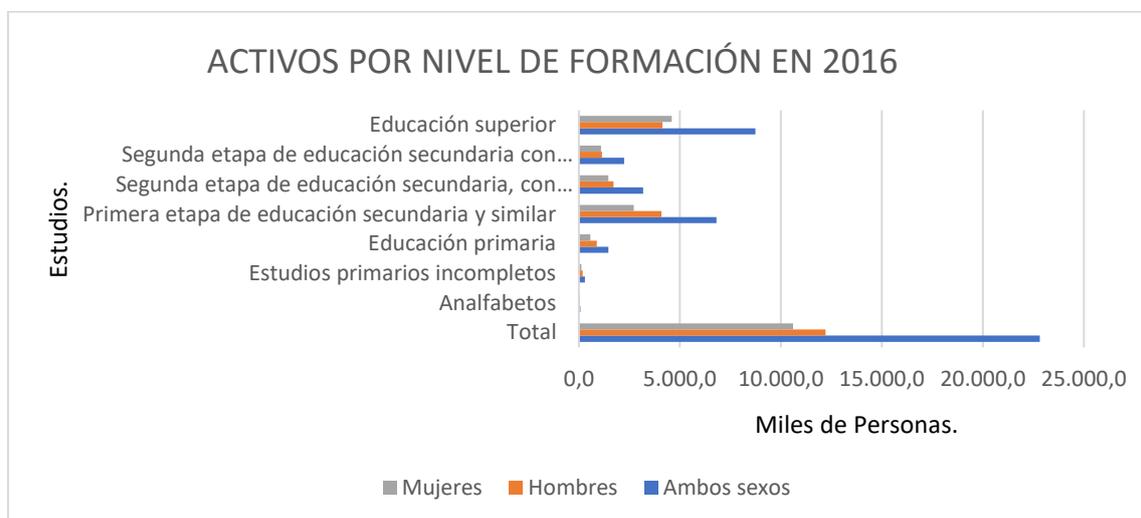
¹⁷ Población Activa. Definiciones principales del INE. Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA).

Observando los datos, añadimos también que coinciden con la etapa de crisis económica, con lo cual, debemos destacar que al entrar en periodos de recesión, la renta familiar tiende a disminuir. En el caso de España se reflejó un descenso notable para algunos sectores como el de la construcción, dominado principalmente por hombres, que desde hacía muchos años era un sector relevante para la economía nacional. Dicho descenso se puede achacar a despidos por cierre al no venderse, lo que en cierta medida propició la mayor actividad de la mujer, para así también, intentar aportar otro ingreso en la economía familiar.

4.2. Activos por sexo, según el nivel de formación en 2016.

“Son aquellas personas de 16 o más años que según los estudios alcanzados quieren trabajar al salario vigente y están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicho trabajo.”¹⁸ “En este caso, la oferta de trabajo es sensible al nivel de estudios terminados, a mayor formación, mayor es la predisposición a trabajar o estar en ocupado.”¹⁹

- **Gráfico 1. Niveles de formación alcanzados.**



Fuente: Gráfico propio realizado a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2016, por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En miles.

Según los datos observados y en relación al tipo de estudios alcanzados por hombres y mujeres, se puede apreciar que la formación de la población masculina es más alta en los

¹⁸ Población Activa por nivel de formación. Definiciones principales del INE. Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA).

¹⁹ Mercado de factores productivos. Blanco Sánchez, J.M. (2008): Introducción a la Economía. Teoría y Práctica, 5ª edición. McGraw-Hill, Madrid. Pag 195.

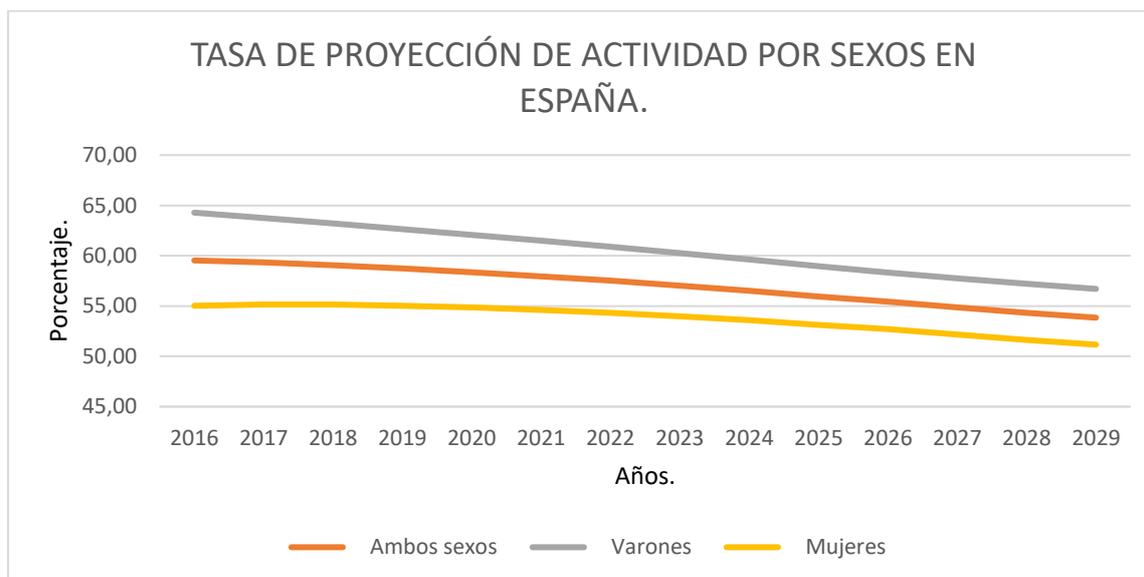
estudios básicos y medios, mientras que, en lo que respecta a los estudios superiores, el número de mujeres activas con mayor formación tienden a ser superior que el de los hombres.

Se puede afirmar que la actividad por nivel de formación en España refleja que a niveles más bajos de formación, menor será la probabilidad de encontrar trabajo. De igual manera, podemos decir que con mayores niveles de educación, la probabilidad de obtener salarios mayores será mucho más alta.

4.3. Tasas de proyección de actividad por sexos en España de 2016 a 2029.

“Las tasas de proyección, son valores que se prevén para un futuro, basándose en la tendencia de un año base hasta un determinado periodo.”²⁰

- **Gráfico 2. Proyecciones de la actividad en España, de 2016 a 2029.**



Fuente: Gráfico propio realizado a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en los años 2008 a 2016, del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Se prevé que la actividad en España relativa a hombres y mujeres con respecto a lo que se espera en un futuro disminuya por los efectos demográficos. Según los datos, la tendencia de la actividad de los hombres suele ser menos constante respecto a la tendencia de actividad de las mujeres, ya que de un año a otro varía de una forma un poco más

²⁰ Las Proyecciones de tasas de actividad se elaboran en base a información procedente de la Encuesta de población activa (EPA) y de las Proyecciones de población. Como datos de base para este estudio se utilizan las series de tasas de actividad trimestrales que estima la EPA sobre la población con 16 o más años de edad, por comunidad autónoma, sexo y grupo de edad quinquenal.

amplia. Con respecto a la variación de la actividad de las mujeres, podemos observar como en el año 2016 equivalía a un 55% y disminuye en un 3,87% en 2027. En relación con los hombres, vemos que el primer año la actividad de los varones fue un 64% y en el periodo varia un 7,58 %. Podemos afirmar con los datos previstos para años posteriores que las diferencias de tasas de actividad entre sexos disminuirá a medida que ciertos factores relevantes empiezan a influir en los individuos. Uno de estos factores es el de la educación. En los datos de actividad por nivel de formación entre hombres y mujeres, analizadas anteriormente, pudimos observar cómo el nivel de estudios universitarios de las mujeres es cada vez más alto con respecto al de los hombres. Dentro de estos datos cabe destacar consecuentemente los efectos de la mayor integración de la mujer en el mercado de trabajo, implicando cada vez más tanto a hombre y mujeres en el reparto de tareas, trabajos etc. Las proyecciones de actividades pueden variar según los momentos, ya sea por alguna otra crisis o algún otro acontecimiento demográfico que influya en que la tasa de actividad de la población pueda verse afectada, pues, algunos emigraran y otros tomaran otras decisiones voluntariamente.

De modo que si no ocurre ningún acontecimiento extraordinario, podemos decir que a medida que pasan los años las diferencias en las tasas de actividad en hombres y mujeres van a ser cada vez menores.

4.4. Población ocupada por sexos en 2008 y 2016.

“Las personas ocupadas son aquellas en edad legal para trabajar que han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etc.”²¹

- **Tabla 2. Evolución de la población ocupada.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ambos sexos	20.469,70	19.106,9	18.724,5	18.421,4	17.632,7	17.139,0	17.344,2	17.866,0	18.341,5
Hombres	11.805,20	10.733,1	10.423,7	10.152,5	9.608,2	9.315,8	9.442,7	9.760,3	10.000,8
Mujeres	8.664,50	8.373,80	8.300,80	8.268,90	8.024,50	7.823,20	7.901,50	8.105,70	8.340,80
Diferencia	3.140,70	2.359,30	2.122,90	1.883,60	1.583,70	1.492,60	1.541,20	1.654,60	1.660,00

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), en los años 2008 a 2016, Instituto Nacional de Estadística (INE). En miles.

²¹ Población ocupada. Definiciones principales del INE, Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA).

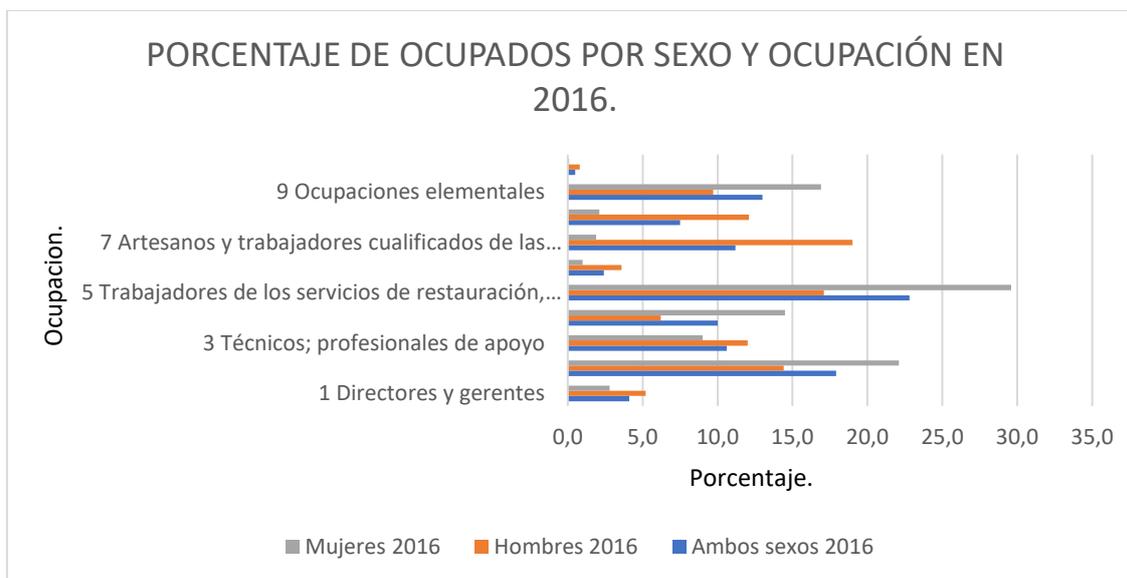
Como se puede observar, la brecha ocupacional de hombres y mujeres en España entre los años 2008 y 2016 se debilita reduciéndose un 52% hasta el 2014 estabilizándose posteriormente. Por una parte, es importante señalar que en el primer año (2008), el número de ocupados hombres es un 36% más alto en comparación con la ocupación de las mujeres, aunque se puede percibir que a medida que pasan los años la ocupación de los mismos desciende notablemente y en cambio la ocupación de la mujer disminuye de una forma menos abrupta hasta 2014 y asciende en 2015 y 2016. La diferencia en 2008 era, en miles, de 3.140 y en 2016 de 1.660. Todo esto se debe a la coyuntura económica surgida en este mismo año (2008), que dio lugar a que las ventas de las empresas por deficiencia de demanda empezaran a descender y como consecuencia la ocupación laboral de los individuos. Por otra parte, surge la necesidad de encontrar opciones diferentes a la búsqueda de un nuevo empleo, entre estas opciones estaría el retomar los estudios para mejorar la probabilidad de hallar un empleo futuro en mejores condiciones y también explorar otras oportunidades laborales fuera del territorio nacional.

4.5. Ocupados por sexo y estructura ocupacional en 2016.

Los ocupados según el tipo de ocupación, se definen como “*aquellas personas en edad legal de trabajar que han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie en un determinado puesto de trabajo.*”²²

²² Definiciones principales del INE sobre la población ocupada según la estructura ocupacional. Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA).

- **Gráfico 3. Ocupados según el tipo de ocupación.**



Fuente: Gráfico propio realizado a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2016, por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Desde el punto de vista de la población ocupada según el tipo de ocupación, se puede observar grandes diferencias en la estructura ocupacional entre hombres y mujeres. Por una parte, en el caso de la población femenina, los porcentajes de ocupación son más altos en los trabajos de tipo técnicos-profesionales científicos e intelectuales, en los trabajos de servicios de restauración y en ocupaciones elementales. En el primero de ellos, se alcanzó un 7.7% más con respecto al porcentaje de ocupación de los hombres, en el segundo, 12.5% más y en el último un 7.2%. Por el contrario, los hombres presentan mayor presencia en trabajos cualificados en sectores como el agrario, ganadero y pesqueros con un 2,6 % más que las mujeres. También se observan grandes diferencias en sectores industriales como el de la artesanía con un 17,1% más y operadores de instalaciones y maquinaria con un 10 % más en relación al porcentaje de ocupación de la población femenina.

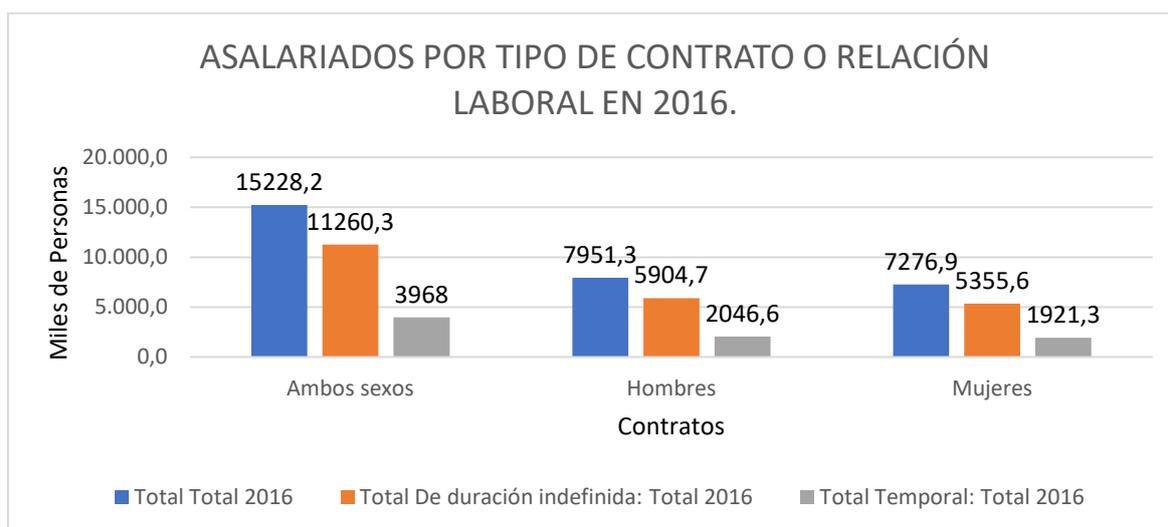
Dicho todo esto, podemos decir que la ocupación dentro del mercado de trabajo en España es dominada por un sexo u otro según el tipo de sector o trabajo en el que se presten los servicios y que dicho dominio en cierta medida refleja las diferencias salariales que puedan existir si se toman de forma conjunta. Es decir, en media salarial por sexos. Las diferencias salariales en media por sexos no revelan brecha salarial en el mismo puesto de trabajo o misma ocupación. Las diferentes ocupaciones, con sus tecnologías y sus

productividades, generan en sus respectivos mercados una señal salarial acordada voluntariamente en el mercado de trabajo entre las partes contratantes directamente o en base a los convenios sectoriales o de empresas suscrito entre representantes sociales, patronales y sindicatos.

4.6. Asalariados por tipo de contrato en 2016.

“Se denomina asalariados a aquellos que prestan sus servicios laborales y profesionales a cambio de una remuneración económica, o también puede denominarse como la relación socioeconómica entre un trabajador por cuenta ajena y un empleador, por medio de la cual el primero cede su trabajo voluntariamente a través de un contrato laboral, formal o informal.”²³

- **Gráfico 4. Asalariados por tipo de contrato o relacional laboral en 2016.**



Fuente: Gráfico propio realizado a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2016, por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En miles.

Según estos datos, podemos observar que las diferencias entre el número de asalariados por tipo de contrato y sexo son mínimas. Sin embargo, hay una distinción clara entre los dos tipos de contrato; los indefinidos suponen una diferencia de más de 700,00 personas sobre los que tienen contratos temporales. Uno de los factores que influyen para que ocurra esto, es la rigidez salarial de muchos de estos contratos, además destacar, la importancia de las diferentes políticas legislativas que promueven la contratación

²³ Asalariados. Definiciones principales del INE, Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA).

indefinida, donde se incentiva a los empresarios por medio de bonificaciones a contratar de forma indefinida o convertir los contratos temporales en indefinidos.

De forma más detallada, vemos que el número de asalariados hombres con contrato indefinido para 2016 equivalía a 5.904,7, mientras que el número de mujeres asalariadas era de 5.355,6. Habiendo una diferencia de 549,00. En contraposición a esto, cabe resaltar que la media de asalariados con contrato temporal es casi igual para ambos sexos, para los hombres equivale 2.046,60 y para las mujeres 1.921,30.

Dicho esto, con la reforma laboral de 2012, se creó la ley 3/12 del 6 de julio con la que se pretende potenciar y fomentar la iniciativa empresarial, con la idea de que se contrate de forma indefinida o que se produzca una reconversión de contratos temporales a indefinidos.²⁴ Esto puede explicar que cada vez hayan más asalariados con contratos indefinidos. Por otra parte, es importante resaltar la importancia de otra ley para el fomento de empleo, la ley 43/2006 que recogía bonificaciones por contratación indefinida de mujeres en los 24 meses siguientes al parto o mujeres con inactividad de más de cinco años.²⁵

4.7. Asalariados por sexo en los sectores público y privado.

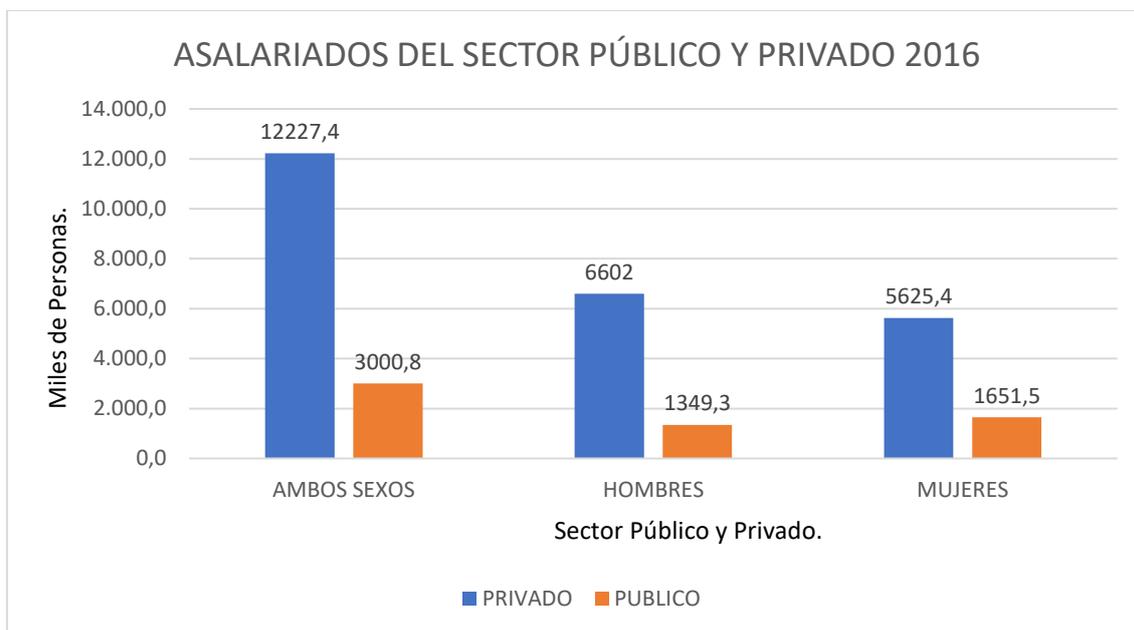
“Los asalariados son los ocupados por cuenta ajena que se identifican según el sector económico en el que realicen su labor.”²⁶

²⁴ «BOE» núm. 162, de 7 de julio de 2012. Ley de fomento de iniciativa empresarial.

²⁵ «BOE» núm. 312, de 30/12/2006. Ley para la mejora del crecimiento del empleo.

²⁶ El empleo del sector privado comprende: asalariados del sector privado, empleadores, trabajadores independientes y empresarios sin asalariados, miembros de cooperativas, ayudas familiares y otra situación profesional. El empleo del sector público comprende todos los asalariados de empresas públicas y de las Administraciones Central y Territoriales, incluidos tanto los trabajadores que cotizan al Régimen General de la Seguridad Social como los adscritos al Sistema Especial de Clases Pasiva. INE.

- **Gráfico 5. Asalariados en los sectores público y privado.**



Fuente: Gráfico propio realizado a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2016, por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En miles.

El siguiente gráfico refleja la cantidad de hombres y mujeres ocupados asalariados en el sector público y sector privado en España en el año 2016. Donde la actividad ocupacional del sector privado con un 80,3% de asalariados frente a un 19,7% del sector público. En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, se puede observar que en el sector privado hay más población masculina que presta sus servicios, mientras que, en el sector público se encuentran más mujeres empleadas que hombres.

4.8. Población parada por sexo de 2008 a 2016.

*“Los parados o población parada está compuesta por aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo”.*²⁷ *“A partir del año 2004 el SEPE ofrece información sobre demandantes de empleo clasificando estas solicitudes en tres grupos: Ocupados, Demandantes de empleo no ocupados (DENOS) y demandantes de empleo con disponibilidad limitada.”*²⁸

²⁷Población Parada. Definiciones principales del INE. Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA).

²⁸ Conceptos del SEPE tomados de las estadísticas del paro registrado.

• **Tabla 3. Evolución de la población parada.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ambos sexos	2.595,90	4.153,50	4.640,10	5.012,70	5.811,00	6.051,10	5.610,40	5.056,00	4.481,20	3.916,90
Hombres	1.319,60	2.299,60	2.535,70	2.705,90	3.131,40	3.205,60	2.916,50	2.559,30	2.213,00	1.905,80
Mujeres	1.276,30	1.854,00	2.104,40	2.306,80	2.679,60	2.845,50	2.693,90	2.496,70	2.268,20	2.011,10
Tasas paro M.	12,84	18,13	20,22	21,81	25,03	26,67	25,43	23,55	21,38	15,66
Tasas paro H.	10,05	17,64	19,57	21,04	24,58	25,6	23,6	20,77	21,38	19,03

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), en los años 2008 a 2016, Instituto Nacional de Estadística (INE). En miles.

En este caso, se aprecia que la cantidad de parados de un año a otro ha ido aumentando de forma constante en ambos sexos hasta el año 2013. En 2014, la población parada empieza a disminuir, notándose dicho cambio en los hombres aún más que en las mujeres. Esto se puede explicar por la recuperación económica en aquellos sectores ocupados principalmente por hombres; con lo cual, estos vuelven a ocupar dichos puestos de trabajo que se habían perdido en los años anteriores.

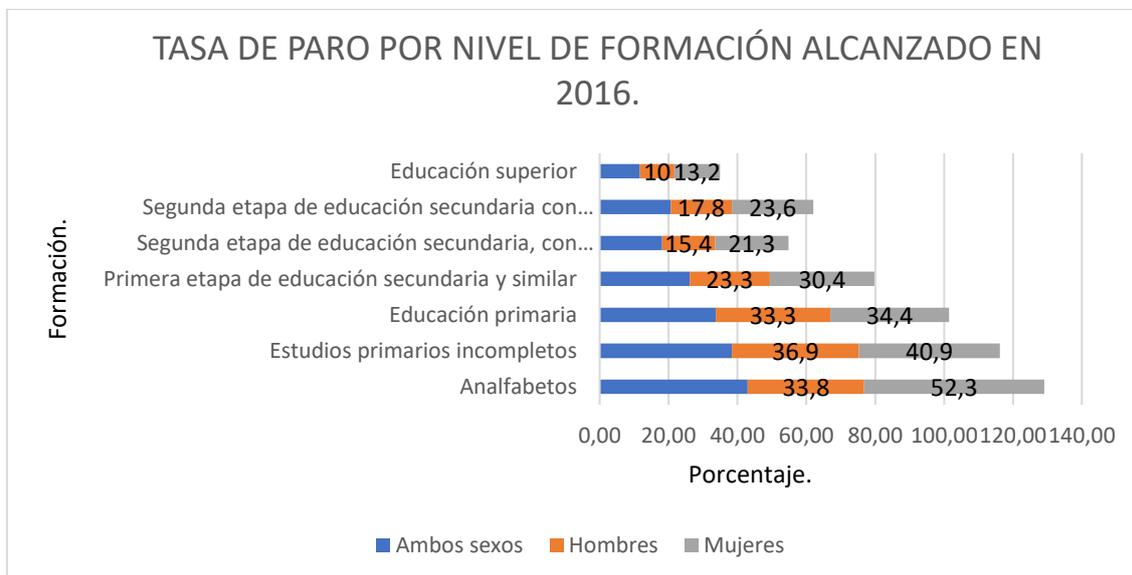
También, debemos resaltar que en los periodos de recesión económica, tal como hemos visto en los datos sobre actividad, la cantidad de mujeres crece con respecto al de los hombres y en el caso de estos, la actividad decrece. Ellas tienden a estar activamente en búsqueda empleo para solventar los desequilibrios económicos surgidos en la unidad familiar. Por tanto, esto puede explicar el número de parados.

Dicho esto, y atendiendo a los datos del SEPE, el número de beneficiarias de prestaciones por desempleo se redujo, aunque su representación en el conjunto de perceptores sigue siendo un alto porcentaje. Así, las mujeres volvieron a suponer más de la mitad de los beneficiarios del país, una circunstancia que no se producía desde 2013. Los hombres se beneficiaron más que las mujeres de las prestaciones por desempleo. El 51,84 % de las mujeres paradas percibía, a 31 de diciembre de 2016 una ayuda económica por desempleo, frente al 62,45 % de los varones. La disminución del número de beneficiarias repercutió en todos los tipos de prestación, especialmente en las de carácter asistencial²⁹

²⁹ Datos del SEPE previstos en el informe del mercado de trabajo. Demandantes de empleo/parados.

4.9. Tasas de paro por nivel de formación alcanzado en 2016.

- **Gráfico 6. Tasas de paro por nivel de formación.**



Fuente: Gráfico propio realizado a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2016, por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Los datos de paro por nivel de formación alcanzado en el año 2016, a nivel general, presentan que las mujeres tienen tasas más altas de paro. Por ejemplo, en el porcentaje de parados analfabetos, el caso de las mujeres es mayor que en el de los hombres, con una diferencia de casi un 20%. Sin embargo, respecto a los estudios primarios ambos sexos se encuentran casi igualados (hombres: 33,3% y mujeres: 34,4%). El porcentaje de parados de un nivel de estudio respecto a otro van disminuyendo a medida que en nivel de estudios es más alto. Se puede decir, por tanto, que a mayor nivel formativo, mayor probabilidad de encontrar empleo, siendo indiferente si se es hombre o mujer. No obstante, las mujeres son quienes mantienen una tasa de paro superior en todos los niveles formativos.

4.10. Población inactiva por sexo de 2008 a 2016.

“La población inactiva es aquella mayor de 16 años que recibe esta consideración por no realizar ninguna actividad laboral y no estar en activo en la búsqueda de empleo.”³⁰

- **Tabla 4. Evolución de la población inactiva de 2008 a 2016.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ambos sexos	15.324,60	15.390,50	15.395,50	15.408,20	15.371,30	15.448,50	15.560,00	15.575,50	15.708,80
Hombres	5.747,80	5.953,50	6.056,50	6.174,10	6.246,40	6.339,60	6.415,30	6.433,60	6.540,30
Mujeres	9.576,70	9.437,10	9.339,00	9.234,20	9.124,90	9.108,80	9.144,70	9.141,90	9.168,50
Diferencia	3.828,90	3.483,60	3.282,50	3.060,10	2.878,50	2.769,20	2.729,40	2.708,30	2.628,20

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), en los años 2008 a 2016, Instituto Nacional de Estadística (INE) En miles.

Esta tabla muestra la evolución de la población inactiva por sexos entre los años 2008 a 2016; en primer lugar se puede observar que hay una gran diferencia entre el número de mujeres inactivas en 2008 y el número de hombres inactivos en este mismo año, existiendo una diferencia de 3.828,90 hombres menos en relación a la población femenina. Dicho esto, se puede apreciar que la inactividad de las mujeres desciende de forma constante hasta el último año y por el contrario, la inactividad de la población masculina empieza a crecer. Esto se debe a las elecciones de los individuos. Por un lado, unos deciden estudiar, algunos deciden dedicarse de pleno a las tareas del hogar o se ven frustrado por no encontrar un empleo y dejan de buscarlos y otros deciden jubilarse, o no tener que trabajar al salario vigente. A continuación se verá reflejado en este gráfico de 2016 y que contrasta lo dicho anteriormente, mostrando algunas de las razones de inactividad de la población.

³⁰ Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA). Se consideran las razones de inactividad las siguientes: en espera de volver a trabajar por haber sido afectados por regulación de empleo, enfermedad o discapacidad, responsabilidades personales o familiares, cuidado de niños o adultos incapacitados, educación o formación, jubilación, pensar que no hay trabajo, otras razones.

- **Gráfico 7. Inactivos por clase de inactividad en 2016.**



Fuente: Gráfico propio realizado a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2016, por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En miles.

Este gráfico muestra una visión muy detallada de la población inactiva en España en el año 2016. Se puede observar que el número de inactividad de los hombres es menor que el de las mujeres. Estos se encuentran en inactividad principalmente por estar jubilados (lo que demuestra que han estado más tiempo dentro del mercado laboral), ser estudiante o incapacitado permanente. Las mujeres, por su parte, para dicho año, estaban inactivas, en primer lugar por encontrarse realizando labores del hogar; en segundo lugar, se hallan jubiladas y, por último, percibiendo una prestación distinta a la jubilación.

Por tanto, y según los datos estudiados en este gráfico, se indica que siguen habiendo diferencias en el mercado trabajo relacionado con los roles de género en la sociedad actual. Roles que parten de las estructuras ocupacionales domésticas y la difícil connotación laboral, también derivada de estructuras rígidas de horarios laborales. Dichos roles también se relacionan con el deseo de las mujeres de ser madres y que en cierta medida, esto propiciaría a que estas atendieran a las responsabilidades familiares que le supondría la maternidad y que por este motivo, el hombre haya sido el principal sustentador de la unidad familiar, lo que explicaría también los altos índices de jubilación masculina con respecto a los del sexo opuesto.

5. Estructura salarial en el mercado de trabajo español.

“El salario medio se refiere al salario bruto medio anual de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de trabajo y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de dos meses durante el año. Incluye el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, retribuciones antes de las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas (IRPF).”³¹

5.1. Salario medio anual entre los años 2008 y 2015.

- **Tabla 5. Evolución del salario medio anual.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ambos sexos	21.883,42	22.511,47	22.790,20	22.899,35	22.726,44	22.697,86	22.858,17	23.106,30
Mujeres	18.910,62	19.502,02	19.735,22	19.767,59	19.537,33	19.514,58	19.744,82	20.051,58
Hombres	24.203,33	25.001,05	25.479,74	25.667,89	25.682,05	25.675,17	25.727,24	25.992,76
Diferencia	5.292,71	5.499,03	5.744,52	5.900,30	6.144,72	6.160,59	5.982,42	5.941,18

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), en los años 2008 a 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE). En miles.

La evolución del salario medio anual en España reflejó variaciones a lo largo de los años, en el año 2008 el salario de las mujeres era casi de 19.000,00 euros y el de los hombres sobrepasaba los 24000 euros, teniendo una diferencia anual de 5.000,00 euros. También cabe destacar el porcentaje del salario de las mujeres varía muy poco con respecto a un año y otro, e incluso en 2012 y 2013 disminuye en 200,00 euros mientras que el de los hombres apenas se ve afectado. En el último año, las diferencias salariales aumentaron casi mil euros con respecto al primer año.

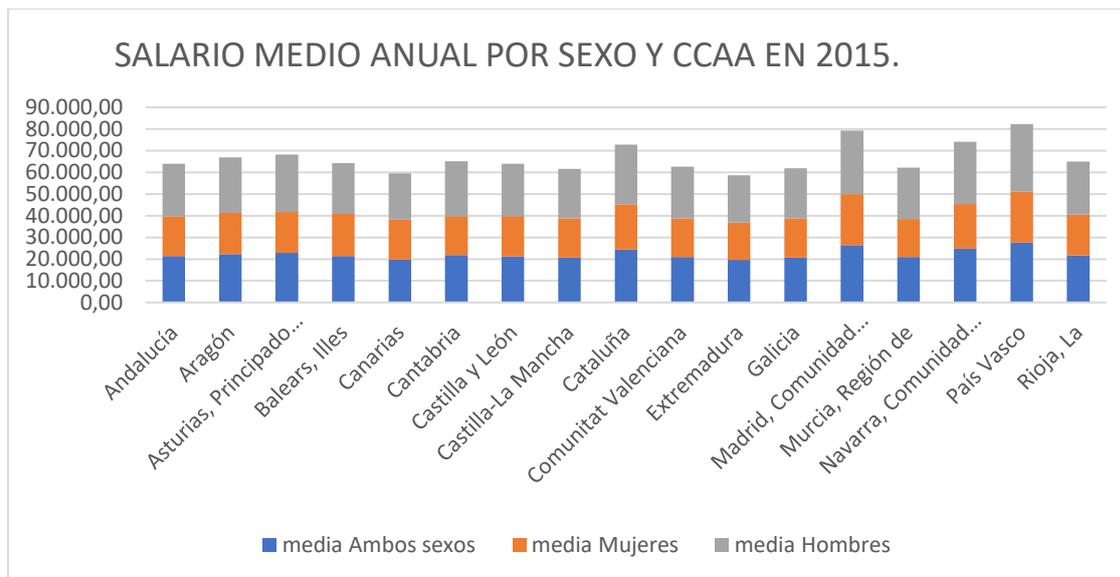
Esta diferencia salarial entre hombres y mujeres puede deberse al porcentaje de asalariados por tipo de sector económico, el tipo de jornada laboral o la cantidad de asalariados por tipo de contratos. Conforme a la estructura ocupacional y como se estudió

³¹ La encuesta anual de estructura salarial se realiza desde 2004 proporcionando estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. Definición del INE Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA).

en uno de los epígrafes anteriores, hay una diferencia notable entre la población masculina y femenina. Esta estructura ocupacional diferenciada es la causa del diferencial salarial y debe ponderar el alcance del diferencial en media salarial.

5.2. Salario medio anual en 2015 por CCAA.

- **Gráfico 8. Salario medio anual por sexos.**



Fuente: Gráfico propio realizado a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2015, por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El gráfico sobre los salarios por sexo y CCAA en el año 2015, refleja porcentajes más elevados para el País Vasco, Madrid, Navarra y Cataluña, de los cuales cabe destacar que dichos salarios son más altos en la población masculina en comparación con la población femenina. En el País Vasco, tienen una diferencia de 7.000,00 euros aproximadamente, en la comunidad de Madrid de 6.000,00 euros, en Navarra cerca de unos 8.000,00 euros, y en Cataluña una diferencia de unos 7.000,00 euros. También, es importante señalar que estas CCAA presentaron un salario anual superior a la media nacional. El resto tuvo salarios un poco más bajos; en Extremadura, Canarias y Galicia los salarios se encuentran en menos de 20.000,00 euros al año, lo que supone una cantidad inferior a la media nacional, siendo esta en el año 2015 de 25.992,76 euros.

Finalmente y como se pudo apreciar, el salario medio de población femenina fue inferior al de la población masculina en todas las CCAA, aunque en algunas la diferencia era más alta que en otras, esto puede deberse a distintos factores, como el tipo de actividades que prevalecen en cada CCAA.

5.3. Salario medio por tipo de jornada en 2015.

- **Tabla 6. Salario medio por tipo de jornada.**

	2015		
	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
Ambos sexos	23.106,30	27.039,01	10.065,18
Mujeres	20.051,58	25.045,91	9.851,64
Hombres	25.992,76	28.509,14	10.538,84
Diferencia	5.941,18	3.463,23	687,20

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE).

En esta tabla, se puede apreciar que el salario medio por tipo de jornada en 2015 varía respecto a una jornada y otra, determinando un tipo de salario mayor en la jornada a tiempo completo en proporción al número de horas efectivas de trabajo, que en este caso son mayores al de la jornada a tiempo parcial. El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34.1 que no será superior a 40 horas semanales por el contrario a tiempo parcial será inferior al número de horas de la jornada a tiempo completo. En este año, el salario medio anual en la jornada a tiempo parcial fue de las mujeres fue de 9.851,64 euros inferior al salario medio de los hombres que fue de 10.538,84 euros.

5.4. Salario medio anual según ocupación en 2015.

- **Tabla 7. Salario medio anual según ocupación,**

	Media del salario anual			Personas ocupadas		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2015						
A. Directores y gerentes	51.645,86	44.921,93	55.327,33	773,3	530,7	242,6
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	29.669,62	28.540,05	32.451,97	3.115,6	1.370,4	1.745,1
D. Técnicos, profesionales de apoyo	28.943,22	25.475,37	31.548,13	1.893,4	1.184,7	708,6
E. Empleados de oficina que no atienden al público	21.331,32	19.543,87	24.467,54	1.834,6	625,3	1.209,3
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	14.698,91	13.452,44	16.782,40	4.125,6	1.719,0	2.406,6
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	18.600,98	.	18.787,55	438,6	355,2	83,4

L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	22.384,48	16.675,00	23.217,62	1.991,9	1.834,5	157,4
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	23.108,95	17.558,23	25.245,39	1.321,0	1.160,4	160,5
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12.700,70	11.319,84	16.539,73	2.282,4	900,4	1.381,9

Fuente: Elaboración propia, realizado a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE).

Como se puede apreciar y según el tipo de actividad, el salario medio varía de forma significativa entre un sexo y otro, siendo las mujeres las más afectadas en cuanto al salario medio que perciben en un año. Como refleja esta tabla, en el año 2015, habían 1.184,7 de hombres trabajando como técnicos y profesionales de apoyo mientras que mujeres habían 708,6 con una diferencia salarial de más de 6000 euros, por otra parte, en este mismo año en trabajos de servicios y restauración, habían 700 mil mujeres más que hombres ocupando dichos puestos de trabajo y las diferencias salariales que rondan más de los 3000 euros, en este caso favorecen más a los hombres a pesar de que hayan más mujeres. Por tanto, podemos afirmar que aunque las estructuras ocupacionales ponderen las diferencias de cada uno, en media estas existen.

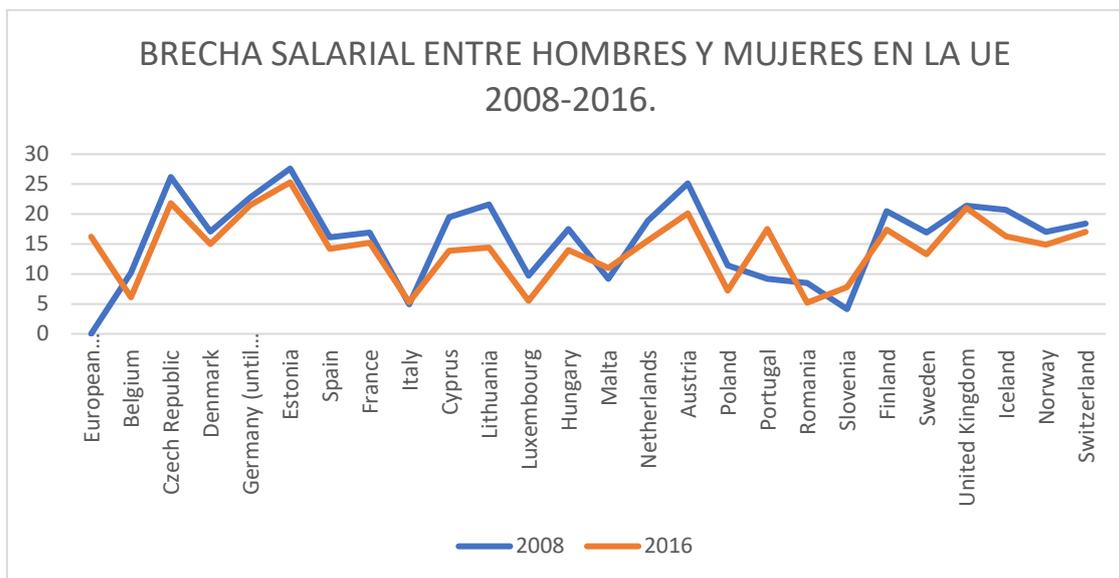
6. Brechas salariales de género en el mercado de trabajo español.

6.1. Evolución de la Brecha salarial de género por sección de actividad en la UE.

En este apartado se estudiara la evolución de la brecha salarial de género en España, entre los años 2008 y 2016. Según Eurostat y coincidiendo con la definición de la organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE), *“la brecha de género se expone como la diferencia entre el salario bruto medio por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres.”*³²

³² Definición de Eurostat y OCDE de la brecha salarial.

- **Gráfico 9. Evolución de la brecha salarial en la UE.**



Fuente: Gráfico propio realizado a partir de los datos proporcionados por EUROSTAT.

La brecha salarial de género varía mucho entre los distintos países de la UE, se puede apreciar, que en el año 2008 en países como Estonia, República Checa, Austria, Alemania y Reino Unido, la brecha salarial está por encima de un 20%, mientras que, en países como Italia, Malta y Eslovenia, la brecha salarial es menor al 10%. en relación con el año 2016, cabe resaltar que en los países mencionados anteriormente a lo largo de espacio temporal, las brechas salariales han disminuido y en otros ha aumentado, un ejemplo de esto es Lituania y Portugal que ha aumentado aproximadamente un 6% respecto de un año y otro. En el caso de España, en el año 2008, la brecha salarial es de un 16,1% y en 2016 este porcentaje disminuye a un 14,2% siendo menor a la media de la UE que equivale a un 16%.

6.2. Evolución de la brecha salarial por edad entre 2009 y 2014.

- **Tabla 8. Evolución de la brecha salarial.**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Menos de 25 años	5,5	4,8	5,9	8,3	7,3	5,7
De 25 a 34 años	10,0	8,7	10,4	11,8	9,9	6,6
De 35 a 44 años	15,8	13,1	15,4	15,9	15,9	11,5
De 45 a 54 años	18,8	18,8	19,6	20,5	19,6	19,0
De 55 a 64 años	22,8	23,7	22,9	24,2	23,0	21,1
65 y más años	..	45,1	51,9	48,9	43,5	45,3

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), en los años 2009 a 2014, Instituto Nacional de Estadística (INE).

Esta tabla muestra la evolución de la brecha salarial por edad entre los años 2009 y 2014, cabe resaltar que en el primer año, en los 2 primeros grupos de edad, menores de 25 años y mayores de 25 años a 34 años existe una diferencia del 5% y en los demás grupos a partir de los 35 años la diferencia varía en un 3% hasta llegar a los 65 años que crece casi un 20% con respecto al primer grupo de edad. Posteriormente se puede observar que a lo largo de los años, los porcentajes varían, en unos años aumenta y disminuye más que en otros. En el último año, estos porcentajes decrecen con respecto al primer año en la población de más de 25 años hasta los 64 años. En el segundo grupo de edad, 3,4%, en el tercer grupo, un 4,3% y en los demás varía muy poco.

7. Evolución de la brecha salarial de género por tipo de jornada entre 2009 y 2014.

- **Tabla 9. Evolución de la brecha salarial por tipo de jornada.**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Jornada a tiempo completo	11,6	10,2	12,8	13,9	13,4	9,6
Jornada a tiempo parcial	35	34,6	30,9	31,9	28,2	18,6

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), en los años 2009 a 2014, Instituto Nacional de Estadística (INE).

La evolución de la brecha salarial con respecto al tipo de jornada ha variado de forma significativa, respecto a la jornada a tiempo completo y tiempo parcial. Cabe mencionar y tal como se plasmó en epígrafes anteriores, existía una gran diferencia en el número de personas que desarrollaban sus labores a tiempo completo y el salario que percibían, en esta tabla se aprecia que las diferencias salariales apenas han variado en la jornada a tiempo completo, mientras que en la jornada a tiempo parcial ha disminuido alrededor de un 16%.

7.1. Brecha salarial de genero por tipo de actividad en 2014.

- **Gráfico 10. Brecha salarial por tipo de actividad en España.**



Fuente: Gráfico propio realizado a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2014, Instituto Nacional de Estadística (INE).

la brecha salarial de género en España en el año 2014 muestra los porcentajes que diferencian la cantidad de salario que perciben tanto hombres como mujeres. Según lo que refleja este gráfico, la población femenina percibe un salario por horas menor que la masculina por llevar a cabo un trabajo de características iguales o similares, además también cabe destacar el encuadramiento de sexos en diferentes sectores de actividad.

Dicho esto, las diferencias retributivas entre hombres y mujeres viene reflejadas en un amplio conjunto de factores, entre ellos, la existencia de una segregación en el empleo³³, de carácter horizontal, que como bien se dijo anteriormente, se refleja en el encuadramiento de sexos en sectores económico y añadiéndole a esto, el carácter vertical relacionado con su presencia en distintos niveles ocupacionales.

³³ La estructura ocupacional determina que las mujeres se sitúen, en conjunto, en empleos peor remunerados que los que ocupan los hombres. Cuadernos de relaciones laborales, vol. 33, num2, 2015.

Conclusión.

Una vez finalizado el estudio, se procederá a citar las siguientes conclusiones:

- 1) En el seno del marco normativo, queda demostrado que en España está prohibido cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, ya que las leyes prohíben que se reciban salarios distintos por ocupar un puesto de trabajo con las mismas características, también prohíbe y será condenado todo acto que evite o dificulte el acceso al mercado de trabajo de la mujer.
- 2) El impulso de las economías de mercado en el siglo XX, contribuyeron a la evolución de la integración de la mujer en el mercado de trabajo, puesto que, en 1980 la participación laboral femenina en España era de un 35%, siendo inferior a la media mundial y en la actualidad dichos datos han reflejado cambios positivos para nuestro país, ya que, el 82% de las mujeres están incorporadas al mercado laboral y ahora se encuentra por encima de la media mundial.
- 3) Se ha observado que en estos años de recesión económica las tasas de actividad han mostrado comportamientos distintos en función del género, por un lado, dichas tasas evolucionan de forma creciente en lo que respecta a la mujer, por el hecho de que el número de mujeres en condiciones y dispuestas a trabajar por el salario vigente fue aumentando año tras año hasta mantenerse estable, mientras que las tasas de actividad masculina fueron a la inversa.
- 4) También cabe destacar que en la actualidad, en promedio, las mujeres en activo tienen más años de estudios que los hombres, lo que repercute directamente a que estas tengan mayor posibilidad de encontrar un trabajo.
- 5) Las tasas de ocupación han reflejado que habiendo más mujeres dispuestas a trabajar, el porcentaje de ocupados de ambos sexos ha disminuido de forma constante hasta el año 2014, que es cuando vuelven a aumentar los índices de ocupación, siendo más notorio dicho descenso en el caso de los hombres.
- 6) En el caso de los asalariados por tipo de contrato y según el sector económico, pudimos apreciar, que los datos son similares tanto para hombres y mujeres en lo que se refiere a la contratación indefinida frente a la temporal mientras que en el

tipo de sector económico, hay más mujeres que hombres en el sector público que en el privado.

- 7) En cuanto a la población parada, el número de mujeres paradas crece con respecto al de los hombres. En estos años, ellas estuvieron más activas en la búsqueda empleo para solventar los desequilibrios económicos surgidos en la unidad familiar con la recesión económica, por lo que se puede explicar que haya llegado a un porcentaje tan alto de mujeres en paro.
- 8) Como se pudo apreciar anteriormente, la inactividad en la mayoría de los casos dependen de otros factores relativos a las preferencias de los individuos, y el tiempo en el que estos han permanecido en el mercado de trabajo, resaltando por un lado, en el caso de las mujeres que la inactividad de estas se debe principalmente a que llevan a cabo tareas relacionadas con el cuidado del hogar, mientras que, en el caso de los hombres, al llevar más años dentro del mercado de trabajo, cumplen con los requisitos para la jubilación y por tanto se explicaría estos porcentajes de inactividad.
- 9) Las diferencias salariales entre hombres y mujeres han evolucionado a lo largo de los años. Hemos visto que estas diferencias se deben a distintos factores, como por ejemplo, que el número de horas trabajadas por las mujeres es inferior que el de los hombres y que el tiempo que llevan dentro del mercado de trabajo es menor, hay un porcentaje más bajo de mujeres en puestos de mandos tanto intermedios como de dirección, es por ello que aunque cada vez los salarios sean más igualados, las diferencias salariales seguirán siendo latentes por estos motivos.
- 10) Se pudo apreciar, que la evolución de la brecha salarial de los individuos crece con la edad, con los años de antigüedad en un determinado puesto de trabajo, con el tipo de jornada u ocupación en que se encuentre llevando a cabo la prestación de servicios.

Finalmente, y a modo de síntesis, podemos afirmar que las diferencias laborales entre hombres y mujeres no se deben concretamente al sexo, sino que se debe a otros factores externos que influyen directamente a que existan las brechas de género, dichos factores, en su gran mayoría, son ajenos a las empresas y se concretan principalmente en las preferencias laborales de las personas, es decir, lo que supone elegir una cosa u otra, si

quieren trabajar más o menos horas, si desean estudiar en vez de trabajar o simplemente si desean apartar la vida laboral para centrarse en el cuidado familiar, ante la rigidez del mercado que limita conciliar las relaciones laborales y familiares en un contexto más flexible.

Bibliografía.

- 1- Blanco Sánchez, J.M. (2008): Introducción a la Economía. Teoría y Práctica, 5ª edición. McGraw-Hill, Madrid.
- 2- José Babiano Mora, José (2007): Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo.
- 3- Comité de redacción de cuadernos de relaciones laborales, Universidad Complutense.(2015): Desigualdad y Segregación ocupacional. Cuadernos de relaciones laborales, vol. 33, num2.
- 4- Informe: La participación de las mujeres en España, 05/2016. CES, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA.
- 5- González Pérez J.M. (2005): Economía política, participación e interdependencia.
- 6- McGraw-Hill/Irwin,(2008): Economía Laboral, Mcconnell, Brue & Macpherson.
- 7- Palomeque López, W.C. Álvarez de la rosa, m.(2017): Derecho del Trabajo, 21ED.

Webgrafía.

- 1- **Legislación, BOE.** <https://www.boe.es/legislacion/legislacion.php>
 - Constitución Española.
 - Orden Ministerial, PRE/525/2005.
 - Orden de las AAPP, APU/526/2005.
 - Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo.
 - Plan de igualdad entre hombres y mujeres 1 de junio de 2011.
 - Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero
 - Ley 3/12 del 6 de julio sobre la iniciativa empresarial.
 - Ley 43/2006 bonificación de contratación indefinida.

- 2- **La Provincia. (2017):** Artículo de opinión. *“Los tribunales reconocen la discriminación de las (Kellys)”* <http://www.laprovincia.es/economia/2017/11/15/tribunales-reconocen-discriminacion-kellys-hotel/997818.html>
- 3- **ABC de Sevilla. (2018):** *“En Islandia ya es ilegal la diferencia salarial entre hombres y mujeres”* http://sevilla.abc.es/sociedad/abci-islandia-ilegal-diferencia-salarial-entre-hombres-y-mujeres-201801022005_noticia.html
- 4- **Libre Mercado. (2018):** *“Los datos que callan las feministas: Así prospera la mujer en el Capitalismo.”* https://www.libremercado.com/2018-03-10/los-datos-que-callan-las-feministas-asi-prosperan-las-mujeres-en-el-capitalismo-1276615087/?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook
- 5- **José Manuel González Pérez. (2018):** *“El mercado laboral español ¿Ruido, precariedad, voluntarismo? Los Datos.”* <http://www.camineo.info/news/275/ARTICLE/37908/2018-05-16.html>
- 6- **VOX España.** *“Roció Monasterio San Martín y la brecha salarial de género”* https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=1330598580378893&id=467127060059387
- 7- **Javier Sevillano.** Brecha salarial. <https://javiersevillano.es/>
- 8- **SEPE.** Estadísticas de empleo, evolución del Paro registrado. https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/paro/index.html
- 9- **Diario la ley.** Ley de obligatoriedad de designación de DPO y de tratamiento de datos sensibles adaptada al reglamento europeo. <http://diariolaley.laley.es/content/DocumentoRelacionado.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbH1czUwMDA0NjaxMLRQK0stKs7Mz7MNY0xPzStJVUtMKs7PKS1JDS3KtA0pKk0FAFzGIBwxAAAAWKE>
- 10- **Ley ITS 10/2008** certificado de igualdad de pago. <https://www.eltribuno.com/salta/nota/2018-1-2-20-43-0-islandia-el-primer-pais-en-garantizar-por-ley-que-mujeres-y-hombres-ganen-igual>
- 11- Empleo e igualdad salarial en Europa. www.msssi.gob.es

12- **Banco Mundial.** Nivel educativo y fuerza laboral femenina entre 1990 y 2016.

<https://humanprogress.org/dwline?p=338&c0=13&r0=82&yf=1990&yl=2014/1990/2014/Spain/World&high=1>

13- **Instituto Nacional de Estadísticas.** Mercado de trabajo, EPA. www.ine.es

14- **Sección de prensa INE.** Definiciones principales del INE.
http://www.ine.es/prensa/seccion_prensa.htm

15- **Gobierno de España.** Empleo e igualdad. <https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/home.htm>

16- **Eurostat.** Brechas salariales en Europa. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Tax_rate_indicators_on_low_wage_earners,_2015_\(%25\)_YB17.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Tax_rate_indicators_on_low_wage_earners,_2015_(%25)_YB17.png)

17- **OCDE.** Definición de la brecha de género.
<https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/los-avances-en-materia-de-igualdad-de-genero-son-demasiado-lentos-dice-ocde.htm>