



## LOS EFECTOS DE LA CRISIS ECONÓMICA EN LA BRECHA SALARIAL

**Núria Sánchez Mira**

Doctora en Sociología

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)

Institut d'Estudis del Treball (IET)

Universitat Autònoma de Barcelona

Miembro del equipo de investigación del proyecto “La brecha salarial como fenómeno multidimensional. Análisis de barreras institucionales, organizacionales y culturales. Propuestas para la intervención (BridgeS)”, financiado por la convocatoria Recercaixa 2015. Blog del proyecto: <http://pagines.uab.cat/brechasalarial/>

Participó con anterioridad en el proyecto “La brecha salarial y la brecha de cuidados. Dos factores de desigualdad de género”, financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer, en el marco de las EEA Grants.

[nuria.sanchez.mira@uab.cat](mailto:nuria.sanchez.mira@uab.cat)

## SUMARIO

1. Cuestiones de definición y de medición
2. Síntesis de factores explicativos
3. Los efectos de la crisis sobre la brecha salarial

Distribución del salario

Sectores de actividad

Grupos de ocupación

Tipo de jornada

Tipo de contrato

4. Ideas síntesis y reflexiones finales

5. Bibliografía

## 1. CUESTIONES DE DEFINICIÓN Y DE MEDICIÓN

La Brecha Salarial (BS) es una de las expresiones más notorias de las desigualdades de género en el mercado laboral. Desde el punto de vista de las condiciones de trabajo y de empleo, la brecha salarial es un indicador de situaciones y de trayectorias laborales y profesionales claramente diferenciadas por razón de género. Más allá del territorio estricto del mercado laboral, la BS ejemplifica el vínculo entre la actividad laboral y las responsabilidades domésticas y familiares que pesan, sobre todo, sobre las mujeres adultas. En términos de condiciones de vida, los efectos de la brecha salarial son claros. En el presente de las personas porque los salarios son una fuente primordial en las posibilidades de cubrir las necesidades básicas de la vida diaria. A lo largo del ciclo de vida porque esos salarios conforman el núcleo de acceso a las prestaciones de jubilación y por tanto de ingresos futuros.

Si bien parece existir cierto consenso en la esfera pública acerca de la necesidad de combatir la BS, éste se desvanece cuando se trata de delimitar el problema. La falta de acuerdo y las confusiones existentes alrededor de la definición y medida de la brecha salarial tienen repercusiones en la definición de posibles actuaciones y la capacidad de consensuar su puesta en práctica.

Entre éstos aspectos discutidos estaría la pertinencia de referirnos a términos como discriminación o desigualdad cuando hablamos de brecha salarial (Torns et al., 2016). El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, o incluso el de diferencia salarial, han sido utilizados como sinónimos de BS. Algunas especialistas precisan que sólo cabe nombrar como discriminación salarial la parte de esa diferencia de remuneración que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo. De ahí que la temprana reivindicación que en la década de los 90 reclamaba “a igual trabajo, igual salario” fuese substituida por “a trabajo de igual valor, igual salario”. Se ha distinguido también entre discriminación salarial directa o *a posteriori* (de Cabo y Garzón, 2007) y discriminación salarial indirecta o *a priori* (Corominas et al., 2001) para referirse a la desigualdad salarial que no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo (sectores, ocupaciones, antigüedad, etc.) entre mujeres y hombres. En cualquier caso, queda claro que cuando nos estamos refiriendo a la BS no nos limitamos a la idea de discriminación directa, sino también a la de discriminación indirecta.

Son dos los indicadores habitualmente más utilizados para aproximarse a la BS. A nivel Europeo, el indicador más utilizado es la llamada *BS no ajustada*<sup>1</sup>, definida como la diferencia entre la media de los ingresos brutos masculinos y femeninos por hora trabajada, expresada como porcentaje de la media de los ingresos brutos masculinos por hora. La selección de este indicador tiene como objetivo excluir de la medición las diferencias entre Estados Miembros en el tiempo de trabajo remunerado.

La BS también es presentada a menudo como la diferencia entre los ingresos medios femeninos y masculinos mensuales o anuales, medida como porcentaje de los ingresos medios masculinos. La magnitud de la BS medida a través de este indicador tiende a ser mayor, debido a las importantes diferencias existentes en el tiempo de trabajo remunerado de hombres y mujeres, que responden a la división sexual del trabajo. En este sentido, este indicador tiene la ventaja de reflejar en mayor medida el impacto de las responsabilidades familiares sobre las trayectorias laborales femeninas, y, por lo tanto, sobre sus ingresos, no sólo presentes, sino también futuros. En efecto, existen diversos estudios que muestran cómo el empleo a tiempo parcial impide el acceso a salarios altos y tiene un impacto negativo en la remuneración futura. Olsen y Walby (2014) muestran que los empleos a tiempo parcial, disminuyen un 1% anual el salario/hora, y que no se benefician del incremento anual del 3%, que sí obtienen los empleos a tiempo completo. A su vez, Francesconi y Gosling (2005) evidencian cómo las mujeres que habían vuelto al empleo a tiempo completo, después de tan sólo un año de tiempo parcial, ganaban un 10% menos, una vez transcurridos 15 años de su trayectoria laboral. En definitiva, la BS calculada sobre la ganancia media mensual o anual es más indicativa del impacto de la discontinuidad de las trayectorias femeninas y de los ingresos disponibles para las mujeres, y por lo tanto, de su nivel de autonomía económica.

Otro aspecto a tener en cuenta es el modo en que la BS opera sobre los distintos componentes del salario, lo que queda ejemplificado en la tabla 1, donde se representa las retribuciones medias de hombres y mujeres en términos absolutos así como la BS para los distintos componentes del salario.

---

1 Se habla de BS no ajustada porque no se corrige por las diferencias entre países en las características individuales de hombres y mujeres (nivel de estudios, experiencia, etc.), ya que no existe un consenso acerca del tipo de ajuste que debería aplicarse.

**Tabla 1.**  
**RETRIBUCIONES MEDIAS POR SEXO Y BRECHA SALARIAL SOBRE DISTINTOS COMPONENTES  
DEL SALARIO. ESPAÑA, 2010**

	Mujeres ( euros)	Hombres ( euros)	Brecha (%)
Salario base	1.094,20	1.351,91	19,06
Paga extraordinaria mensual	31,90	52,27	38,98
Pagos por horas extraordinarias	5,86	18,47	68,25
Complementos salariales (incluidos por turno de trabajo)	459,90	731,51	37,13
Complementos salariales por turno de trabajo	25,33	43,19	41,34
Salario mensual total (incluye pagos extraordinarios y horas extra)	1591,87	2154,18	26,10
Ganancia por hora normal de trabajo	10,57	13,37	20,88
Horas normales de trabajo en el mes de octubre	149,24	163,28	8,60

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

En primer lugar, los datos de la tabla reflejan que la brecha salarial sobre el salario mensual es considerablemente superior (26,10%) a la calculada sobre el salario hora (20,88%), como se ha apuntado con anterioridad. En segundo lugar, en relación con el argumento que tratamos de plantear aquí, destaca cómo la BS calculada sobre el salario base es considerablemente inferior (19,06%) a la de la retribución mensual total, evidenciando cómo los complementos salariales y los pagos extraordinarios agrandan la BS. Las horas extraordinarias y los complementos por turnos de trabajo (68,35% y 41,34%, respectivamente), actúan claramente en detrimento de los salarios femeninos, lo que sin duda está relacionado con la desigual disponibilidad para el empleo de hombres y mujeres, vinculada a las cargas reproductivas. Con todo, ambos conceptos suponen conjuntamente una parte poco significativa del salario mensual total de hombres y mujeres (2,8%

y 1,9%, respectivamente). Más relevante es el peso del conjunto de los complementos salariales<sup>2</sup>, pues representan el 28,8% del salario mensual total femenino y el 33,9% del masculino y arrojan una brecha relativa de 37,13%.

Finalmente, es preciso recordar que la brecha salarial es una medida relativa, que pone en relación la situación de hombres y mujeres en un determinado ámbito. No obstante, no puede perderse de vista que ésta no es indicativa de las condiciones salariales de un determinado colectivo. Podemos tener una BS muy baja o virtualmente nula en un sector de actividad determinado, y que trabajadoras y trabajadores se encuentren en situación de pobreza. Por otro lado, para entender las cifras globales que arroja la BS es imprescindible tener en cuenta la segregación en el empleo. Así, puede darse el caso que si nos fijamos en la BS por sectores de actividad o grupos de ocupación, los niveles sean más bajos de los que arrojan las cifras globales. Ello se explica porque las mujeres se concentran en los sectores peor valorados y en los niveles inferiores de las jerarquías laborales, lo que aumenta la magnitud de la brecha salarial en términos agregados.



2 Los complementos salariales incluyen, según la definición metodológica de la encuesta: el conjunto de retribuciones pagadas por encima de las retribuciones básicas (salario base y pagas extraordinarias) que el empleador abona habitualmente previo pacto en convenio colectivo. Pueden ser de varios tipos y no suelen tener una terminología uniforme.

## 2. SÍNTESIS DE FACTORES EXPLICATIVOS

Las causas de la brecha salarial son sobradamente conocidas, pero su carácter multidimensional y el hecho de que los factores que intervienen en la misma operen a distintos niveles y de forma simultánea, hace que sea difícil abordarla. Ello se añade a la cuestión de la definición de la problemática, dificultando la intervención sobre la misma, tanto en términos de identificación de mecanismos para combatirla como de delimitación de espacios para aplicarlos. Existe un importante número de estudios que ha identificado los factores que dan forma a la BS (CCOO, 2015; Grimshaw y Rubery, 2007; Sallé y Molpeceres, 2010; Torns et al., 2016;). A continuación se sintetizan las ideas principales recogidas en estos trabajos:

**DIFERENCIAS EN EL TIEMPO DE TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO.** Uno de los principales factores que explica la mencionada BS es la desigualdad en el tiempo de trabajo remunerado entre hombres y mujeres. Los trabajadores masculinos tienden a estar ocupados mayoritariamente a tiempo completo y con jornadas laborales más largas, mientras que las mujeres son quienes protagonizan las reducciones de jornada y el tiempo parcial. Esta desigual presencia en el mercado de trabajo no se explica sin tener en cuenta la incidencia de la división sexual del trabajo, que favorece la disponibilidad laboral masculina a costa de la disponibilidad femeninas, así como por unas culturas organizativas que premian el presentismo y la disponibilidad absoluta para el empleo. Estas menores presencias femeninas en el empleo tienen importantes repercusiones negativas a lo largo de la vida laboral. Ello se traduce en unas trayectorias más discontinuas para ellas, con las consiguientes perjuicios en términos de posibilidades de promoción o de beneficios retributivos bajo la forma de complementos por antigüedad. Asimismo, la percepción de dicha menor disponibilidad para el empleo por parte de los empresarios puede provocar que éstos inviertan en menor medida en la mano de obra femenina, en términos de posibilidades de formación por ejemplo, lo que a su vez redundaría en unas menores posibilidades de promoción en el empleo y por lo tanto de un mejor salario.

**LA MINUSVALORACIÓN DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.** Otro de los factores que dan cuenta de la BS es la minusvaloración del trabajo realizado por las mujeres, dentro y fuera del hogar. En el mercado de trabajo, las diferencias en la valoración de las ocupaciones se materializan en el desigual prestigio social de las categorías profesionales. La construcción de estas categorías no es neutra, sino construida sobre la base de unos imaginarios que asocian determinadas ocupaciones al género femenino o al masculino. De aquí que los sectores más feminizados y menos valorados sean los que incluyen las actividades más asimilables al trabajo doméstico y de cuidado realizado en el seno del hogar. De este modo, mientras las habilidades asociadas a los puestos de trabajo masculinos (esfuerzo físico, peligrosidad, carga de trabajo) son valoradas y premiadas monetariamente, las capacidades más vinculadas a la fuerza de trabajo femenina (minuciosidad, destreza, polivalencia) no son reconocidas en la construcción de las categorías profesionales. Todo ello conlleva, finalmente, una minusvaloración social y salarial de las actividades principalmente femeninas. De este modo, la segregación horizontal, es decir, la concentración de las mujeres en determinados sectores de actividad, caracterizados por una remuneración y valoración social inferiores, es uno de los principales factores que dan cuenta de las profundas desigualdades salariales entre hombres y mujeres.

**PRÁCTICAS DE PROMOCIÓN Y DE REMUNERACIÓN.** Si la segregación horizontal explica la mayor presencia de las mujeres en los sectores menos prestigiados y precarios, la segregación vertical es el reflejo de las barreras con las que se encuentran las mujeres para promocionar dentro de un determinado ámbito, barreras que afectan en mayor medida a aquellas que sí acceden a los sectores más cualificados y masculinizados, caracterizados generalmente por mayores escalas de promoción. Dichas barreras perviven en las llamadas culturas organizacionales, donde el presentismo y las largas jornadas laborales perjudican la promoción laboral femenina. Se trata de unas culturas marcadas por normas escritas en masculino, donde las decisiones se toman a menudo en espacios y tiempos donde las mujeres no están presentes, muy frecuentemente incluso en espacios informales, incluso fuera del ámbito laboral. En estos casos, la falta de transparencia en los procesos y mecanismos de promoción afecta a las mujeres de forma negativa. Esta falta de transparencia afecta generalmente también a la utilización de determinados conceptos retributivos, aplicados, a menudo, de forma discrecional, en perjuicio de las mujeres.

**DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO.** Si bien los factores anteriormente mencionados hacen referencia al impacto sobre la BS de las diferencias en la posición en el empleo de hombres y mujeres, no podemos olvidar la existencia de la discriminación salarial por razón de género, que hace referencia a aquellas situaciones en que hombres y mujeres no perciben el mismo salario a pesar de desempeñar el mismo empleo. A pesar de estar prohibidas por ley, la discriminación directa, junto con la indirecta (que alude a aquellas políticas o prácticas que, si bien no fueron diseñadas con fines discriminatorios, producen una desigualdad de trato a hombres y mujeres) persisten en algunos lugares de trabajo.

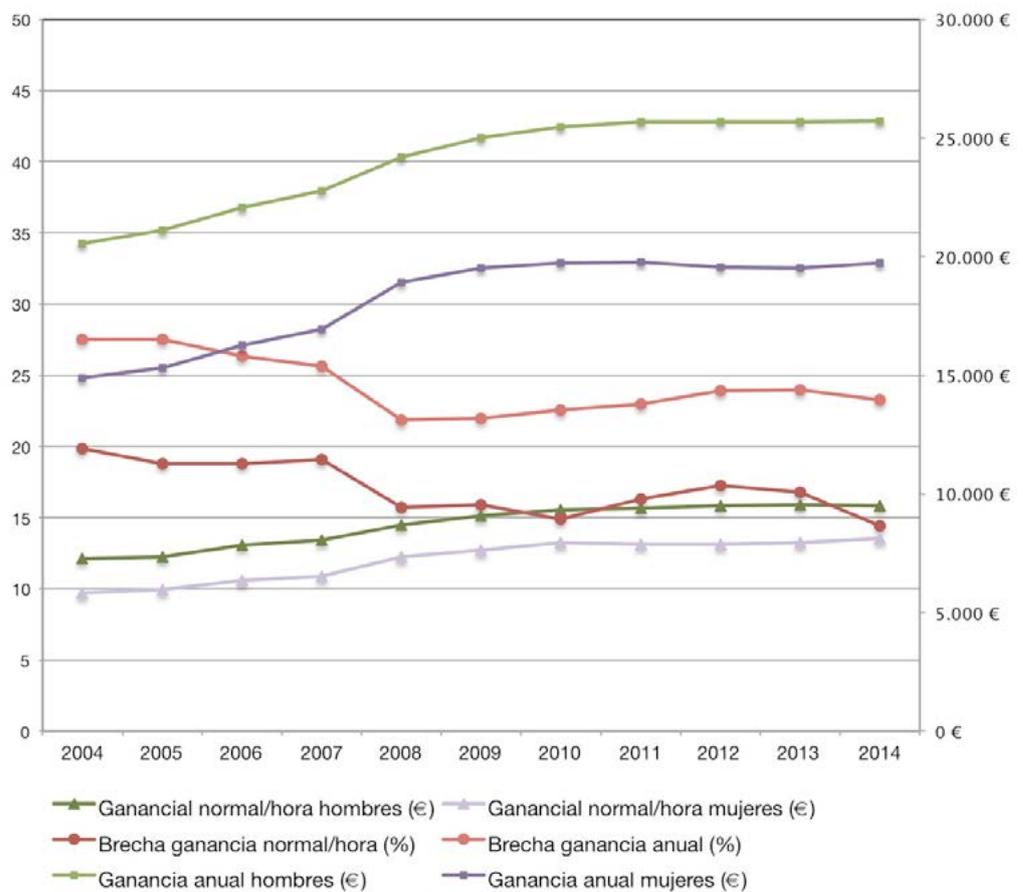


### 3. LOS EFECTOS DE LA CRISIS SOBRE LA BRECHA SALARIAL

El gráfico 1 muestra la evolución del salario hora y el salario anual de hombres y mujeres, a lo largo de la última década, además de la evolución de la brecha salarial a lo largo de la última década en España, calculada con base en ambas medidas. Los datos relativos al salario hora y a ambas medidas de la BS hacen referencia al eje vertical izquierdo, mientras que los datos relativos al salario medio anual deben leerse en relación con el eje vertical derecho.



**Gráfico 1.**  
EVOLUCIÓN DE LA GANANCIA MEDIA ANUAL, DE LA GANANCIA NORMAL POR HORA DE TRABAJO<sup>3</sup>, Y DE LA BRECHA SALARIAL CALCULADA SOBRE AMBAS MEDIDAS. ESPAÑA, 2004-2014.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Los datos revelan, en primer lugar, que la brecha salarial calculada sobre el salario anual se encuentra significativamente por encima de la brecha sobre el salario hora, lo que está reflejando, como se ha mencionado anteriormente, las diferencias en el tiempo de trabajo remunerado de hombres y mujeres, que agrandan

3 La ganancia normal por hora trabajada se calcula como la ganancia anual dividida entre las horas pactadas del año de referencia.

las diferencias ya existentes cuando nos fijamos en el salario hora. A su vez, la distancia entre ambos tipos de medida no parece haber disminuido en los últimos años; al contrario, parece haber aumentado ligeramente (de 7,72 puntos en 2004 a 8,86 en 2014).

Por otro lado, los datos muestran la existencia de una tendencia a una ligera disminución de la brecha durante el periodo de expansión económica en ambos tipos de medida, lo que parece debido a que los salarios femeninos crecieron en mayor medida que los masculinos. En cambio, el estancamiento de los salarios de hombres y mujeres a raíz de la crisis (sobre todo a partir de 2010) ha frenado e incluso ha revertido esta tendencia. El hecho de que los salarios continuasen creciendo aparentemente durante 2008 y 2009 es claramente resultado de un efecto de composición. Puesto que en esa etapa se destruyeron en mayor medida puestos de trabajo precarios, y por lo tanto peor remunerados, ello se traduce en el aumento del salario medio observado en el gráfico. A su vez, hay que tener en cuenta que a partir de 2010 se implementan las políticas de austeridad, lo que puede contribuir a explicar que sean los salarios femeninos los que disminuyen ligeramente, provocando un incremento de la brecha salarial. Finalmente, la BS parece disminuir de nuevo entre 2013 y 2014, debido a un repunte de los salarios femeninos.

El análisis de estas cifras agregadas resulta, no obstante, poco informativa, en la medida en que, como se ha apuntado con anterioridad, la BS es un fenómeno que responde a una diversidad de factores, que operan en distintos niveles de análisis.

Algunos elementos clave que pueden estar afectando a estas cifras son los cambios en la estructura productiva y de la composición de la mano de obra. De este modo, puede darse el caso de que un aumento de los salarios medios de una determinada economía sea en realidad fruto de la destrucción del empleo peor remunerado. A su vez, el aumento de la brecha salarial puede ser tanto fruto del aumento de los salarios masculinos como de la reducción de los de las mujeres. De hecho, puede darse el caso de que ambos estén disminuyendo y a pesar de ello la BS aumente, o viceversa. Por otro lado, utilizar exclusivamente datos relativos al salario medio para analizar la cuestión de la BS puede ofrecernos una imagen parcial y engañosa de la realidad, principalmente porque los valores extremos —y, en este caso concreto, los salarios más elevados—, distorsionan la media del salario al alza.

Siguiendo estas reflexiones, a continuación se analizan los datos de evolución de la brecha salarial a lo largo del periodo 2008-2014, teniendo en cuenta, en primer lugar, su incidencia en distintos niveles de la distribución salarial. Asimismo, se pone en relación la evolución de la BS con la evolución de los salarios medios (masculinos y femeninos) en función de distintos ejes clave de análisis. Puesto que partimos de una perspectiva que analiza el mercado de trabajo desde la óptica de la segmentación nos fijamos en el modo en que opera la brecha por sectores de actividad, grupos de ocupación, tipo de jornada y tipo de contrato. En algunos casos, se hace referencia a datos de la composición de la mano de obra a la hora de interpretar las tendencias analizadas.

El objetivo del análisis realizado es poner de relieve cómo la brecha salarial no afecta del mismo modo a distintos colectivos de trabajadoras/es, a la vez que poner en relación las tendencias de evolución de la BS con la precarización de las condiciones de empleo de un mercado de trabajo polarizado.

## DISTRIBUCIÓN DEL SALARIO

Como se ha señalado con anterioridad, y tal y como nos indica el propio INE, resulta adecuado utilizar medidas complementarias relativas a la distribución del salario, como son la mediana, los cuartiles o los deciles. El gráfico 2 muestra la evolución, entre 2008 y 2014, de algunas de estas medidas, relativas a la ganancia anual, por sexo. En concreto, la mediana, es decir, el valor del salario que acumula el 50% de la distribución salarial; el percentil 10 y 90, y los cuartiles inferior y superior, es decir, el valor del salario que acumula el 10%, 90%, 25% y 75% respectivamente. A su vez, en el gráfico 3 se representa la evolución de las diferencias entre hombres y mujeres en cada una de estas medidas a lo largo del mismo periodo, tanto en términos absolutos (eje vertical derecho) como relativos (eje vertical izquierdo).

Como primera constatación, destaca del gráfico 2 la tendencia al aumento de los salarios, a lo largo de todo el periodo, de los salarios más altos (percentil 90), que se ha dado de forma paralela a una disminución de aquellos más bajos (percentil 10). Se constata, pues, de un modo muy claro, la tendencia al aumento de las desigualdades sociales, tanto entre los hombres como entre las mujeres.

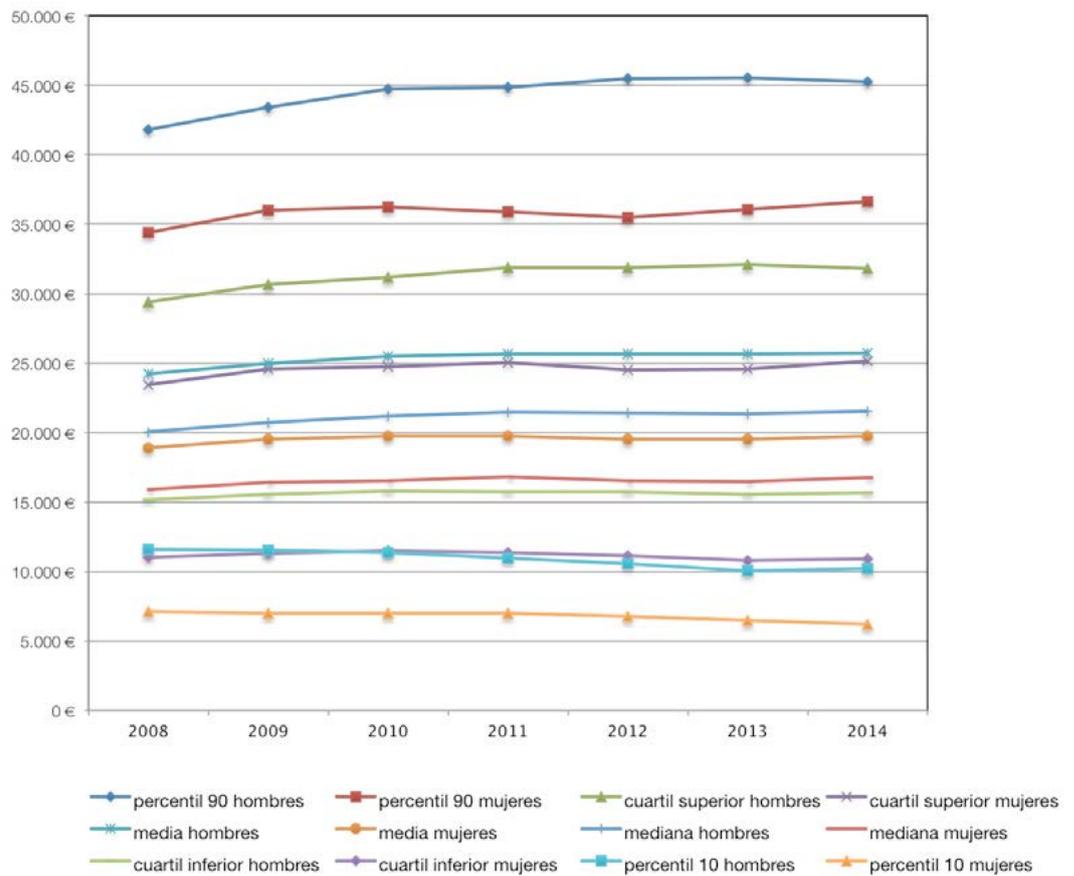
A su vez, como era de esperar, el mismo gráfico muestra que, en todas estas medidas analizadas, el salario masculino era superior al femenino. Sin embargo, la magnitud de dichas diferencias así como la evolución de las mismas varía de modo considerable según el tipo de medida del que estemos hablando, tal y como se observa en el gráfico 3.

Quizás el dato más destacable sean las profundas diferencias observadas en los extremos de la distribución. De este modo, la diferencia absoluta entre lo que cobraban los hombres y las mujeres en el percentil 90 de la distribución era de 8.632,29 euros en 2014, diferencia que había venido agrandándose hasta 2013, debido fundamentalmente a que los salarios masculinos en este extremo de la distribución aumentaban más que los femeninos. Entre 2013 y 2014 dicha diferencia disminuye.

En cambio, la diferencia entre los y las que se encontraban en el percentil 10 de la distribución era de 4.036,73 euros en el mismo año y había seguido la tendencia inversa (reducción hasta 2013 y posterior aumento). En este caso, la brecha salarial se reduce fundamentalmente por una reducción de los salarios masculinos en este extremo de la distribución, lo que no constituye un avance en ningún sentido. Estas cifras subrayan la necesidad de poner en relación la medida relativa que representa la BS con indicadores del salario en términos absolutos.

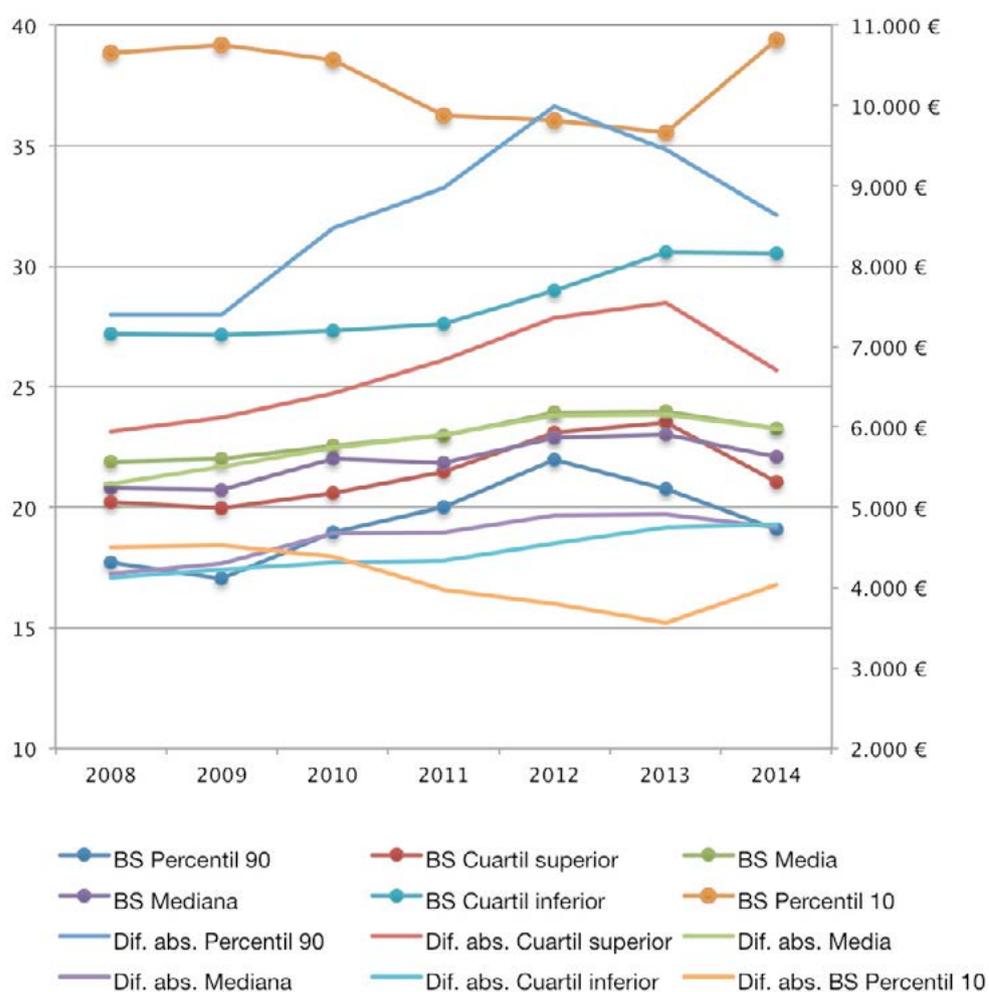
Aún más reveladora resulta la comparación de las diferencias relativas de lo que cobran hombres y mujeres en ambos extremos de la distribución, lo que sería una medida equiparable a la brecha salarial. Así, si en el percentil 90, las mujeres cobraban un 19,07% menos, esta cifra alcanzaba el 39,41% en el percentil 10. De hecho, la BS aumenta a medida que bajamos en la distribución salarial: 21,05% en el cuartil superior, 22,10% en la mediana y 30,52 en el cuartil inferior. Lo que ello nos está indicando es la fuerte concentración de las mujeres en los niveles más bajos de la distribución salarial. Preocupa, además, que estos salarios sean los que más bajan, lo que se observa claramente en el gráfico 2, como se ha apuntado con anterioridad.

**Gráfico 2.**  
EVOLUCIÓN DE LA MEDIA, MEDIANA, PERCENTILES 10 Y 90, CUARTILES INFERIOR Y SUPERIOR  
DE LA GANANCIA ANUAL, POR SEXO. ESPAÑA. 2008-2014.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

**Gráfico 3.**  
**EVOLUCIÓN DE LAS DIFERENCIAS ABSOLUTAS Y RELATIVAS (BRECHA) EN LA MEDIA, MEDIANA, CUARTILES INFERIOR Y SUPERIOR, Y PERCENTILES 10 Y 90, POR SEXO. ESPAÑA, 2008-2014.**



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

De este modo, mientras los salarios de las mujeres y (sobre todo) de los hombres del percentil 90 y del cuartil superior, tienden a aumentar, la mediana de la distribución y el cuartil inferior masculino se mantiene prácticamente estable, y son los salarios femeninos del cuartil inferior, junto con los de hombres y mujeres del percentil 10 los que disminuyen claramente. En síntesis, la degradación de los salarios femeninos en el cuartil inferior provoca un ensanchamiento de la brecha salarial ante la estabilidad de los salarios masculinos; en cambio, lo que ocurre en el extremo inferior de la distribución (percentil 10), es una reducción de la BS por igualdad a la baja de los salarios masculinos.

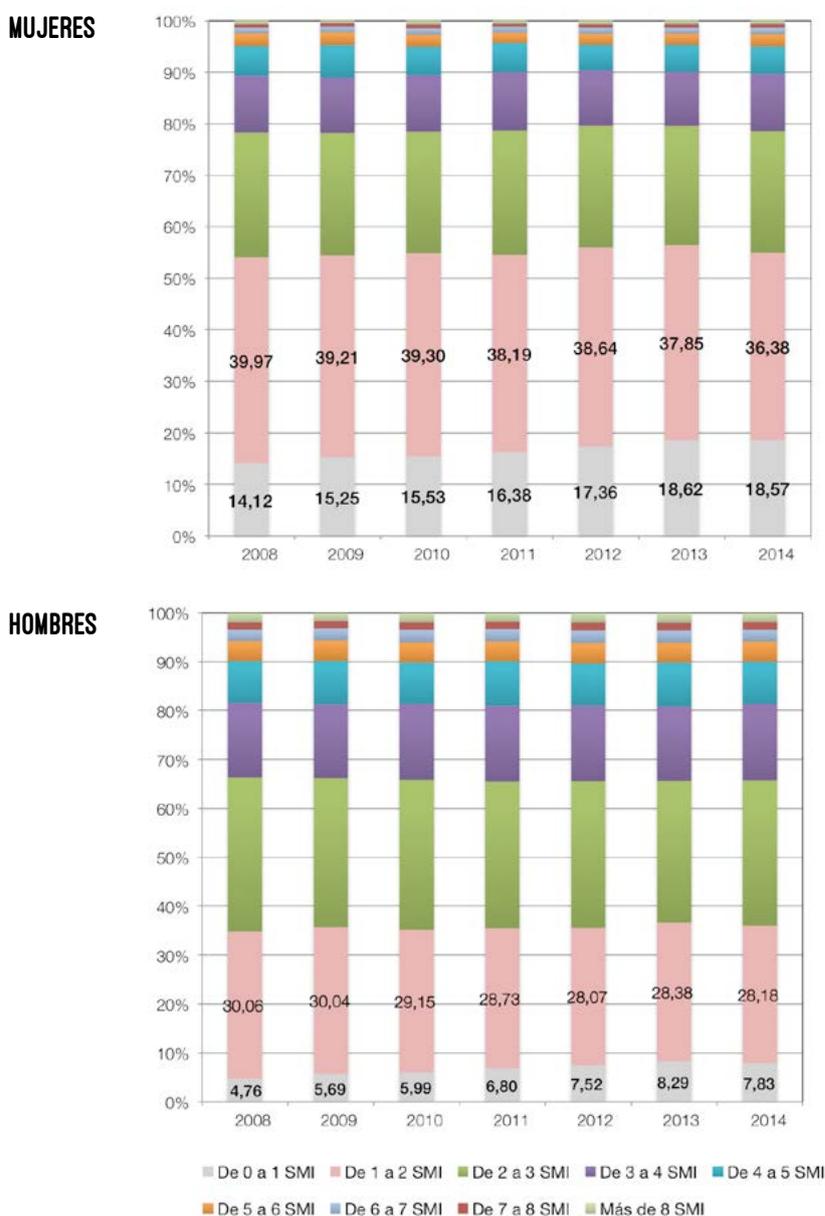
Todos estos datos nos muestran que la aparente estabilidad e incluso aumento de los salarios medios que mostraban los datos del gráfico 1 es un efecto de composición, que se desvanece cuando nos fijamos en la distribución del salario. Así, el aumento de los salarios más altos empuja el salario medio a la alza, lo que, como hemos visto, no significa de ningún modo que ello sea el caso para la mayoría de la población. El gráfico siguiente aporta algunas evidencias adicionales en este sentido.

El gráfico 4 muestra la evolución entre 2008 y 2014 del % de hombres y mujeres que percibían una remuneración equivalente a distintas unidades del Salario Mínimo Interprofesional, desde entre 0 y 1 SMI a más de 8 SMI. La primera constatación del gráfico refuerza la idea antes mencionada de la concentración de las mujeres en los salarios bajos. Así, se observa que, en 2014, un 18,57% de las mujeres tenía un salario inferior al SMI mientras que un 36,38% cobraba entre uno y dos SMI. Ello significa que más del 50% por ciento de las mujeres tenían un salario inferior a 2 SMI. En cambio, un 7,83% y un 28,18% de los hombres cobraba menos de 1 o 2 SMI respectivamente, lo que significa que un 36% cobraba menos de dos SMI. A su vez, mientras un 40,4% de las mujeres cobraban entre 2 y 5 SMI, un 53,91% de los hombres se hallaba en la misma situación, y sólo un 5,01% de las mujeres cobraba más de 5 SMI, frente a un 10% de los hombres.

Si nos fijamos en la evolución de las cifras, de forma coherente con los datos relativos a la distribución del salario, observamos que, a lo largo de todo el periodo, hay un aumento del porcentaje de hombres y de mujeres con salarios entre 0 y 1 SMI: de un 14,12% a un 18,57% en el caso de ellas; de un 4,76% a un 7,83% en el caso de ellos, lo que se produce paralelamente a una disminución del porcentaje de los y las que se encuentran entre 1 y 2 SMI, y, en menor grado, de los que cobraban entre 2 y 3 SMI. La degradación de los salarios más bajos vinculada a la crisis parece pues, evidente.

Los efectos de la crisis económica en la brecha salarial | Núria Sánchez Mira

**Gráfico 4.**  
EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE PERSONAS OCUPADAS, EN FUNCIÓN DE SU GANANCIA CON RESPECTO AL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI), POR SEXO. ESPAÑA, 2008-2014.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

## SECTORES DE ACTIVIDAD

El gráfico 5 muestra la evolución, entre 2008 y 2014, de la brecha salarial calculada sobre la ganancia media anual según el sector de actividad. A efectos de síntesis y claridad, sólo se representan los sectores que aglutinan un mayor porcentaje de empleo femenino, con el objetivo de poner de manifiesto algunos contrastes relevantes. A su vez, en la tabla 2, se recogen los datos de la evolución de la ganancia media anual, distinguiendo por sexo, en cada uno de estos sectores a lo largo del mismo periodo.

Del gráfico destaca, de entrada, las importantes diferencias existentes entre los sectores, tanto en los niveles que alcanza la brecha salarial, como en la importante variabilidad de tendencias. Asimismo, destaca la volatilidad de las tendencias observadas, que contrastan con los datos globales, donde se observa una ligera tendencia al aumento de la brecha salarial, en particular a partir de 2010.

De este modo, en un extremo, con las brechas más altas encontramos las actividades administrativas y servicios auxiliares (34,15% en 2014) o “otros servicios” (33,53%), sectores que, paradójicamente, se encuentran entre aquellos con unos salarios (femeninos) más bajos, junto con la hostelería y el comercio. En este sentido, parece claro que la extendida idea de que es entre las mujeres mejor situadas, ocupadas en sectores masculinizados y con elevados salarios, donde la brecha salarial es mayor, no se corresponde con la realidad. La brecha salarial se da también de forma muy pronunciada entre aquellos sectores más feminizados y precarios.

Ello no obsta que se pueda detectar una brecha salarial elevada en sectores con las características anteriormente mencionadas, como sería el caso de las actividades financieras y de seguros, que, en efecto, presenta la brecha salarial más elevada en términos absolutos (10.431,43 euros en 2014), seguida por las actividades profesionales, científicas y técnicas (9.708,78 euros). Ambos sectores presentaban una brecha salarial por encima de la media del resto de sectores, con unos valores de 22,55% y 30,65% respectivamente en 2014.

Destacan por tener una brecha salarial notablemente más reducida los sectores de la Administración pública y la Educación, donde sin duda la regulación pública del salario tiene un papel en la contención de esta expresión de la desigualdad de

género. Ello no parece darse del mismo modo, sin embargo, en el caso de las Actividades Sanitarias, que exhibía una brecha salarial por encima de la media y que triplicaba la de los dos anteriores sectores. En este caso, cabe pensar en los mecanismos de segregación en el empleo como explicativos de estas profundas diferencias.

En cuanto a la evolución de la brecha salarial a lo largo del periodo analizado, destaca, por ejemplo, el caso de la hostelería, donde la ligera disminución de la brecha salarial parece debida a una reducción de los salarios masculinos. La idea de igualación a la baja emerge de nuevo.

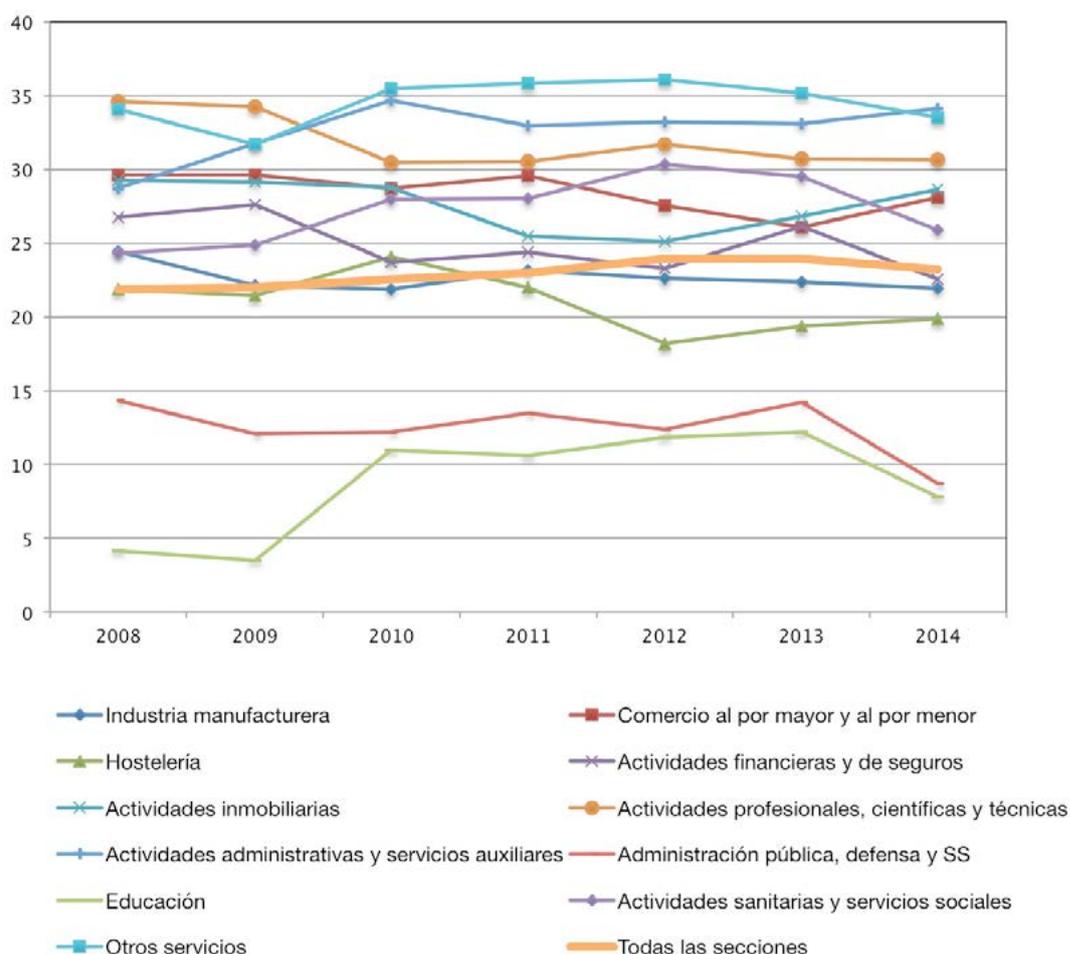
Por otro lado, el aumento en el caso de la educación se debe a un estancamiento de los salarios femeninos, frente a un ligero aumento de los de los hombres, lo que cabe vincular a las políticas de austeridad en el sector público. Es preciso tener en cuenta a su vez que en este sector, entre 2010 y 2014 se destruyó más empleo masculino que femenino, por lo que el aumento de los salarios masculinos puede ser también debida a un efecto de composición (se destruyeron los empleos con salarios bajos). En este sentido, el aumento de la brecha salarial en este ámbito no tiene por qué ser tampoco una buena noticia para los hombres.

Una idea similar puede aventurarse para el caso de la administración pública, defensa y seguridad social obligatoria. Si aquí la brecha salarial parece reducirse debido a una ligera disminución de los salarios masculinos y a un aumento algo mayor de los femeninos, es preciso tener en cuenta que entre 2010 y 2014 se produce en este ámbito una importante destrucción de empleo femenino (aunque también masculino), por lo que podemos estar, de nuevo, ante efectos de composición.

En el caso de la industria manufacturera, la fuerte destrucción de empleo, mucho mayor entre los hombres en términos absolutos, pero también muy importante entre las mujeres (que en términos relativos supera a la de los hombres), puede también contribuir a explicar el aparente auge de los salarios observado entre ambos colectivos en este sector, aunque mayor en el caso de los hombres que de las mujeres, lo que explica que la brecha salarial aumente de modo significativo a lo largo de todo el periodo.

Los efectos de la crisis económica en la brecha salarial | Núria Sánchez Mira

**Gráfico 5.**  
EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL SOBRE LA GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD. ESPAÑA, 2008-2014<sup>4</sup>.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

4 Se excluyen los siguientes sectores: B-Industrias extractivas, D-Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, F-Construcción, H-Transporte y Almacenamiento, J-Información y comunicaciones, R-Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.

Tabla 2.  
GANANCIA MEDIA ANUAL, POR SEXO, SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD. ESPAÑA, 2008-2014.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>TODAS LAS SECCIONES</b>							
Hombres	24.203,33	25.001,05	25.479,74	25.667,89	25.682,05	25.675,17	25.727,24
Mujeres	18.910,62	19.502,02	19.735,22	19.767,59	19.537,33	19.514,58	19.744,82
<b>C: INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>							
Hombres	25.233,51	25.341,93	26.355,18	26.923,02	27.110,11	27.657,92	28.086,91
Mujeres	19.072,72	19.727,98	20.584,23	20.683,04	20.975,22	21.464,92	21.923,13
<b>G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS</b>							
Hombres	21.673,40	22.843,08	22.386,69	22.924,26	22.702,32	22.043,76	22.987,94
Mujeres	15.253,79	16.074,16	15.964,03	16.140,67	16.446,74	16.297,15	16.528,98
<b>I: HOSTELERÍA</b>							
Hombres	15.885,32	15.940,32	16.891,74	16.216,70	15.518,31	15.552,49	15.368,45
Mujeres	12.404,49	12.518,34	12.825,48	12.645,88	12.694,16	12.536,29	12.311,78
<b>K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS</b>							
Hombres	47.725,32	48.054,65	47.081,23	46.858,52	47.464,80	45.963,58	46.260,67
Mujeres	34.946,34	34.772,53	35.922,39	35.428,15	36.421,03	33.941,56	35.829,24
<b>L: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS</b>							
Hombres	23.815,81	24.134,65	23.993,28	24.150,05	23.419,14	22.821,10	24.909,19
Mujeres	16.850,02	17.103,63	17.089,82	17.988,21	17.538,33	16.700,49	17.775,63
<b>M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS</b>							
Hombres	30.329,05	31.325,34	30.649,18	30.460,83	30.381,47	30.643,51	31.673,25
Mujeres	19.829,67	20.598,86	21.309,65	21.157,99	20.753,36	21.226,60	21.964,47
<b>N: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES</b>							
Hombres	18.666,16	19.132,90	19.705,22	19.762,50	19.875,18	19.466,10	19.623,29
Mujeres	13.303,46	13.056,08	12.864,94	13.246,21	13.273,88	13.028,72	12.922,01
<b>O: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA</b>							
Hombres	29.023,90	29.382,33	29.872,45	29.877,61	28.632,29	29.827,25	28.772,03
Mujeres	24.860,38	25.830,10	26.224,16	25.850,93	25.092,34	25.583,73	26.267,91
<b>P: EDUCACIÓN</b>							
Hombres	21.489,54	22.237,76	23.453,74	23.271,51	23.477,45	23.890,76	22.079,28
Mujeres	20.591,85	21.459,46	20.872,37	20.797,76	20.700,46	20.974,85	20.347,91
<b>Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES</b>							
Hombres	30.503,04	31.757,12	33.556,49	33.198,30	32.786,85	32.175,94	30.865,19
Mujeres	23.088,89	23.850,50	24.173,67	23.893,28	22.843,58	22.691,89	22.864,48
<b>S: OTROS SERVICIOS</b>							
Hombres	19.826,09	20.085,94	21.759,21	22.304,83	22.308,37	21.893,63	21.003,60
Mujeres	13.066,14	13.721,92	14.040,56	14.315,37	14.254,29	14.190,29	13.960,86

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

## GRUPOS DE OCUPACIÓN

El gráfico 6 muestra la evolución, entre 2008 y 2014, de la brecha salarial calculada sobre la ganancia media anual según los principales grupos de ocupación. De mismo modo que con los sectores de actividad, sólo se representan los datos relativos a aquellas ocupaciones que aglutinan un mayor porcentaje de empleo femenino. En la tabla 3, se recogen los datos de la evolución de la ganancia media anual, distinguiendo por sexo, en cada uno de estos grupos a lo largo del mismo periodo.

Una primera constatación que sobresale de los datos del gráfico es lo elevado de la brecha salarial entre los/las trabajadores/as cualificados de las industrias manufactureras y los/las no cualificados de los servicios, lo que viene a reforzar la idea de que la brecha salarial no se circunscribe, ni mucho menos, a los ámbitos laborales más masculinizados ni con mejores condiciones laborales, como se ha apuntado en los análisis relativos a los sectores de actividad. De hecho, los/as trabajadores/as no cualificados/as de los servicios eran el grupo de ocupación con un salario medio más bajo entre los analizados, a la vez que presentaban la brecha salarial más elevada en 2014, con cierta tendencia al auge desde 2008. Esto se produce porque, a pesar de que tanto los salarios de los hombres como de las mujeres en estas ocupaciones disminuyen, los de ellas lo hacen en mayor medida.

En el caso de las industrias manufactureras, tenemos una brecha salarial que se reduce ligeramente a lo largo de todo el periodo, debido a que los salarios femeninos aumentan algo más que los masculinos. Sin embargo, no hay que olvidar que dicho aumento puede ser debido a un efecto de composición de la mano de obra, como se ha apuntado anteriormente.

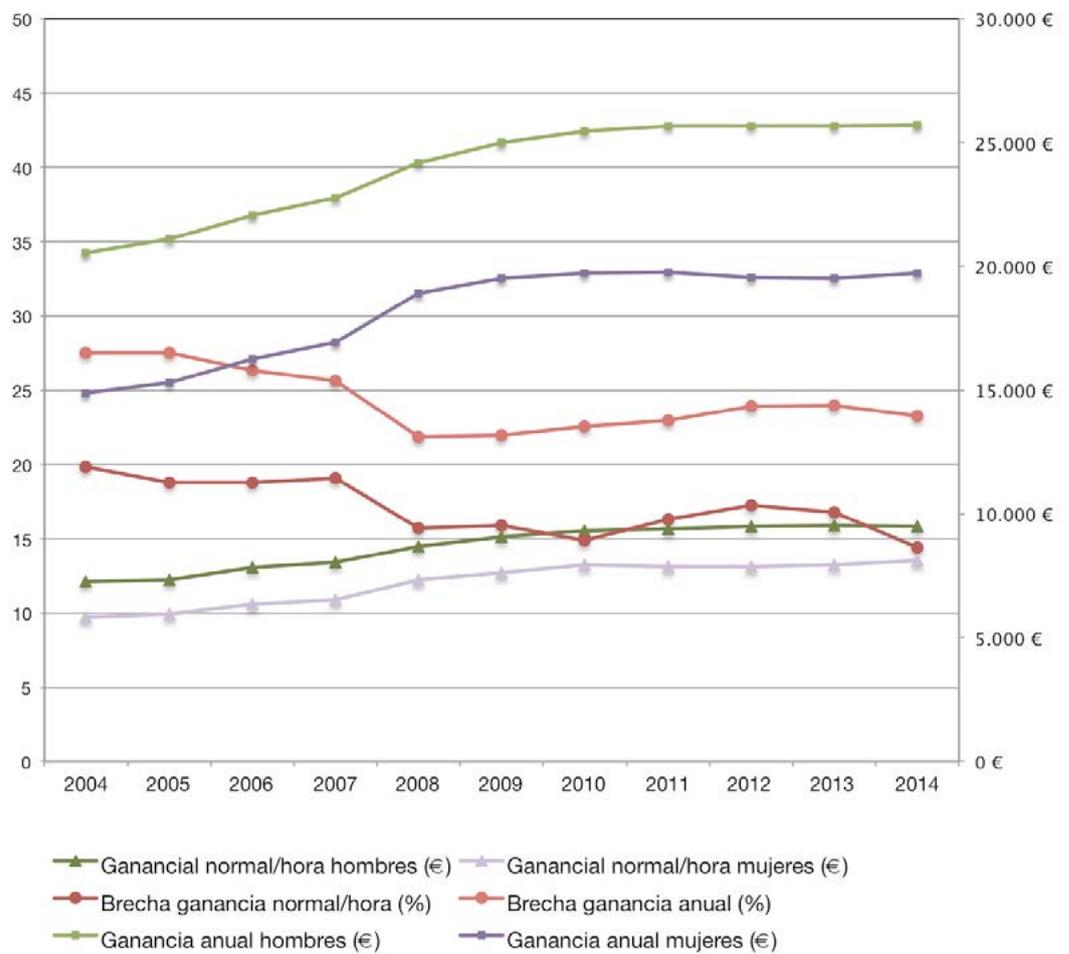
También entre los sectores con más bajos salarios estaría el caso de las/los trabajadoras/es de los servicios de salud y el cuidado a las personas, donde la brecha salarial ha venido aumentando desde 2008, cuando se situaba justo por debajo de la media (21,35%), hasta situarse en 2015 por encima de la misma (25,09%), en un valor sólo superado por los de los dos grupos ocupacionales anteriormente mencionados. Ello se debe a la disminución de los salarios de las mujeres, frente a la estabilidad de los de los hombres en este grupo ocupacional.

Los grupos ocupacionales intermedios (D, E, F), además de los “otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales” (C) coinciden en una tendencia a la disminución de la brecha salarial, que se explica por un mayor aumento de los salarios femeninos que los masculinos. En estos grupos ocupacionales los salarios de ambos sexos se mantiene estables con aumentos prácticamente inapreciables (D,E) o bien aumentan de modo algo más significativo (C,F).

Más destacables parecen los desarrollos entre los técnicos y profesionales científicos de la salud y de la enseñanza, que exhiben el mayor aumento de la brecha salarial a lo largo del periodo analizado (7,63 puntos, del 5,74% al 13,37%), resultado del descenso de los salarios femeninos y a un aumento de los masculinos. Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de analizar en mayor profundidad el impacto diferencial de género de las políticas de austeridad, y sugieren, como lo hacían ya los datos de los sectores de actividad, la necesidad de interrogarse acerca de los datos de evolución de los salarios como resultado de efectos de composición. En cualquier caso, parece claro que la situación en términos de brecha salarial de este grupo ocupacional, a pesar de continuar mostrando el valor más bajo, ha empeorado mucho a raíz de la crisis.

Finalmente, merece una mención el caso de los/las directores/as y gerentes, grupo en que la brecha salarial disminuye significativamente a lo largo de todo el periodo, lo que se explica por el mayor descenso de los salarios masculinos respecto a los femeninos, que también bajan pero en menor medida.

**Gráfico 6.**  
EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL SOBRE LA GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN GRUPOS PRINCIPALES DE OCUPACIÓN. ESPAÑA, 2008-2014<sup>5</sup>.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

5 Se excluyen las siguientes categorías: I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad; J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas; M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores; N. Conductores y operadores de maquinaria móvil, Q. Ocupaciones militares.

A modo de síntesis, de los datos relativos a la brecha salarial por grupos de ocupación cabría destacar dos ideas principales. En primer lugar, observamos que en todos los grupos donde la brecha salarial aumenta, ello está ligado a una disminución de los salarios femeninos (B, H, O). No parece ser el caso, pues, de que la brecha salarial se ensanche a costa de una mejor de la situación laboral de los hombres, sino de la degradación de las de las mujeres. En segundo lugar, destaca que los mayores niveles de la brecha salarial se den en algunos de los sectores con salarios más bajos (H, L, O), salarios que, en varios de estos casos, se encuentran en claro retroceso, en el caso de las mujeres (H), o bien para ambos sexos (O).

En definitiva, si bien la constatación de que los salarios también disminuyen para algunos de los grupos en lo alto de la jerarquía ocupacional (directivos/as y gerentes principalmente), no nos permite hablar de intensificación de la polarización en sentido estricto (aunque, como hemos visto, los datos de la distribución del salario sí parecían apuntar en esta dirección), lo que los datos sí parecen indicar claramente es que los salarios están disminuyendo, en particular, entre aquellos colectivos que ya tenían una peor situación en el mercado de trabajo al inicio de la crisis. Y estas personas son, sobre todo, mujeres.



**Tabla 3.**  
**GANANCIA MEDIA ANUAL, POR SEXO, SEGÚN GRUPOS PRINCIPALES DE OCUPACIÓN. ESPAÑA, 2008-2014.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>TODAS LAS OCUPACIONES</b>							
<b>Mujeres</b>	18.910,62	19.502,02	19.735,22	19.767,59	19.537,33	19.514,58	19.744,82
<b>Hombres</b>	24.203,33	25.001,05	25.479,74	25.667,89	25.682,05	25.675,17	25.727,24
<b>A. DIRECTORES Y GERENTES</b>							
<b>Mujeres</b>	46.842,64	47.714,85	48.552,77	47.807,16	47.131,40	45.033,41	45.540,99
<b>Hombres</b>	61.997,66	62.696,93	60.352,41	57.323,26	56.164,73	55.090,00	56.422,49
<b>B. TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES DE LA SALUD Y LA ENSEÑANZA</b>							
<b>Mujeres</b>	28.756,91	29.840,96	29.540,43	28.740,62	27.907,45	28.335,41	27.562,60
<b>Hombres</b>	30.509,37	32.083,10	34.476,97	33.148,85	33.056,44	33.251,72	31.817,56
<b>C. OTROS TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES</b>							
<b>Mujeres</b>	29.454,95	31.588,13	31.192,01	30.040,01	30.748,71	31.560,46	33.028,30
<b>Hombres</b>	37.495,09	39.325,22	38.681,55	37.771,54	38.339,44	39.308,59	40.643,77
<b>D. TÉCNICOS, PROFESIONALES DE APOYO</b>							
<b>Mujeres</b>	24.038,34	24.849,07	24.353,73	24.795,63	24.823,82	24.960,14	24.641,22
<b>Hombres</b>	30.538,81	31.650,85	30.564,05	30.543,06	30.878,49	31.027,41	31.150,02
<b>E. EMPLEADOS DE OFICINA QUE NO ATIENDEN AL PÚBLICO</b>							
<b>Mujeres</b>	18.482,72	19.155,29	19.193,65	19.722,67	19.445,11	19.251,10	18.932,55
<b>Hombres</b>	24.038,82	24.509,27	24.757,31	24.743,77	24.132,89	23.844,41	24.147,61
<b>F. EMPLEADOS DE OFICINA QUE ATIENDEN AL PÚBLICO</b>							
<b>Mujeres</b>	15.727,65	16.042,02	16.712,80	16.868,46	16.573,43	16.620,05	17.252,39
<b>Hombres</b>	20.176,50	20.732,89	20.875,05	20.979,41	20.931,48	21.069,99	21.761,91
<b>G. TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN Y COMERCIO</b>							
<b>Mujeres</b>	13.069,64	13.284,42	13.425,04	13.461,54	13.209,83	13.397,52	13.249,91
<b>Hombres</b>	16.589,59	17.033,97	17.107,22	16.530,45	16.602,40	16.761,03	16.633,36
<b>H. TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y EL CUIDADO DE PERSONAS</b>							
<b>Mujeres</b>	14.532,67	14.582,77	14.909,80	14.809,24	14.364,70	14.444,14	13.969,92
<b>Hombres</b>	18.477,19	18.551,51	19.121,56	19.249,39	18.263,28	18.346,00	18.648,80
<b>L. TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>							
<b>Mujeres</b>	15.297,52	14.844,09	16.458,95	16.242,99	15.811,12	15.675,68	16.488,90
<b>Hombres</b>	21.925,29	21.844,42	22.717,35	22.879,41	22.720,59	22.682,48	23.194,49
<b>O. TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN SERVICIOS</b>							
<b>Mujeres</b>	11.797,56	11.816,18	11.307,67	11.542,23	11.480,30	11.315,44	10.859,77
<b>Hombres</b>	16.704,87	17.550,00	16.261,58	16.479,83	16.558,98	16.173,09	15.760,05

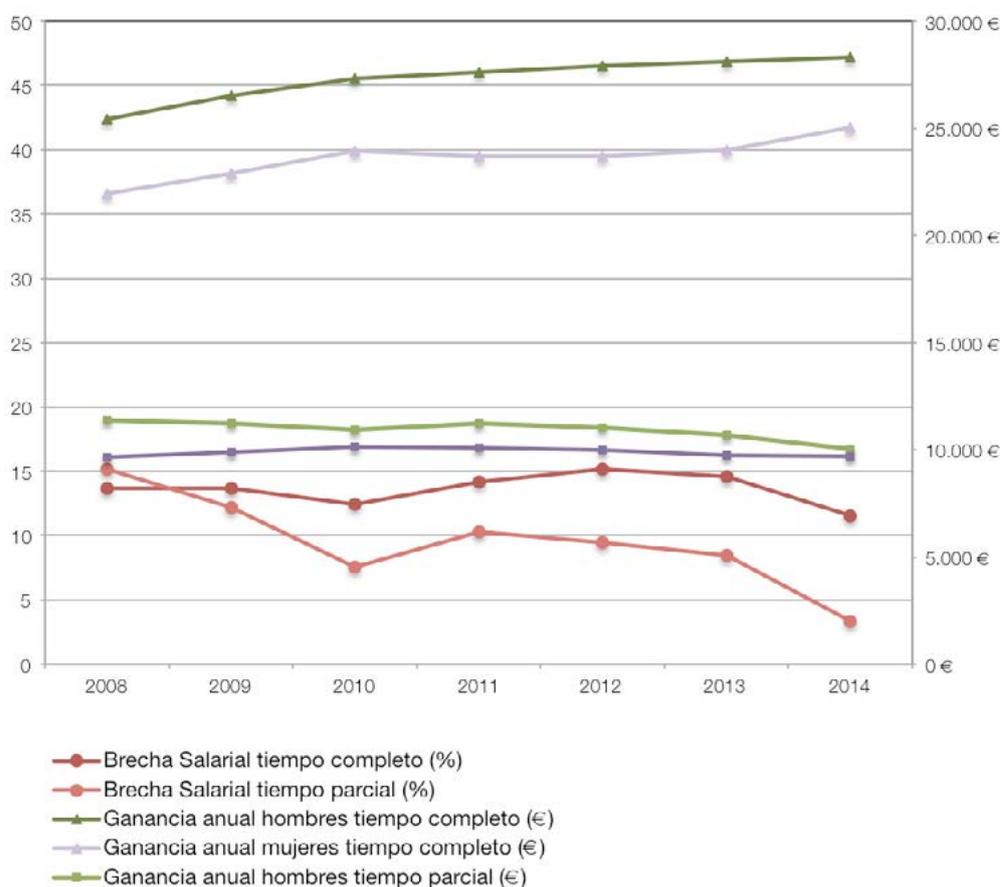
Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

## TIPO DE JORNADA

Los datos del siguiente gráfico muestran la evolución del salario bruto anual (eje vertical derecho) junto con la brecha asociada (eje vertical izquierdo) entre los años 2008 y 2014, en función del tipo de jornada. Cabe realizar dos constataciones principales al respecto. En primer lugar, destaca que son los salarios de las personas ocupadas a tiempo completo los que han sufrido un menor estancamiento: crecen ligeramente a lo largo de todo el periodo, siendo los salarios de las mujeres en 2011 y 2012 los que sí que llegan a sufrir un descenso, lo que cabe vincular, de nuevo, con la implementación de las medidas de austeridad, que han una degradación de las condiciones de empleo en sectores de empleo que concentraban el empleo femenino de calidad –léase el sector público.



**Gráfico 7.**  
EVOLUCIÓN DE LA GANANCIA MEDIA ANUAL Y DE LA BRECHA SALARIAL SOBRE LA GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN EL TIPO DE JORNADA. ESPAÑA. 2008-2014.



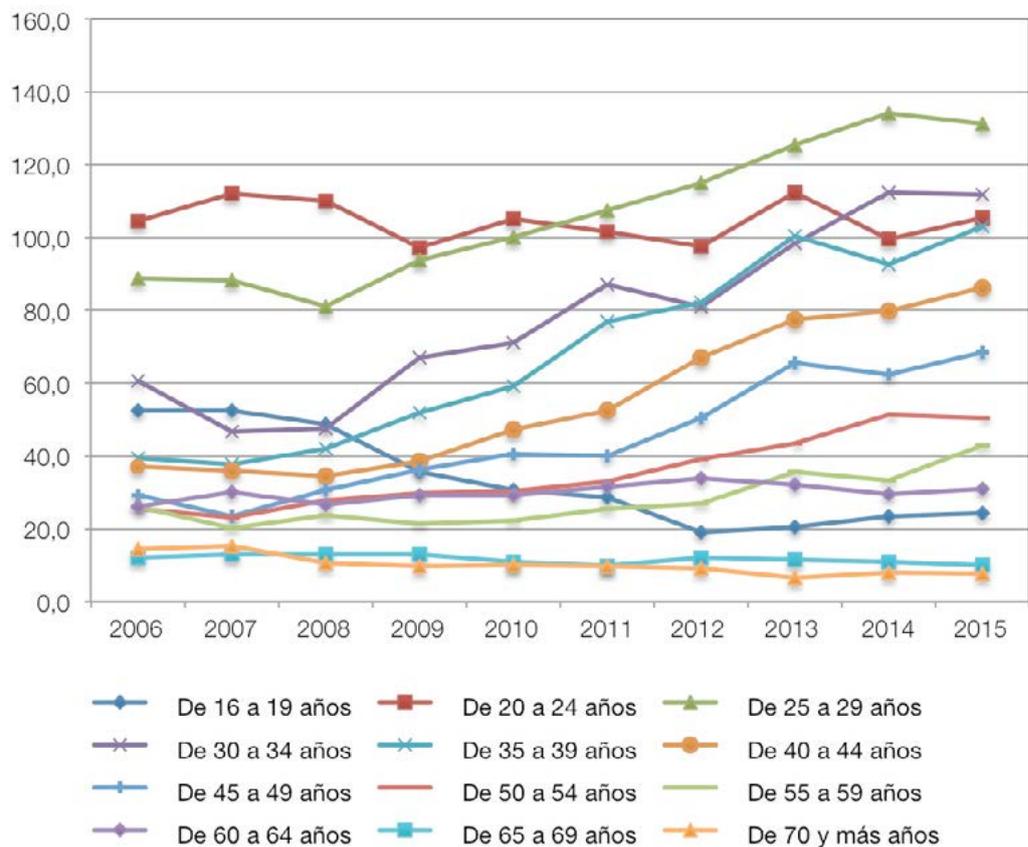
Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

En cambio, si nos fijamos en las personas ocupadas a tiempo parcial, lo que observamos es una disminución de la brecha salarial, que llega a situarse en el 3,37% en 2014, lo que se explica básicamente por la disminución de los salarios de los hombres ocupados a tiempo parcial, que vienen a situarse prácticamente en los niveles de los de las mujeres, que presentan una notable estabilidad a lo largo del periodo analizado.

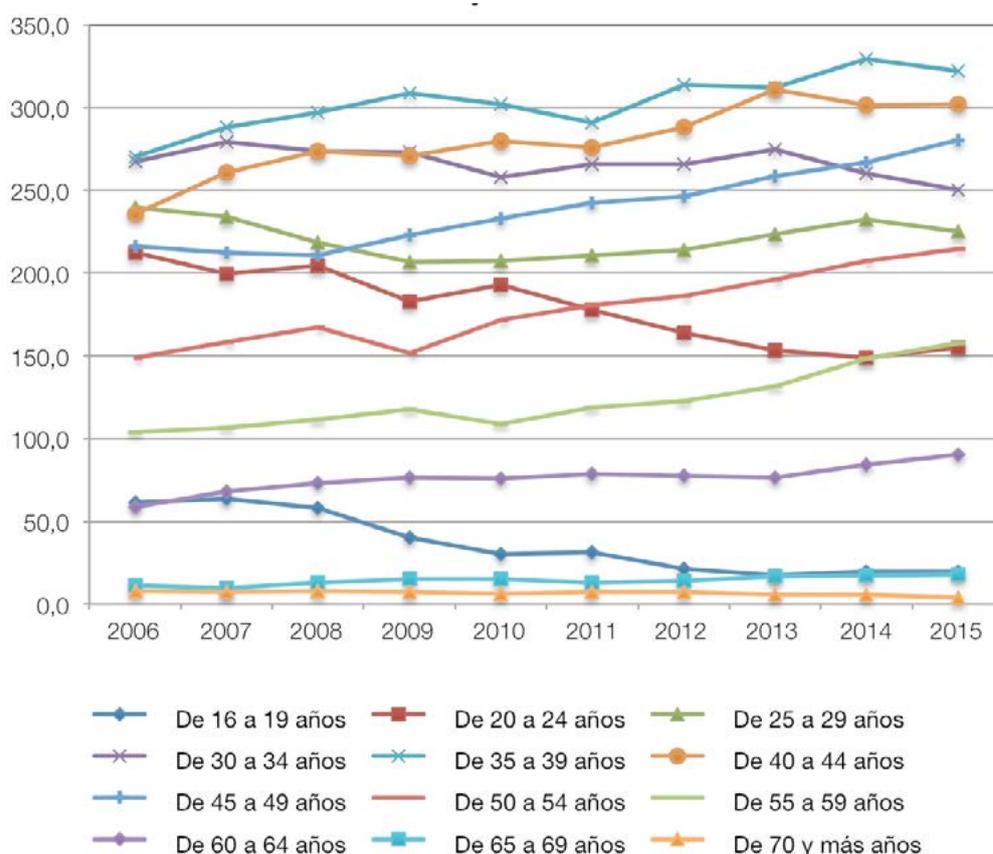
Esta tendencia parece encontrarse claramente relacionada con la extensión, entre los hombres de generaciones jóvenes en particular, de un tiempo parcial que, como sabemos, en España se caracteriza por ser especialmente precario y mal remunerado. Si nos fijamos en el gráfico 8, observamos como la tendencia al aumento del tiempo parcial es importante entre los hombres, por lo menos en términos relativos, y se da sobre todo entre los jóvenes adultos y los adultos de edad intermedia (25-44 años).

**Gráfico 8.**  
EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL (MILES), POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD. ESPAÑA, 2006-2015.

**HOMBRES**



MUJERES



Fuente: Encuesta de Población Activa.

En el caso de las mujeres, las cifras nos muestran una realidad distinta. Es precisamente entre las mujeres adultas de edad intermedia y avanzada (40-54 años) donde se concentra la extensión del tiempo parcial femenino. Esta tendencia al auge de la actividad de las mujeres en estas franjas de edad que, como se observa en el gráfico, coincide en el tiempo con la etapa de mayor destrucción de empleo masculino durante la crisis, ha sido ya puesta de relieve por distintas analistas como un claro efecto de “trabajador añadido”.

En definitiva, las evidencias acerca de la evolución de los salarios y la brecha salarial entre las personas ocupadas a tiempo parcial evidencian, de nuevo, que una reducción de la brecha salarial no tiene por qué constituir, en sí misma, una buena noticia. En este caso, el que la brecha se cierre mediante una igualación a la baja no entraña ninguna mejora para las precarias condiciones laborales y salariales de las mujeres ocupadas a tiempo parcial.

## TIPO DE CONTRATO

El gráfico 9 muestra la evolución del salario bruto anual (eje vertical derecho) junto con la brecha asociada (eje vertical izquierdo) entre los años 2008 y 2014, en función del tipo de contrato. En primer lugar, destaca de los datos que son los salarios de aquellos y aquellas con un contrato indefinido los que presentan una cierta tendencia al auge, mientras que lo opuesto ocurre con las personas, hombres y mujeres, que tienen un contrato temporal. Por ello, y a pesar de una reducción puntual en el caso de los/las temporales en 2009, la brecha salarial de ambos colectivos se mantiene estable a lo largo del periodo analizado. Estos datos reflejan, de nuevo, la tendencia a la polarización del mercado de trabajo español, que se observaba ya en los datos relativos a la distribución del salario que se han analizado con anterioridad.

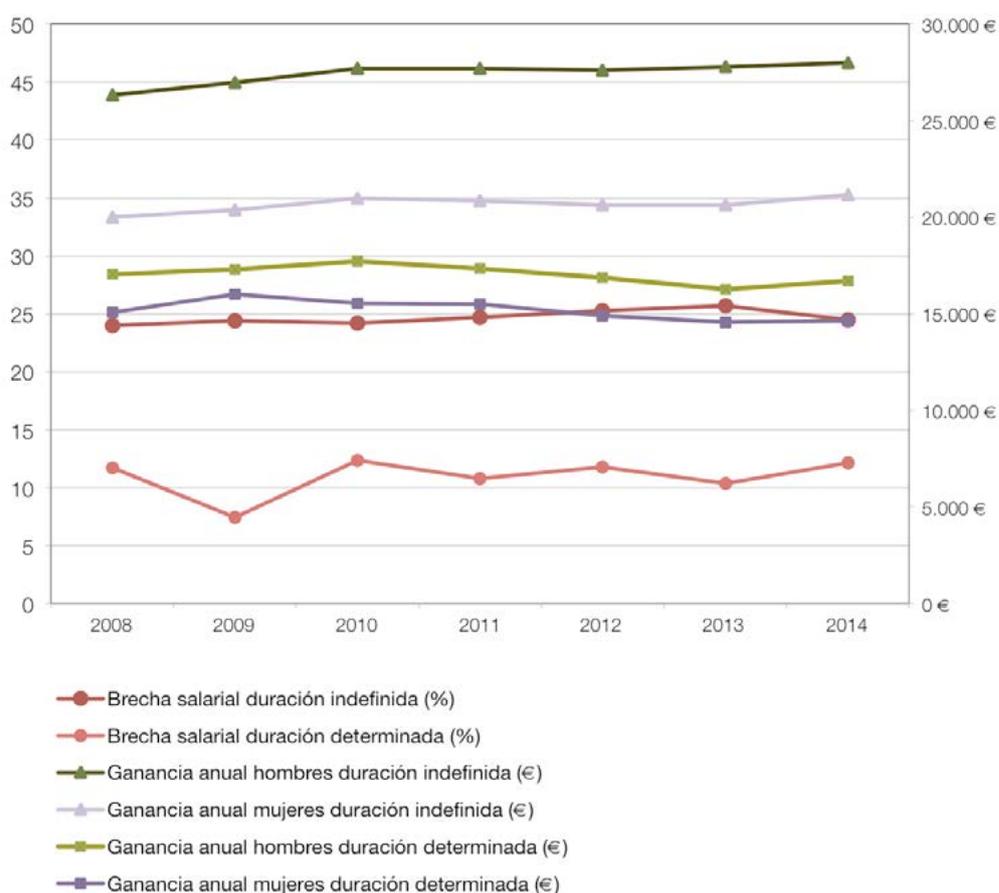
A su vez, los datos muestran claramente que la brecha salarial es mayor entre los hombres y mujeres con un contrato indefinido (24,47%) que entre los que tienen un contrato temporal (12,16%). Ello no sorprende en la medida en que sabemos por otros estudios que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se ensanchan a medida a medida que las trayectorias avanzan. Cabe pensar, en este sentido, en los mecanismos de segregación vertical y las desiguales remuneraciones vinculadas a la antigüedad en los puestos de trabajo que pueden estar operando entre esta población.

De hecho, cabe recordar que los datos representados en el gráfico 9 hacen referencia a la brecha salarial calculada sobre la ganancia media anual. En cambio, si nos fijamos en los datos relativos a la brecha salarial sobre el salario hora, ésta era virtualmente igual a cero para en 2014 para el colectivo con contrato temporal (mientras que era del 14,77% para aquellos/as con contrato indefinido). Ello

Los efectos de la crisis económica en la brecha salarial | Núria Sánchez Mira

nos está indicando que la brecha salarial existente entre los/las contratados/as temporales se debe fundamentalmente a las diferencias en el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres, es decir, a la menor presencia de estas últimas en el mercado de trabajo debido a su mayor presencia en el trabajo doméstico familiar y a la consideración de la mano de obra femenina como secundaria por las políticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. A su vez, el hecho de que la brecha salarial sobre el salario hora sea nula entre los/las contratados temporales refuerza la idea de una igualdad en precario para crecientes grupos de trabajadoras y trabajadores.

**Gráfico 9.**  
EVOLUCIÓN DE LA GANANCIA MEDIA ANUAL Y DE LA BRECHA SALARIAL SOBRE LA GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO. ESPAÑA, 2008-2014.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

## 4. IDEAS SÍNTESIS Y REFLEXIONES FINALES

- Las distintas medidas de la brecha salarial reflejan distintas dimensiones de la misma, y puede ser interesante complementarlas para obtener una mirada más amplia.
- No todos los componentes del salario operan del mismo modo a la hora de dar forma a la brecha salarial. Los complementos salariales son los que tienen una repercusión más negativa sobre los salarios femeninos.
- El peso de las responsabilidades familiares, la segregación horizontal y vertical, junto con la minusvaloración del trabajo de las mujeres, las culturas organizativas prácticas de remuneración sexuadas de las empresas son aspectos clave que intervienen en la brecha salarial.
- Resulta difícil analizar los datos relativos a la brecha salarial sin tener en cuenta la evolución de los salarios y la composición de la mano de obra.
- Es necesario ir más allá de la brecha salarial como una cifra global. Ésta tiene una traducción distinta para diferentes colectivos de trabajadoras/es, en un mercado de trabajo segmentado.
- La concentración de las mujeres en los empleos con salarios más bajos es uno de los aspectos clave que dan cuenta de la brecha salarial.
- La brecha salarial no es patrimonio de los ámbitos masculinizados y/o con mejores condiciones laborales. También se da de forma muy intensa entre aquellos más feminizados y/o precarios.
- La crisis ha provocado una ruptura de la tendencia a la baja de la brecha salarial, que no ha afectado del mismo modo a todos los colectivos. Aumentan los salarios más altos, tanto para hombres como para mujeres, y disminuyen los salarios más bajos, especialmente los del 25% inferior en el caso de las mujeres. En el 10% inferior de la distribución se produce una igualación a la baja por la disminución de los salarios masculinos.
- Los salarios están disminuyendo, en particular, entre aquellos colectivos que ya tenían una peor situación en el mercado de trabajo al inicio de la crisis. Y estas personas son, sobre todo, mujeres.
- La brecha salarial es muy reducida entre los/las ocupados a tiempo parcial, y con tendencia a cerrarse, por la disminución de los salarios masculinos. En el caso de los/las contratados/as temporales la brecha salarial es virtualmente nula, y los salarios de ambos sexos disminuyen. Se refuerza la idea de igualación a la baja.

La intervención sobre la brecha salarial plantea importantes dificultades, incluso cuando se dispone de buenas diagnósticos y propuestas para la intervención, como por ejemplo las que hacen referencia a la evaluación no sexista de los puestos de trabajo (CCOO, 2015; OIT, 2008). Asimismo, si bien se han identificado los distintos factores que influyen sobre la brecha salarial, quizás sabemos menos del modo en que éstos interactúan entre sí en distintos contextos, conocimiento que parece imprescindible a la hora de poder definir e implementar mecanismos de intervención.

Partiendo de estas reflexiones, el proyecto “La brecha salarial como fenómeno multidimensional. Análisis de barreras institucionales, organizacionales y culturales. Propuestas para la intervención” (BridgeS)<sup>6</sup>, se plantea si puede ser adecuado poner el foco en el sector, en un doble sentido. Desde el punto de vista del análisis, privilegiar el nivel sectorial parece pertinente, puesto que permite combinar una aproximación global a la brecha salarial con una perspectiva que tenga en consideración los aspectos institucionales de la regulación de los salarios, aquellos vinculados a la valoración del empleo de las mujeres, su relación con la segregación ocupacional, así como características específicas del sector de actividad y de la organización de los procesos productivos. En este sentido, se viene trabajando en la construcción de una tipología de sectores que permita identificar contextos organizativos con mayor o menor predominio de determinados factores que dan forma a la brecha salarial.

Desde el punto de vista de la intervención, el sector de actividad parece un escenario relevante, particularmente adecuado en el caso español, dado el papel que juega en la negociación colectiva así como en el posible desarrollo de políticas de igualdad. Ello no implica que haya de substituir a otras políticas, muy necesarias en un mayor nivel de generalidad, como el aumento del Salario Mínimo, o políticas que fomenten la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, y que combatan la cultura del presencialismo o las penalizaciones en las empresas a las ausencias por dedicación al cuidado, tanto para hombres como para mujeres; como tampoco ha de obstar la implementación de medidas más específicas, vinculadas a las características singulares de cada empresa.

---

6 Para más información, puede consultarse el blog del proyecto: <http://pagines.uab.cat/brechasalari/>

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- CCOO (2015). Informe sobre la brecha salarial de género. Impacto, negociación colectiva y actuación sindical.
- Corominas, Albert; Coves, Anna Maria; Lusa, Amaia; Martínez, Carmen y Ortega, M. A. (2001), "Valoración de los puestos: un medio para detectar y eliminar la discriminación salarial". Vigo, *Capital Humano*, 141: 16-26.
- De Cabo, Gema y Garzón, M<sup>a</sup> José (2007), *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid, Instituto de la Mujer.
- Francesconi, Marco y Gosling, Amanda (2005): *Career Paths of Part-Time Workers*. Manchester: Equal Opportunities Commission (EOC). Working Paper Series No. 19.
- Grimshaw, Damian y Rubery, Jill (2007). "Undervaluing women's work". Universidad de Manchester, *European Work and Employment Research Centre*. Working Paper Series, 53.
- OIT (2008). *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos*. Guía detallada.
- Olsen, Wendy y Walby, Sylvia (2004): *Modelling Gender Pay Gaps*. Manchester: Equal Opportunities Commission. Working Paper Series, No. 17.
- Sallé, M. Ángeles y Molpeceres, Laura (coord.) (2010). *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*. Madrid, Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración, Colección EME.
- Torns, Teresa; Recio, Carolina; Sánchez, Núria y Trinidad, Albert (2016). La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. En Díaz, Capitolina y Simó-Noguera, Carles (Eds.), *brecha Salarial y brecha de Cuidados* (pp. 89-108). Valencia: Tirant Lo Blanch.