

La brecha salarial por género de España ascendía en 2015 al 22,8%. Es decir, el salario medio de los hombres fue ese año un 22,8% superior al de las mujeres. En concreto, la remuneración promedio de los primeros ascendía a 25.992 euros anuales frente a los 20.051 euros de las segundas. ¿A qué se debe este hecho? ¿Por qué el conjunto de los hombres obtiene, en términos medios, un salario superior al del conjunto de las mujeres?

Una posible explicación es que las mujeres son sistemáticamente discriminadas por los empresarios, quienes tienden a minusvalorar su trabajo en favor del de sus colegas masculinos. La hipótesis resulta, sin embargo, poco probable: salvo que existiera algún tipo de conspirativa cartelización mo-

beneficios que fichando a (los más caros) hombres.

Siendo así, acaso haya que buscar la explicación de la brecha salarial por género en otra parte y, más concretamente, en que el trabajo que hombres y mujeres realizan no sea, en términos medios, el mismo. O dicho de otra manera: es verdad que la media de los hombres cobra un salario superior a la media de las mujeres... pero porque, en términos medios, también realizan un trabajo que resulta más valioso para las empresas que los contratan. Si esta segunda hipótesis fuera correcta, entonces deberíamos poder explicar las diferencias salariales medias entre hombres y mujeres en función de diferencias cuantitativas y cualitativas en su desempeño profesional.

prevalente entre ellos (en 2017, solo el 7,3% de los hombres estaban ocupados a tiempo parcial, frente al 24,1% de las mujeres). Las razones que expliquen que la jornada a tiempo parcial entre las mujeres sea mucho mayor que entre los hombres podrán ser muy variadas e incluso guardar relación con cuestiones criticadas por el movimiento feminista (por ejemplo, la segmentación de roles sociales por género: casi el 70% de las horas de tareas domésticas las realizan mujeres, de modo que no pueden acumular jornadas laborales fuera del hogar tan prolongadas como en el caso de los hombres). Pero, sea como fuere, si hombres y mujeres no realizan la misma cantidad de trabajo dentro del mercado laboral no cabrá esperar que perciban el mismo salario.

cierto, conviene indicar que España fue uno de los países europeos con menor brecha salarial por hora trabajada: por debajo de Alemania (22%), Austria (21,7%), Francia (15,3%), Dinamarca (15,1%)... y también la archifamosa Islandia (17,5%). Además, se trata de una variable en persistente reducción: en 2007, la brecha salarial por hora era en España del 18,1% y desde entonces ha ido reduciéndose hasta el presente 14,2%.

Pero, ¿a qué se debe ese 14,2%? ¿Es acaso los empresarios sí pagan salarios un 14,2% inferiores a las mujeres por el mero hecho de serlo? No. Tras ajustar por las diferencias cuantitativas entre el salario de hombres y mujeres, todavía nos queda ajustar las diferencias cualitativas. Precisamente este cálculo es el

cualidades personales, diferentes características del puesto de trabajo y diferentes tipos de empresas empleadoras.

En cuanto a las diferentes cualidades personales, Murillo y Simón descubrieron que estas tendían a operar en favor de las mujeres. Y es que, si bien la edad media de los hombres era superior a la de las mujeres (variable que tiende a favorecer un mayor salario), el nivel educativo medio de las mujeres era superior y sobrecompensaba el factor de la edad. Expresado de una forma más sencilla, si solo fuera por las cualidades personales, las mujeres de media deberían cobrar más que los hombres. La brecha salarial debería ir a su favor, no en su contra.

En cuanto a las diferentes características del puesto de tra-



nopsónica entre todos los empresarios de prácticamente todos los sectores de la economía, si las mujeres, realizando exactamente el mismo trabajo que los hombres, cobraran menos por el mero hecho de ser mujeres... entonces muchos empresarios se lanzarían a contratarlas sobreproporcionalmente para cosechar mayores

Comencemos con las diferencias cuantitativas: en términos medios, los hombres trabajan más horas que las mujeres dentro del mercado laboral. Por ejemplo, en 2015, 2016 y 2017, los hombres trabajaron, de media, seis horas más a la semana que las mujeres (en 2017, los hombres trabajaron 36,4 horas semanales frente a las 30,4 de las mujeres) dado que la jornada a tiempo parcial fue mucho menos

Para corregir este factor cuantitativo en el trabajo realizado por hombres y por mujeres, basta con que comparemos el salario medio por hora trabajada entre ambos colectivos y, de acuerdo con Eurostat, la diferencia en esta variable fue del 14,2% en 2015. En otras palabras, la brecha salarial bruta del 22,8% quedaba minorada al 14,2% una vez considerado el diferente tiempo de trabajo. A este respecto, por

que efectuaron para 2010 dos economistas españoles, Inés Murillo e Hipólito Simón, en su artículo "La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España". La conclusión alcanzada por ambos autores es que prácticamente dos tercios de esa brecha salarial por hora podían explicarse por diferencias cualitativas en el trabajo promedio entre hombres y mujeres en tres campos: diferentes

bajo, Murillo y Simón hallaron que la antigüedad de los hombres en sus empleos era superior, que disfrutaban de categorías profesionales de mayor rango y que, además, contaban con mayores responsabilidades supervisoras que las mujeres. Nuevamente, uno podría llegar a explicar estas diferencias por razonamientos compatibles con el discurso feminista (los famosos techos de cristal), pero no de-

nunciando que hombres y mujeres cobran distinto por realizar el mismo trabajo: un director no es lo mismo que un administrativo o que un empleado no cualificado. Si hay más hombres directores, entonces es lógico que, como media, cobren más.

Por último, y en cuanto a los diferentes tipos de empresas empleadoras, Murillo y Simón concluyeron que, si bien las mujeres trabajan proporcionalmente más en empresas y en áreas geográficas que favorecen relati-

dios se abonaron en el personal doméstico (1.254 euros mensuales) y en la hostelería (1.431 euros mensuales), donde el 88% y el 53% de los empleados eran mujeres. Como ya decíamos, esta segmentación sexual por ocupaciones podría tener causas culturales y no biológicas, pero seguiría sin ser cierto que hombres y mujeres cobran distinto por el mismo trabajo.

En definitiva, Murillo y Simón llegaron a la conclusión de que dos tercios de esa brecha sala-

pañoles con menos de 30 años es prácticamente inexistente (ver gráfico en página anterior). Ni siquiera alcanza el 3,3% aun teniendo en cuenta que los hombres siguen trabajando de media en sectores relativamente mejor pagados. ¿A qué se debe entonces esta pequeñísima brecha que comienza a incrementarse a partir de los 30 años? A una variable que se menciona menos de lo que debería: la maternidad.

La maternidad es la variable clave que permite explicar simultáneamente por qué muchas

diciendo, prácticamente toda la brecha salarial podría explicarse por este factor.

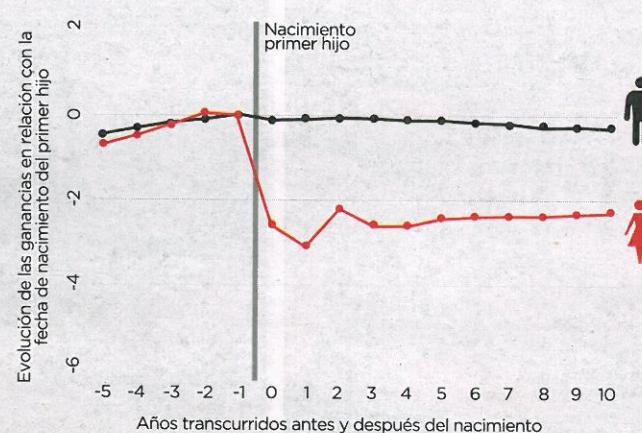
En este sentido, la experiencia española resulta muy similar a la de Dinamarca, país donde la brecha salarial persiste tras décadas de políticas públicas para eliminarla. En un reciente estudio titulado *"Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark"*, los economistas Henrik Jacobsen Kleven, Camille Landais y Jakob Egholt Søgaard también han cifrado la penalización por maternidad en un 20%, de modo que nuevamente la maternidad sería la

A su vez, y por otro lado, esta brecha salarial también se abre entre las mujeres que deciden no ser madres y las que sí deciden serlo, poniendo de manifiesto que lo que se penaliza salarialmente no es el hecho de ser mujer, sino el hecho de ser madre (ver gráfico inferior en esta página).

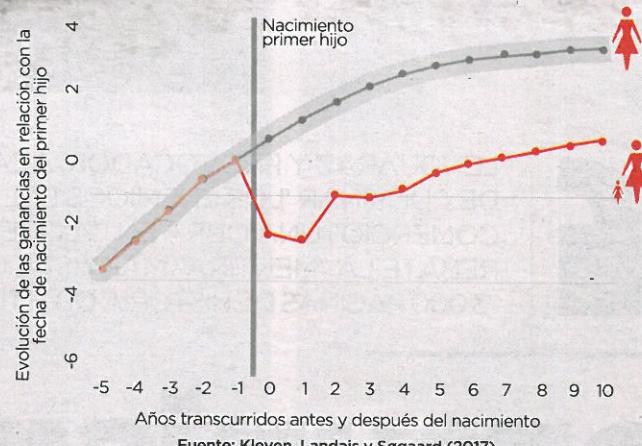
Evidentemente, uno puede legítimamente plantearse por qué las mujeres que son madres sí se ven negativamente impactadas en sus carreras laborales mientras que, en cambio, los hombres que son padres no sufren tal perjuicio. Esto es, uno puede legítimamente plantearse por qué el cuidado de los hijos recae especialmente sobre las mujeres y no sobre los hombres.

Lo que, de nuevo, no se debería hacer es culpar al empresario de pagar un salario distinto a hombres y mujeres

por efectuar el mismo trabajo: no desempeñan el mismo trabajo en la medida en que ha-



EL SALARIO DE LOS HOMBRES FRENTE AL DE LAS MUJERES CON NIÑOS



EL SALARIO DE LAS MUJERES SIN HIJOS FRENTE AL DE LAS MUJERES CON HIJOS

{ 20% } la penalización salarial por maternidad



vamente sus salarios frente a los de los hombres, los segundos trabajan en sectores relativamente mejor pagados que los de las mujeres. Como muestra, dos botones: en 2016, los mejores salarios medios en España se abonaron en el sector financiero (3.282 euros mensuales) y en el sector de suministro energético (3.153 euros mensuales), donde el 52% y el 80% eran hombres; a su vez, los peores salarios me-

rial del 14,2% podían explicarse por la acción conjunta de los tres factores anteriores. En tal caso, solo quedaría una brecha salarial de cerca del 5% sin explicación. ¿Es esa la irreductible discriminación monetaria por razón de sexo que ejerce el empresariado español sobre los trabajadores y las trabajadoras? Pues probablemente tampoco. Y es que la brecha salarial por hora entre hombres y mujeres es-

mujeres prefieren jornadas laborales más cortas y flexibles así como categorías profesionales con menor responsabilidad. Y también es la que permite explicar por qué puede haber otros costes de productividad para la empresa asociados a contratar a una mujer que vaya a quedarse embarazada. En España, la economista Sara de la Rica ha cifrado esa penalización salarial por maternidad en cerca del 20%: es

principal (y prácticamente única) responsable de toda la brecha salarial. Y es que, por un lado, no existen diferencias significativas en los sueldos entre hombres y mujeres antes del nacimiento del primer hijo; solo es después de que este se produzca cuando se abre una brecha a largo plazo de casi un 20% en el salario medio entre hombres y mujeres (ver gráfico superior en esta página).

cerse cargo de la crianza de los hijos supone en general una implicación mucho menor en la carrera profesional.

En definitiva, la brecha salarial por género no implica que los empresarios minusvaloren sistemáticamente el trabajo femenino frente al trabajo masculino. Lo que implica es que el trabajo que, en términos promedios, realizan los hombres es distinto al que realizan las mujeres y, por eso, se remuneran de un modo diferente. Tanto en España como fuera de ella.

A partir de ahí, el debate por supuesto puede proseguir para dilucidar si esos distintos trabajos realizados por hombres y mujeres son el resultado de preferencias heterogéneas entre ellos (ya tengan una causa genética, cultural o mixta) o de obstáculos sociales al desarrollo profesional de las mujeres.

Pero lo que en ningún caso deberíamos hacer es tergiversar los datos para manipular a la ciudadanía: hombres y mujeres no perciben distintos salarios por realizar el mismo trabajo.