

La Brecha salarial como indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una aproximación a las lógicas sectoriales y organizativas

Pilar Carrasquer
Núria Sánchez
Martí López-Andreu
Carolina Recio

Comunicación presentada en:

XII Congreso Español de Sociología

“Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología”

*LABORAL, CIUDAD DE LA CULTURA (Gijón, Asturias)
30 de junio, 1 y 2 de julio 2016*

Título

La Brecha salarial como indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una aproximación a las lógicas sectoriales y organizativas

Autoras y autores *

Pilar Carrasquer (pilar.carrasquer@uab.cat)[∞], Núria Sánchez (nuria.sanchez@uab.cat), Martí López (m.lopezandreu@hud.ac.uk), Carolina Recio (carolina.recio@uab.cat)

Resumen

Los estudios acerca de la Brecha salarial (BS en adelante) se han centrado a menudo en la medición de las diferencias en las características individuales de hombres y mujeres (formación, antigüedad, tiempo de trabajo) con el objetivo de cuantificar la parte explicada y no explicada de dicha discrepancia, de un modo que relega al género a una suerte de “residuo” (Baudelot, 1995). Frente a este tipo de enfoques, la comunicación defiende una aproximación al análisis de la BS como un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo, bajo una perspectiva que no ignora lo que ocurre fuera de él. Tomando la división sexual del trabajo como marco de referencia, las desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado de hombres y mujeres y la segregación ocupacional emergen como ejes clave de análisis. La consolidación de un modelo familiar basado en la consideración del salario de las mujeres como complementario ha conformado una minusvaloración del trabajo realizado por éstas, dentro y fuera del hogar, incrustado en un patrón de segregación en el empleo y en las jerarquías de remuneraciones entre sectores y ocupaciones. Mientras estos factores han sido identificados extensamente en la literatura, menos atención se ha prestado a su concreción en contextos sectoriales y organizativos específicos. La comunicación plantea, pues, la pertinencia poner foco en un análisis sectorial de la BS que permita indagar en qué modo la (minus)valoración del trabajo realizado por las mujeres, concretado en la construcción de las categorías profesionales, responde a lógicas distintas en función del sector de actividad; en qué sentido éstas estarían relacionadas con formas diversas de organización del trabajo y gestión de la fuerza de trabajo; de qué modo determinadas estructuras y culturas organizacionales favorecerían distintos mecanismos de segregación en el empleo; y de qué forma estas problemáticas son percibidas por los agentes sociales y abordadas en la negociación colectiva. Con este propósito, a nivel metodológico se plantea la construcción de una tipología de sectores para posteriormente realizar estudios de caso en empresas representativas. Estas reflexiones y propuestas de análisis constituyen una primera aproximación a la BS en el marco del proyecto I+D BridgeS, financiado en la convocatoria Recercaixa 2015.

Palabras clave: Brecha salarial, desigualdades género, negociación colectiva, culturas organizativas.

* Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET). Universidad Autònoma de Barcelona (UAB).

[∞] Red de excelencia GENCPOLIS.

Sumario

Introducción

La Brecha salarial como fenómeno multidimensional

Diseño de investigación del proyecto BridgeS

Fuente de datos utilizada y tipo de análisis planteado

Hacia una tipología sectorial de la Brecha salarial

Apuntes finales

Bibliografía

Introducción

La brecha salarial (BS) es un rasgo típico y persistente del mercado de trabajo que distingue la actividad laboral de hombres y mujeres. En el interés por la desigualdad salarial confluyen la Estrategia Europea 2020 y la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2010-2015. La reducción de la BS es un objetivo europeo de empleo ligado a la igualdad de oportunidades y a la independencia económica de las mujeres. La igualdad salarial entre hombres y mujeres constituye, además, una de las dimensiones básicas del “decent work” identificadas por la OIT.

En efecto, la BS es una de las expresiones más notorias de las desigualdades de género en el mercado laboral, que incide directamente en las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres: de ahí su trascendencia. Desde el punto de vista de las condiciones de trabajo y de empleo, la BS es un indicador de situaciones y de trayectorias laborales y profesionales claramente diferenciadas por razón de género. La BS no es sólo una cuestión de menos ingresos para las trabajadoras y profesionales, en relación al trabajador masculino equivalente. Alude también a la percepción del trabajo y del valor de ese trabajo para unas y otros, así como a su reconocimiento en términos profesionales. 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 BS 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, en el futuro.

Las políticas orientadas a la reducción de la BS parecen no parecen dar fruto (EIGE, 2015; Rubery y Grimshaw, 2014; AAVV, 2009; Plantegna y Remery, 2006). ¿A qué es debido? ¿Cuáles son los obstáculos que dificultan la viabilidad o la eficacia de esas políticas? ¿A qué se debe la disparidad en el alcance de la BS? ¿Existen entornos sectoriales o empresariales más o menos proclives a la BS? ¿Qué papel juega la percepción del empleo femenino en la configuración de la BS? ¿Cómo afrontar esas posibles barreras? Para responder a

ello, nuestra atención se centra en la identificación de los factores institucionales, organizativos, culturales y simbólicos que o bien fomentan o bien pueden contribuir a paliar la desigualdad salarial, mediante una aproximación sectorial y de empresa. Entendemos que ese es el ámbito idóneo para identificar las distintas lógicas organizativas y de gestión, así como las de negociación de las condiciones de trabajo que permitan profundizar en un aspecto central de las desigualdades de género.

Esta comunicación se inscribe en un proyecto más amplio¹, justo en sus inicios, que pretende abordar el estudio de la BS fijándose en algunas de las dimensiones de análisis y mecanismos de reproducción de la BS a los que se ha prestado menor atención, con el objetivo de mejorar su comprensión y de aportar instrumentos de intervención sobre un fenómeno que definimos como multidimensional. Nuestra atención se centra en la identificación de los factores institucionales, organizativos, culturales y simbólicos que o bien fomentan o bien pueden contribuir a paliar la desigualdad salarial, a través de una metodología mixta que parte de una aproximación cuantitativa para focalizar, en un segundo momento, la atención sobre los procesos y lógicas organizativas que permitan comprender mejor la BS. De este modo esperamos contribuir a una mejor interpretación de un aspecto nuclear en las relaciones laborales y de género, que resulta asimismo clave para la mejora de las condiciones de vida de las personas. Para ello, como primer paso, nos proponemos la construcción de una tipología sectorial que nos permita identificar esas distintas realidades y pautar la elección de los estudios de caso.

La BS como fenómeno multidimensional

La BS es una de las desigualdades más reconocidas entre aquellas que se dan en el mercado de trabajo. A pesar de que la legislación vigente protege contra la discriminación salarial, lo cierto es que la diferencia entre el salario femenino y el masculino continúa situándose por encima del 20% en España. Los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE) revelan que, en 2013, la ganancia media anual de las mujeres fue de 19.514,58 € mientras que la ganancia media anual de los hombres alcanzó los 25.675,14€. La misma encuesta señala que el 18,6% de las mujeres tuvo ingresos iguales o inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, ante el 8,3% de los hombres. Además, esa misma fuente indica que, en España, el diferencial salarial entre hombres y mujeres ha aumentado en los últimos años, pasando de un 21,87% en 2008 a un 23,9% en 2013. Cifra sustancialmente por encima de la media de la UE-28, que era del 16,4%, en 2013 (European Commission, 2015).

Son muchos los estudios nacionales e internacionales que recientemente se han dedicado al análisis de la BS entre hombres y mujeres (EIGE, 2015; Fundació M^a Aurèlia Capmany-UGT, 2015; European

¹ Proyecto I-D “La BS como fenómeno multidimensional. Análisis de las barreras institucionales, organizativas y culturales. Propuestas de intervención” (BridgeS). Recercaixa 2015.

Commission, 2015; Secretaría Mujer CCOO, 2015; Sallé-Molpeceres, 2010), lo que pone de manifiesto que se trata de una problemática de primer orden. Asimismo, como se ha visto, los datos señalan que la BS, lejos de desaparecer, se consolida y refuerza como un eje clave de desigualdad de género en el mercado de trabajo. Tal como se ha señalado, las políticas orientadas a su reducción parecen haber tenido poco éxito en el logro de un hito que aparece como un “objetivo en continuo movimiento” (Rubery y Grimshaw, 2014).

Para dar cuenta tanto de la propia existencia de la BS como de su persistencia más allá de las políticas desarrolladas, la literatura especializada coincide en señalar la multidimensionalidad de la problemática, aludiendo a factores personales y sociales, además de a aquellos que tienen que ver con la estructura del mercado de trabajo o los componentes de la propia estructura salarial. En esta línea, el *Informe Mundial de los Salarios* realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) distingue entre aquella parte de la desigualdad salarial que se explica por diferencias en el nivel de estudios, el tiempo de trabajo o el tipo de empleo, de la parte no explicada por esos factores clásicos, como ya se planteaba en los estudios de Blau y Khan (1997) sobre la relación entre la propia estructura salarial y la brecha de género. A su vez, desde los estudios del trabajo con perspectiva de género, la BS se ha explicado principalmente como efecto de una estructura segregada del mercado de trabajo (horizontal y verticalmente), que ubica a las mujeres en aquellos sectores de empleo con peores condiciones retributivas, y ocupan las posiciones más bajas en la jerarquía laboral (Torns, 1999). Se trata de un análisis que subraya la persistencia de la división sexual del trabajo y su influencia en la posición de hombres y mujeres en ámbito laboral (Carrasquer et al., 1998; Carrasquer, 2002; Carrasquer y Torns, 2007)². Desde este tipo de enfoque se defiende que la norma social de empleo vigente es aquella basada en una organización sociotemporal construida sobre la centralidad del proyecto laboral y que exige disponibilidad absoluta para el empleo. Esta norma social de empleo “en masculino” perjudica a aquellos colectivos que no pueden dedicarse exclusiva o prioritariamente al empleo, como las mujeres que tienen y sienten la obligación moral de combinarlo con las obligaciones reproductivas. Unas constricciones sociotemporales que se ven reforzadas a nivel de empresa por la cultura presentista propia de los países del Sur de Europa. De este modo, los menores salarios de las mujeres se ven como normales o naturales porque también se ve como normal y adecuada su mayor presencia en el trabajo a tiempo parcial, o bien su mayor exposición a la temporalidad o el subempleo, dado su supuesto menor compromiso con la actividad laboral. Todo lo cual redundará en un impacto a largo plazo en sus trayectorias (y por lo tanto, en sus salarios y pensiones).

Sin alejarse de este marco interpretativo, las aportaciones de Maruani (1993), Fougereyrollas-Schwebel (1996) y Daune-Richard (2000), sostienen que la construcción de las cualificaciones es un proceso que dota de valor al trabajo, para, desde la perspectiva de género, denunciar la exclusión de competencias adquiridas al

² En esta misma línea han abundado trabajos más recientes (Torns et al., próxima publicación), investigación realizada en el marco del proyecto “La BS y la brecha de cuidados. Dos factores de desigualdad de género”, financiado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la cofinanciación del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (Ref. 128-CNBR025) y dirigido por Capitolina Díaz y Carles Simó, de la Universidad de Valencia.

margen del sistema educativo en los procesos de construcción de las categorías profesionales. La configuración de las categorías profesionales se ha realizado habitualmente tomando como referencia el modelo de sociedad industrial, por lo que las éstas han tendido a reflejar las situaciones propias del empleo masculino, definiendo un sistema de categorías profesionales que toma como referencia al empleo industrial y técnico (Daune-Richard, 2000), y que marginaría muchos de los empleos propios de una sociedad de servicios, en la que el colectivo femenino es protagonista. Esta forma sexuada de dotar de valor al trabajo tendría claros impactos en la configuración de las estructuras salariales y, por lo tanto, en la brecha de género.

De hecho, a pesar de su relevancia, el valor otorgado al empleo y al salario femenino ha tenido un peso relativamente limitado en los estudios sobre BS. Sin embargo, expertos reconocidos han señalado como el trabajo realizado por las mujeres tiende a infravalorarse, poniendo de manifiesto, por ejemplo, la existencia de una relación entre la feminización de sectores productivos y la reducción de los salarios (Grimshaw y Rubery, 2007). También se ha prestado poca atención al estudio de las percepciones e imaginarios sobre el salario femenino. Aunque algunos estudios apuntan que la persistencia de estereotipos en torno al empleo femenino y a su valor, relacionados con la división sexual del trabajo, refuerzan el modo en que el trabajo de las mujeres continúa siendo percibido (y auto percibido por las propias mujeres), como secundario y complementario a la actividad femenina principal, la doméstico-familiar, y por lo tanto merecedor de un menor salario (Humphries, 1977; Baudelot y Serre, 2006).

Junto a la percepción del trabajo de ambos géneros, un aspecto poco estudiado de la construcción y reproducción de la BS tiene que ver con las culturas organizativas de las empresas. Trabajos recientes han puesto de manifiesto que los modelos organizativos permean formas distintas de tejer las relaciones de poder, generándose entornos más o menos propicios para la igualdad de género (Tura-Solvas y Martínez Costa, 2012; Berbel 2014). Las evidencias proporcionadas por Tura-Solvas y Martínez Costa (2012) señalan que las culturas organizativas jerárquicas y aquellas orientadas al control por medio de logro de objetivos están relacionadas con una mayor percepción de desigualdad de oportunidades de género, mientras que las culturas de “desarrollo” (orientadas a la flexibilidad y al cambio, con una orientación externa, que fomenta la creatividad y la adaptación), son las que más se corresponden con una percepción de equidad y de posibilidades de conciliación en la empresa. A su vez, parece que las culturas organizativas “de grupo” pueden estar negativamente relacionadas con la igualdad en la remuneración y las promociones, en la medida que el trabajo en equipo exige una implicación y compromiso que a menudo es incompatible con la vida (Tura-Solvas y Martínez Costa, 2012).

Finalmente, a pesar de que la BS parece resistirse a las actuaciones llevadas a cabo tanto en el ámbito de las relaciones laborales como de las políticas públicas en pro de la igualdad de oportunidades, existen también evidencias que señalan que en aquellos países que desarrollan políticas efectivas de igualdad, así como en los que existe un modelo de negociación colectiva más centralizada, donde el nivel de cobertura es mayor y las empresas están obligadas a cumplir con los convenios colectivos, la BS es menor (CES 2014;

Plantenga y Remery, 2006). A su vez, la reducida presencia de mujeres (y de perspectiva de género) en los ámbitos de decisión sindical habría contribuido a una escasa visibilización de la problemática, lo que se pone de manifiesto en la limitada presencia de cláusulas de igualdad en los convenios colectivos (ETUC, 2007; CES, 2015; Torns y Recio, 2010). En este sentido, el balance sobre el programa de actuación para promover la igualdad de oportunidades suscrito por los agentes sociales a escala europea, reconocía los limitados logros en materia de igualdad salarial y las dificultades para actuar a nivel de empresa (AAVV, 2009). Estudios recientes liderados por las principales organizaciones sindicales españolas, abundan en el diagnóstico de la BS bajo este prisma, incidiendo bien en las dinámicas de negociación sectoriales (Secretaría de la Mujer de CCOO, 2015), bien en la identificación de propuestas de intervención (Fundació Maria Aurèlia Capmany, 2015), en línea con las reflexiones de las confederaciones sindicales europeas (CES, 2014).

En resumen, existen evidencias que la BS tiene un carácter multidimensional, en el que entran en juego elementos socio-organizativos e institucionales, junto a las cosmovisiones en torno al papel y al valor del trabajo femenino que actúan como productoras y reproductoras de la BS. Bajo este prisma abordamos el estudio de la BS. Nos interesa poner el foco en los mecanismos de construcción de las cualificaciones y de las categorías laborales, lo que nos lleva a la necesidad de una aproximación que pivote sobre el análisis sectorial y de empresa. Esta aproximación va a permitir analizar el modo en que distintos entornos y culturas organizativas favorecen o constituyen barreras a la igualdad salarial; así como, el papel de las percepciones o imaginarios colectivos de las propias personas empleadas (de las mujeres en particular) en la valorización y remuneración del empleo femenino.

Diseño de investigación del proyecto BridgeS

Con el objetivo de aproximarnos a la multidimensionalidad del fenómeno de la brecha, el proyecto plantea un diseño de métodos mixtos, con una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos. Así, en una primera fase se plantea realizar una aproximación extensiva, que permita realizar una radiografía cuantitativa de la realidad de la BS en España. Más concretamente, puesto que el marco analítico del que nos dotamos plantea la necesidad de un análisis de las lógicas sectoriales y de empresa, esta primera explotación de datos cuantitativos tiene como finalidad construir una tipología de sectores que refleje la diversidad de contextos laborales y organizativos del empleo de las mujeres, y el modo en que esos distintos contextos se traducen en distintas expresiones de la BS. La tipología resultante ha de servir como base, junto con información de carácter cualitativo complementaria, para la selección de los sectores clave a analizar en una segunda fase del trabajo empírico.

El objetivo de dicha segunda fase es conocer cómo las distintas dinámicas sectoriales intervienen en la brecha. La selección de cuatro sectores clave que representen, a modo de tipos ideales, contextos laborales diferenciados, en que los factores relevantes tengan un peso específico distinto e interaccionen de forma

diversa, es el paso obligado para ello. El análisis de dichos sectores clave incluirá una revisión de contenidos y procesos de negociación colectiva, entrevistas a agentes sociales (empresariado, representantes sindicales) representativos de cada ámbito, así como grupos de discusión con trabajadores y trabajadoras de los distintos sectores. Ello ha de permitir poner de relieve el impacto diferencial que los factores identificados como teóricamente pertinentes tienen o no sobre la desigualdad salarial en contextos específicos. En base a los resultados de dicho análisis, se seleccionarán las empresas en las que realizarán los estudios de caso. Es ahí donde se plantea identificar, con un mayor nivel de concreción, los procesos organizativos e institucionales, así como las culturas laborales y organizativas que favorecen la existencia de la BS, y que pueden facilitar o dificultar el hacerle frente.

Finalmente, puesto que el proyecto tiene una clara vocación de intervención y de involucración de los agentes sociales, se plantea el uso de instrumentos que permitan la elaboración coparticipada tanto del diagnóstico como de las propuestas de intervención. En concreto, en la elaboración de recomendaciones para la implementación de políticas y para la negociación colectiva, se utilizará un cuestionario online orientado a expertos y agentes sociales implicados.

Una vez presentado resumidamente el diseño general del proyecto, cabe señalar que la presente comunicación se sitúa en la primera de las fases mencionadas, y pretende contribuir al trabajo empírico de construcción de la tipología de sectores representativa de las distintas lógicas de la BS. Así, la comunicación se centra en proporcionar algunos datos descriptivos de las principales variables que se consideran teóricamente relevantes a la hora de dar cuenta de la BS, así como un primer análisis de clúster, apuntando la línea que han de seguir los futuros análisis a realizar.

Fuente de datos utilizada y tipo de análisis planteado

Los análisis planteados se han de realizar con datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) que lleva a cabo el Instituto Nacional de Estadística (INE), y, fundamentalmente, con aquellos relativos a su edición cuatrienal. En efecto, el INE realiza de forma anual una versión resumida de la encuesta, mientras que recopila la información con mucho mayor nivel de detalle de forma cuatrienal. El objetivo del proyecto es trabajar de forma detallada la versión cuatrienal de la encuesta, en sus tres últimas ediciones (2006, 2010 y 2014), con el objetivo de proporcionar tres fotografías del estado de cosas en tres momentos relevantes: antes de la crisis (2006); tras un primer periodo de destrucción de empleo, principalmente masculino (2010); y en el momento más reciente, en el que el efecto de las políticas de austeridad sobre el empleo femenino pueden haberse observado en mayor medida (2014). Asimismo, el recurso a los datos europeos homologables correspondientes a esos tres momentos señalados, ha de permitir una lectura longitudinal y comparada a nivel europeo.

Se trata, pues, de trabajar con los microdatos de la encuesta para las tres secciones transversales (tan pronto como la de 2014 sea publicada), ya que éstos tienen como principal ventaja el proporcionar un importante nivel de desagregación por sector³ y por ocupación, lo que nos ha de permitir el trabajar los sectores con un nivel de detalle mucho mayor al que suele ser habitual, en coherencia con la importancia que le otorgamos en el diseño de investigación al análisis de contextos laborales específicos. Sin embargo, motivos prácticos nos obligan a trabajar, en la presente comunicación y de forma provisional, con un mayor nivel de agregación de la información⁴.

De este modo, en el siguiente apartado se presentan algunos descriptivos relativos a la evolución de la BS en 2006, 2010 y 2013 (a la espera que los datos de 2014 sean publicados). No obstante, nos centramos principalmente en la explotación de los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2010, proporcionando una serie de descriptivos a modo de trabajo previo para la construcción de la tipología de sectores a la que nos hemos venido refiriendo⁵. De este modo, se proporcionan los indicadores clave de la brecha existente en los distintos componentes del salario, según una serie de variables identificadas como teóricamente relevantes (tamaño de la empresa, propiedad pública/privada, nivel de centralización de la negociación colectiva, sector y ocupación). El análisis de clúster reafirma la pertinencia de tomar en consideración las variables mencionadas a la hora de construir la tipología definitiva de sectores, una vez los microdatos completos se encuentren a nuestra disposición.

Hacia una tipología sectorial de la brecha salarial

Como se ha comentado, la tendencia observada es la de un ligero aumento global de la BS en estos últimos años en España, hasta situarse en el 23,9% en 2013; pero esa tendencia refleja dinámicas distintas. Así, la proporción del salario femenino en relación al masculino, tomando como referencia la ganancia media bruta anual, tiende a ser mayor, igual o por encima de la media, en los salarios del cuartil superior y en los ubicados en el percentil 90, mientras que es claramente inferior tanto en el cuartil inferior y, más concretamente, en el percentil 10 (ver tabla I). De hecho, en 2013, el salario femenino en relación al masculino representa sólo el 64,4% en el percentil 10 pero alcanza el 79,2% en el percentil 90. Esto es, la brecha es mayor cuanto menor es el salario. En términos globales, y con las reservas que implica el cambio en la CNAE de 2009, el año 2010, ejemplifica uno de los momentos de menor BS de los últimos años, especialmente notorio en los salarios más

³ En concreto, 53 divisiones de la CNAE-93 para 2006 y 82 divisiones de la CNAE-09 de 2010 en adelante.

⁴ Los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, accesibles en formato abierto a través de la web del INE, presentan un importante nivel de agregación de algunas de las variables clave para el análisis planteado (principalmente, en lo relativo a la variable de sector), por motivos de anonimización, por lo que nos encontramos actualmente en fase de tramitación de una petición específica de los microdatos que nos permita explotar dicha variable con todo el detalle posible.

⁵ Agradecemos la colaboración de María Antonieta Herrera y de Albert Trinidad, estudiantes en prácticas adscritos a este proyecto, en esta fase de la investigación.

elevados, probablemente debido al impacto de la crisis en el empleo masculino. Sin embargo, en 2013, esa situación se ha revertido ya en todos los casos, excepto en el de los salarios ubicados en el percentil 10.

Tabla I. Proporción de salario femenino en relación al masculino. 2006-2010-2013.

	Media	Percentil 10	Cuartil inferior	Cuartil superior	Percentil 90
2013	76,5	64,4	69,4	76,5	79,2
2010	77,4	61,4	72,6	79,4	81,4
2006	73,7	58,9	71,8	78,5	75,9

Fuente: EES anual- INE.

Estas cifras permiten intuir que bajo el indicador agregado de la BS conviven realidades muy distintas. Con objeto de perfilar mejor esa imagen, exploramos las principales dimensiones que, a nuestro modo de ver, pautan la BS.

Salario base y complementos salariales

La literatura señala que la composición del salario entre salario base y complementos es una de las dimensiones que influyen de forma significativa en la BS. En efecto, tal como se puede apreciar en la tabla II, el salario base (-19,06%) y la ganancia media por hora normal de trabajo (-20,88), marcan el alcance global de la misma, pero los complementos salariales y pagos extraordinarios introducen variaciones al alza cualitativamente significativas, de modo que la brecha alcanza el -26,10%, si tomamos como referencia el salario mensual total, incluidos pagos extraordinarios y horas extra. Las horas extraordinarias y los complementos por turnos de trabajo (-68,35% y -41,34%, respectivamente), actúan claramente en detrimento de los salarios femeninos, reforzando la brecha entre unos y otras. 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 (incluidos los complementos por turno de trabajo)⁶, pues representan el 28,8% del salario mensual total femenino y el 33,9% del masculino y arrojan una brecha relativa de -37,13%. El diferencial en las horas normales de trabajo (-8,6%) puede explicar, en parte, la brecha. Pero a buen seguro intervienen otros factores que exploramos a continuación.

Tabla II. Salario base y complementos mensuales (en €), por sexo. 2010

	Mujeres	Hombres	Brecha
--	---------	---------	--------

⁶ 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.

Salario base	1.094,2018	1.351,9117	-19,06
Paga extraordinaria mensual	31,9016	52,2779	-38,98
Pagos por horas extraordinarias	5,8665	18,4760	-68,25
Complementos salariales (incluidos por turno de trabajo)	459,9050	731,5187	-37,13
- Complementos salariales por turno de trabajo	25,3354	43,1927	-41,34
Salario mensual total (incluye pagos extraordinarios y horas extra)	1591,8749	2154,1843	-26,10
Ganancia por hora normal de trabajo	10,5790	13,3709	-20,88
Horas normales de trabajo en el mes de octubre	149,2468	163,2810	-8,60

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial (INE), microdatos 2010.

Tamaño de la empresa

El tamaño de la empresa repercute de manera negativa en la BS, en un sentido aparentemente contra intuitivo: a mayor tamaño, mayor brecha (ver tabla III). Así lo indican los datos relativos al salario base, a la percepción por horas extraordinarias o a la propia ganancia por hora normal de trabajo, donde, en este último caso, los valores van desde el -17,54% en las empresas de hasta 49 personas empleadas, al -25,19% en las de 200 o más trabajadores y trabajadoras. Por el contrario, las horas extraordinarias y el conjunto de complementos salariales, se ven afectados en sentido inverso. Con todo, los complementos salariales suponen un porcentaje mayor de los salarios en las grandes empresas que en las pequeñas, con la consiguiente aportación a la brecha global según tamaño de empresa (un 21% y un 29% de los salarios de mujeres y hombres, respectivamente, en las empresas de 1 a 49 personas empleadas, en relación a un 33% y 36,6%, también en las mujeres y hombres, por este orden, en las empresas con una plantilla de 200 o más personas empleadas). Presumiblemente, en ello intervengan varios factores. Primero, los más bajos salarios medios de las pequeñas empresas en relación a las medianas y grandes; segundo, la propia actividad y la organización del trabajo; por último, quizá también, distintas formas de gestión de la mano de obra, más convencionales en la pequeña o mediana empresa, con mayor recurso a sistemas organizativos y de incentivos clásicos, como las horas extraordinarias, que quizá en la grande. Es un extremo a explorar.

Tabla III. Salario base y complementos salariales por tamaño de empresa y sexo. 2010

	1 a 49 Trabajadores/as			50 a 199 Trabajadores/as			200 o más Trabajadores/as		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Salario base	1.021,32	1.225,42	-16,66	1.094,65	1.332,14	-17,83	1.131,67	1.463,04	-22,65
Paga extraordinaria mensual	22,52	31,57	-28,68	25,16	41,91	-39,97	40,49	77,02	-47,43
Pagos por horas extraordinarias	1,80	7,09	-74,62	4,49	19,91	-77,44	8,87	27,01	-67,15
Complementos salariales (incluidos por turno de trabajo)	288,61	517,40	-44,22	405,98	730,73	-44,44	582,82	905,73	-35,65
- Complementos salariales por turno de trabajo	6,04	13,62	-55,64	17,38	37,10	-53,16	40,38	70,84	-43,00

Salario mensual total (pagos extraordinarios y horas extra)	1.334,25	1.781,48	-25,10	1.530,28	2.124,69	-27,98	1.763,86	2.472,80	-28,67
Ganancia por hora normal de trabajo	9,04	10,97	-17,54	10,18	13,03	-21,87	11,63	15,55	-25,19
Horas normales de trabajo en el mes de octubre	147,86	163,71	-9,68	149,76	165,09	-9,29	149,55	161,54	-7,42

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial (INE), microdatos 2010.

Control público / privado de la empresa

La titularidad pública o privada de la empresa incide en los valores de la brecha. Se constata que los salarios de las empresas bajo control público presentan los valores más bajos de BS: un -10,7% en relación al salario base y un -13,16% con respecto a la ganancia por hora normal de trabajo; mientras que, en el caso de las empresas de titularidad privada, los valores correspondientes son del -20,6% y del -24,9%, respectivamente. Sólo las cifras relativas a la paga extraordinaria mensual muestran un balance inverso (ver tabla IV). Sin duda, el control público de la empresa protege de la brecha. En este sentido, la significativa presencia de mujeres en el sector público, mitigaría los valores globales de la BS, a pesar de la fuerte feminización de algunos de estos sectores, como veremos más adelante. Algo a considerar porque permite matizar la relación entre segregación ocupacional y feminización de la actividad, y la BS. Al tiempo que plantea la necesidad de atender a procesos micro, a nivel de empresa, relacionados con las culturas empresariales y las formas de gestión de la mano de obra, más formalizados y, en cierto modo, más transparentes, en las empresas bajo control público que en las de control privado. En este sentido, destaca el distinto papel que juegan aquí los complementos salariales, según se trate de empresas bajo control privado o público. En el caso público y para ambos géneros, los complementos suponen una parte muy significativa de los salarios (un 44% entre las mujeres y un 45,2% entre los hombres), pero se trata de complementos de naturaleza distinta a la de las empresas privadas, pues suelen estar más ligados a la propia actividad (complemento de destino o asimilado en el personal laboral del sector público, por ejemplo) que vinculados sistemas de recompensa y/o de incentivos, en la empresa privada. Ello parece revertir en una brecha significativa por esta rúbrica en el caso de las empresas bajo control público (-16,4%), pero notablemente menor que en las de control privado (-49,7%).

Tabla IV. Salario base y complementos salariales por control público o privado de la empresa y sexo. 2010.

	Público			Privado		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Salario base	1.136,31	1.272,66	-10,71	1.083,04	1.364,64	-20,64
Paga extraordinaria mensual	17,58	34,92	-49,66	35,70	55,07	-35,17
Pagos por horas extraordinarias	12,29	20,87	-41,12	4,16	18,09	-76,98
Complementos salariales (incluidos por turno de trabajo)	918,86	1.099,12	-16,40	338,23	672,46	-49,70
- Complementos salariales por turno de trabajo	72,68	89,97	-19,22	12,78	35,68	-64,17

Salario mensual total (pagos extraordinarios y horas extra)	2.085,03	2.427,57	-14,11	1.461,14	2.110,26	-30,76
Ganancia por hora normal de trabajo	13,75	15,84	-13,16	9,74	12,97	-24,95
<i>Horas normales de trabajo en el mes de octubre</i>	<i>151,82</i>	<i>154,95</i>	<i>-2,02</i>	<i>148,56</i>	<i>164,62</i>	<i>-9,75</i>

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial (INE), microdatos 2010.

Centralización de la negociación colectiva

Algunos estudios muestran como la negociación colectiva favorece el control de la brecha (CES, 2014). Hemos querido explorar ni que sea de manera aún muy descriptiva, si la mayor o menor centralización de la negociación colectiva introduce variaciones en la BS. Salvo en el caso de los convenios de centro de trabajo, muy minoritarios⁷, es en los salarios tutelados bajo la forma de negociación colectiva descentralizada por excelencia, la de empresa o grupo de empresas, donde la BS es mayor, casi 3 puntos por encima de la media con respecto al salario base, y unos 5 puntos por encima en relación a la ganancia hora mensual. Los negociados bajo convenios sectoriales estatales o sectoriales de ámbito inferior, son los que presentan menor brecha; estos últimos, en particular, si nos atenemos a la ganancia por hora normal de trabajo (ver Tabla V). Con otras palabras, en este caso, la proximidad de la negociación colectiva no parece ser un valor. Muy posiblemente, en ello influye tanto el sector de actividad como el tamaño de empresa, y las dinámicas específicas de segregación ocupacional y de organización del trabajo y de gestión que en ello puedan confluir. En cualquier caso, advierte de la necesidad no sólo de tomar en consideración el papel corrector de desigualdades de género que parece tener la negociación colectiva de ámbito superior al de empresa, sino también de la obligatoriedad de impulsar acciones correctoras de las mismas a nivel de empresa.

⁷ En la muestra de 2010, un 30,9 de la mano de obra se encontraba cubierta por un convenio estatal sectorial; un 41,6% por un convenio sectorial de ámbito inferior (autonómico, provincial, comarcal), un 21% por un convenio de empresa, un 4,6% por un convenio de centro de trabajo, y un 2,4% por otra forma de regulación.

Tabla V. Salario base y complementos salariales por ámbito de negociación del convenio colectivo y sexo. 2010.

	Sectorial Estatal			Sectorial Autonómico, Provincial o Comarcal			Empresa/grupo empresas			Centro de trabajo			Otros		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Salario base	1.124,50	1.361,94	-17,43	987,99	1.213,83	-18,61	1.232,74	1.583,23	-22,14	1.191,03	1.397,63	-14,78	1.047,30	1.166,24	-10,2
Paga extraordinaria mensual	55,64	89,66	-37,94	15,51	19,52	-20,51	31,31	63,18	-50,44	51,62	71	-27,29	9,8	18,73	-47,69
Pagos por horas extraordinarias	4,32	18,03	-76,04	3,38	13,13	-74,28	5,91	24,88	-76,25	4,68	21,05	-77,75	17,81	25,91	-31,26
Complementos salariales (incluidos por turno de trabajo)	360,19	692,02	-47,95	346,54	619,73	-44,08	530,05	858,46	-38,26	537,57	779,26	-31,02	932,08	1.073,32	-13,16
- Complementos salariales por turno de trabajo	11,22	26,59	-57,8	16,8	19,28	-12,85	25,05	72,94	-65,66	33,73	90,68	-62,8	89,21	115,63	-22,84
Salario mensual total (pagos extraordinarios y horas extra)	1.544,65	2.161,64	-28,54	1.353,42	1.866,22	-27,48	1.800,01	2.529,74	-28,85	1.784,90	2.268,93	-21,33	2.006,99	2.284,21	-12,14
Ganancia por hora normal de trabajo	10,08	13,26	-24,01	9,34	11,43	-18,29	11,81	15,92	-25,82	11,6	14,43	-19,63	13,18	14,73	-10,52
Horas normales de trabajo en el mes de octubre	152,78	164,88	-7,34	143,93	165,32	-12,94	150,43	160,59	-6,32	154,13	160,5	-3,97	151,71	155,87	-2,67

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial (INE), microdatos 2010.

Sector

Los datos de la Tabla VI ponen de manifiesto la relevancia del sector, si bien se observa una importante variabilidad. En relación al salario base, los valores oscilan entre la práctica inexistencia de brecha en las industrias extractivas (-0,29) o similares como el refino de petróleo (-4,28%) o la construcción (-0,21%), hasta valores en torno al -22%, en distintos sectores de los servicios; pauta que se repite si atendemos a la brecha en relación al salario mensual total. En general, se confirma que aquellos sectores más feminizados tienden a mostrar una mayor brecha. Igualmente, en el sector industrial se observa una menor BS que en el sector servicios, con la excepción significativa de la industria de la alimentación, uno de los sectores industriales con mayor presencia femenina, con valores de BS en la media respecto al salario base (-19,54%) pero claramente por encima con respecto al salario mensual total (-32,2%), gracias a las importantes diferencias entre hombres y mujeres en la paga extraordinaria mensual y en los complementos salariales, especialmente por turno.

En el caso de los servicios, la brecha tiende a ser mayor aunque los datos muestran, de nuevo, una amplia variabilidad, en buena medida explicada por el papel que juegan los complementos salariales. Este es especialmente el caso de los sectores más feminizados como el del comercio al por menor y la hostelería, pero también el de las actividades financieras y de seguros y, en particular, las actividades inmobiliarias, las actividades profesionales y científico- técnicas y las administrativas y de servicios auxiliares, como sectores que muestran la mayor brecha (un - 32,5%, -33,1% y - 33,10%, respectivamente, en relación al salario mensual total) o las actividades sanitarias, y las actividades artísticas y recreativas, ambas con valores en torno al -29%). El detalle de los datos de composición del salario permite identificar que, en casos como en el comercio al por menor, los elementos clave son las pagas extraordinarias mensuales, los pagos por horas extras y los complementos, mientras que en la hostelería se observa una importante brecha en el sueldo base, que nos remite a la diferente construcción de las ocupaciones en el sector, con aquellas más masculinizadas con mayor salario y las más feminizadas con menor. Los complementos salariales por turno aparecen de nuevo como el elemento principal de la BS, si bien no único, en las actividades inmobiliarias y, en menor grado, en las actividades sanitarias. En cambio, en las actividades profesionales, científicas y técnicas se identifica una importante BS en todos los conceptos del salario, siendo especialmente relevante la brecha en el salario

base y en la paga extra mensual. En este caso, resulta plausible pensar en la segregación vertical característica de estos sectores como factor explicativo. También en las actividades administrativas y servicios auxiliares se observa la existencia de brecha en todos los conceptos del salario, pero es de destacar que, en este caso, ésta se vincula igualmente a menores horas de trabajo, como también sucede en la hostelería. En cambio, en el sector de las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento la BS se relaciona con la desigualdad entre hombres y mujeres en el salario base y en la paga extra mensual.

Así, los datos corroboran que aquellos sectores, como el de la Administración, o aquellos más directamente relacionados con ésta, como la Educación, muestran una menor BS. El sector de las Actividades sanitarias y de servicios sociales sería la excepción. En este caso, la significativa BS parece relacionada con una fuerte segregación ocupacional, así como, con toda probabilidad, con la construcción social de los distintos oficios y profesiones del sector y su reconocimiento. Igualmente, se identifica que aquellos sectores más homogéneos y con una tradicional y coordinada negociación colectiva a nivel sectorial muestran una menor BS. En cambio, son aquellos sectores de los servicios que agrupan actividades más heterogéneas los que muestran mayor brecha. Se impone una aproximación que permita observar con mayor detalle unos sectores de actividad que suponen una parte significativa del empleo femenino, por lo común presentados bajo agrupaciones que no permiten captar las distintas realidades de empleo y de construcción sexuada de oficios y profesiones.

Tabla VI. Brecha salarial en los componentes del salario por sector y sexo. 2010.

	Salario base	Paga extraordinaria mensual	Pagos horas extras	Complementos Salariales	Complementos Salariales Turno de trabajo	Salario mensual total	Ganancia por h normal de trabajo	Horas normales de trabajo
Total	-19.06	-38.98	-68.25	-37.13	-41.34	-26.10	-20.88	-8.60
Industrias extractivas	-0.29	-100.00	-69.55	-24.33	-64.27	-11.59	-8.78	-3.20
Industrias de alimentación, tabaco, fabricación de bebidas, confección de prendas de vestir	-19.54	-69.01	-64.51	-51.42	-69.72	-32.21	-30.70	-3.40
Industria de la madera y el corcho, excepto muebles. Cestería y espartería. Industria de papel	-10.63	-23.88	-84.50	-33.83	-62.32	-19.22	-18.80	-2.67
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	-14.95	-100.00	-77.96	-36.65	-71.48	-25.56	-23.34	-4.03
Coquerías y refino de petróleo, industria química. Fabricación de productos farmacéuticos. Fabricación de productos de caucho y plásticos	-4.28	17.73	-50.31	-41.43	-67.59	-13.58	-15.27	-0.22
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	-4.94	-0.97	-48.03	-33.00	-75.75	-15.35	-13.41	-3.09
Metalurgia y fabricación productos metálicos	-3.54	-21.33	-55.47	-30.10	-78.36	-12.22	-13.52	-1.35
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos. Fabricación de material y equipo eléctrico. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	-10.73	-71.97	-79.69	-37.77	-60.71	-21.33	-21.39	-0.66
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques; otro material de transporte; muebles. Otras industrias manufactureras. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	-13.20	13.57	-71.05	-38.39	-53.27	-20.57	-18.96	-3.56
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-8.04	-62.24	-94.91	-49.37	-90.46	-20.48	-19.06	-2.63
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	-6.32	-58.98	-72.51	-38.10	-76.40	-20.96	-17.68	-6.36
Construcción	-0.21	-19.14	-94.88	-21.66	-59.90	-8.70	-3.68	-7.07
Comercio al por mayor, venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	-9.15	-50.83	-20.89	-39.88	-69.21	-20.03	-19.46	-3.04
Comercio al por menor	-14.49	-58.70	-55.21	-53.45	-38.14	-30.00	-22.26	-8.76
Transporte	-20.16	-17.37	-20.17	-22.89	-28.62	-21.21	-17.74	-4.26

Almacenamiento, actividades postales y de correo	-16.92	-73.19	-57.45	-27.04	-37.77	-21.98	-15.03	-4.50
Hostelería	-21.56	-31.40	-54.70	-56.67	-49.87	-30.86	-20.54	-13.81
Edición	-19.94	-31.43	-71.52	-28.93	-42.05	-22.71	-20.08	-4.35
Actividades financieras y de seguros	-18.00	-29.91	-31.24	-47.82	-10.88	-29.41	-31.32	-0.64
Actividades inmobiliarias	-17.99	-43.55	-76.42	-54.56	-91.29	-32.54	-29.75	-4.84
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-22.48	-77.23	-74.71	-51.43	-66.97	-33.10	-30.43	-5.26
Actividades administrativas y servicios auxiliares	-22.96	-53.86	-85.15	-50.54	-65.92	-32.87	-17.33	-20.41
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	-0.64	18.87	-81.98	-20.91	-74.13	-11.85	-9.98	-2.32
Educación	-3.38	-28.41	-77.31	-16.21	-37.40	-8.44	-12.62	2.67
Actividades sanitarias y de servicios sociales	-11.71	33.02	-51.55	-44.37	-48.47	-29.43	-27.15	-4.59
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	-22.94	-77.97	-52.22	-34.95	-36.83	-28.22	-24.87	-6.32
Otros servicios	-14.43	-12.74	-75.70	-53.99	-38.92	-25.89	-21.67	-6.25

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial (INE), microdatos 2010.

Ocupación

Por último, otro de los importantes factores relacionados con la BS es la segregación ocupacional vertical, de manera que una parte de la brecha identificada en las secciones anteriores puede estar relacionada con el hecho de que las mujeres tiendan a estar concentradas en determinados grupos ocupacionales. La ocupación sintetiza tanto el tipo de tarea realizada como el lugar que ocupa en la jerarquía ocupacional, siendo, por tanto, expresión de las tensiones en torno al reconocimiento de las distintas actividades. En este sentido, considerar la BS en relación la ocupación permite observar su impacto en actividades del mismo rango, así como contrastar su comportamiento entre niveles jerárquicos.

En términos globales, las dos ocupaciones que presentan una brecha por encima de la media en relación al salario base son las que se sitúan en los extremos de la jerarquía ocupacional: la categoría de “Directores y gerentes”, muy cercana a la media con un -20,12%, y la de los “Trabajadores no cualificados en los servicios”, con un valor de -22,54%, tal como se puede apreciar en la tabla VII. Sin embargo, la ganancia por hora normal de trabajo y los distintos componentes del salario, la mayor o menor feminización de las ocupaciones, así como la mayor o menor brecha en relación a las horas normales de trabajo, introducen, de nuevo, una amplia variabilidad.

Los datos revelan que esa polarización de la brecha, observable a través del salario base, se ve reforzada o paliada cuando se tienen en consideración todos esos distintos ingredientes. Dos niveles ocupacionales muestran la mayor brecha en el salario mensual: una vez más, los “Trabajadores no cualificados en los servicios”, con una brecha casi 10 puntos superior a la media, y los “Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras”, 4,51 puntos superior a la media. Pero si observamos la brecha por hora normal de trabajo, constatamos que, en el primer caso, la brecha disminuye y que, muy presumiblemente, una parte importante de la misma se debe a las menores horas de trabajo de las mujeres. En cambio, en los trabajadores cualificados de la industria manufacturera, la desigualdad se relaciona con la paga extra mensual y los complementos salariales.

En este sentido, parecería que en el sector industrial la brecha se relacionaría en mayor medida con algunos elementos que permiten una mayor discrecional empresarial (pagas extraordinarias y complementos salariales) y, en cambio, estaría menos relacionada con menores horas de trabajo o menor salario base. Una dinámica similar

parece afectar a los “Operadores de instalaciones y maquinaria fija”, donde una BS levemente superior a la media se relaciona con los complementos salariales. En cambio, en el caso de la categoría de “Directores y gerentes”, también con una BS relativamente superior a la media, ésta parece relacionarse con los pagos por hora extras (-77,7%, la mayor observada) y, más concretamente, con la menor ganancia por hora (-26,95%, una de las mayores observadas, junto a las ocupaciones cualificadas de la industria, mencionadas atrás).

De hecho, tienden a perfilarse distintos modelos de brecha. En primer lugar, el modelo representado por la categoría de “Directores y gerentes”, cuya brecha viene en mayor medida identificada por la distinta ganancia por hora normal de trabajo y por la posibilidad de remuneración de las horas extraordinarias, en el contexto de unas horas normales de trabajo casi idénticas entre hombres y mujeres. En segundo lugar, el modelo representado por las ocupaciones cualificadas, técnicas y profesionales, de los sectores ligados al welfare clásico, educación y sanidad, únicos relativamente feminizados y con una brecha por debajo de la media en todas las dimensiones del salario, en el que la relativa homogeneidad en las horas habituales de trabajo y el control público de la actividad explicarían en buena parte esa especificidad; las actividades ligadas a los servicios de la salud y al cuidado de las personas representarían una variante menos amable del modelo anterior, con peculiaridades relacionadas con las condiciones de empleo, de reconocimiento y de control institucional. El modelo técnico-administrativo de cualificación media, por debajo de la brecha media, donde el papel de los complementos salariales explica su variabilidad. Por último, los representados por la interacción entre cualificación y segregación, como la industria masculina cualificada tradicional, con baja brecha, y los servicios poco cualificados y feminizados, con mayor brecha.

En suma, los datos ponen de manifiesto la necesidad de poner en relación elementos que tiene que ver con el sector, sus características y las características de la negociación colectiva, con el tipo de ocupaciones existentes en el sector y la diferente presencia femenina en las mismas.

Tabla VII. Brecha salarial en los componentes del salario por ocupación y sexo. 2010.

	Salario base	Paga extraordinaria mensual	Pagos horas extras	Complementos Salariales	Complementos Salariales Turno de trabajo	Salario mensual total	Ganancia por h normal de trabajo	Horas normales de trabajo
Total	-19.06	-38.98	-68.25	-37.13	-41.34	-26.10	-20.88	-8.60
Directores y gerentes	-20.12	-46.39	-79.70	-35.57	-19.37	-27.50	-26.95	-0.91
Técnicos y profesionales e intelectuales de la salud y la enseñanza	-2.51	-37.10	-22.95	-27.73	-35.97	-16.19	-19.68	4.74
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	-15.38	-39.26	-55.79	-31.82	-37.22	-21.67	-20.57	-2.73
Técnicos, profesionales de apoyo	-15.26	-19.74	-75.80	-37.88	-70.70	-23.74	-21.97	-3.30
Empleados de oficina que no atienden al público	-15.09	-36.31	-77.47	-31.85	-67.44	-21.33	-21.20	-2.81
Empleados de oficina que atienden al público	-9.30	-35.89	-35.18	-39.91	-35.19	-19.32	-16.57	-3.33
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	-15.19	-43.63	-52.09	-50.26	-46.09	-25.73	-18.98	-7.68
Trabajadores de los servicios de la salud y el cuidado de las personas	-11.30	-40.23	-81.28	-37.91	-14.30	-22.30	-14.66	-9.77
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	-12.24	-46.07	-19.74	-40.78	-54.35	-24.33	-20.17	-5.51
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	-7.48	-17.73	-100.00	15.32	153.42	-3.20	-1.20	-3.92
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	-2.96	9.42	-14.97	-27.24	96.66	-9.77	-7.63	-3.00
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	-17.86	-65.70	-75.86	-55.51	-67.27	-30.61	-29.04	-3.18
Operadores de instalaciones y maquinarias fijas, montadores	-15.98	-26.85	-41.44	-51.94	-63.84	-27.59	-28.12	-0.39
Conductores y operadores de maquinaria móvil	-7.01	-42.23	-11.16	-35.23	-12.77	-16.74	-10.92	-7.17
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	-22.54	-74.74	-85.97	-58.66	-69.46	-36.07	-21.21	-20.01
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufactureras y transportes	-11.08	-58.31	-43.40	-52.28	-48.76	-22.86	-17.90	-6.99

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial (INE), microdatos 2010.

Composición del salario y feminización

De acuerdo con los elementos reseñados anteriormente, se procedido a realizar un análisis de clúster que permita avanzar hacia la construcción de una tipología de sectores en relación a la BS, atendiendo a los diferentes elementos de composición del salario y la feminización del sector:

- BS sobre el salario total mensual
- BS sobre el salario base mensual
- BS sobre los complementos salariales mensuales
- Peso del salario base sobre el salario total (media del total de trabajadores/as del sector)
- Peso de los complementos salariales sobre el salario total (media del total de trabajadores/as del sector)
- Porcentaje de mujeres en el sector

Posteriormente, los grupos resultantes se han caracterizado en base a las variables siguientes: tipo de negociación colectiva, tamaño de empresa y tipo de control (público o privado). El resultado han sido cinco grupos, caracterizados como sigue⁸:

- El primer clúster resultante incluye los sectores de Artes gráficas y reproducción de soportes grabados, Construcción, Fabricación de productos informáticos, electrónico y ópticos, Industria de la madera y el corcho, Industrias del papel, Industrias extractivas y Transporte. Se caracteriza por tener una **brecha salarial por debajo de la media**, tanto en el salario base como en los complementos salariales. Lo que define al grupo es que muestra el **mayor peso del salario base sobre el salario total** y que es el **grupo con menor presencia de mujeres**. En este grupo domina la pequeña empresa en el sector privado, el convenio sectorial de ámbito inferior al estatal y cierto peso del convenio de centro de trabajo.

⁸ Por cuestiones de espacio no se reproducen los resultados, pero los autores se comprometen a ponerlos a disposición de quien los demande.

- El segundo agrupa las Actividades administrativas y auxiliares, Actividades financieras y de seguros, Actividades Inmobiliarias, Actividades profesionales, científicas y técnicas, Actividades sanitarias y de servicios sociales, Comercio al por menor, Hostelería, Industria de la alimentación, tabaco y fabricación de prendas de vestir y Otros servicios. Es el **grupo con la brecha más elevada**, resultado de la segunda brecha más elevada en el salario base pero, sobre todo, de la **brecha más elevada en los complementos salariales** y se trata del grupo con **mayor presencia de mujeres**. En este clúster domina, sorprendentemente, la gran empresa, a pesar de cierto peso de la pequeña empresa, mayoritariamente en el sector privado, con más del 10% de los trabajadores/as en empresas públicas. Tiene importancia el convenio estatal sectorial y cierto peso del convenio sectorial de ámbito inferior y de otra forma de regulación.
- El tercero incluye el Comercio al por mayor, Coquerías y refino de petróleo, Fabricación de otros productos minerales no metálicos, Fabricación de vehículos de motor, Metalurgia, Suministro de agua y Suministro de Energía. Se trata del **segundo grupo con menor brecha**, derivada de la segunda menor brecha en el salario base, pero con una brecha en los complementos levemente por encima de la media, siendo el grupo con menor peso del salario base en el salario total, mayor peso de los complementos y una **presencia de mujeres por debajo de la media**. En este grupo domina la mediana empresa del sector privado, el convenio de empresa o grupo de empresas y el convenio de centro de trabajo.
- El cuarto incluye tres sectores: Actividades artísticas. recreativas y de entretenimiento, Actividades postales y de correos y Edición. Se trata del **segundo grupo con una brecha salarial más elevada**, relacionada con la **brecha más elevada en salario base** y por debajo de la media en complementos salariales. En este grupo el peso del salario base sobre el salario total se encuentra por encima de la media y el de los complementos por debajo; con una **presencia de mujeres por encima de la media**. Domina la mediana y en menor grado pequeña empresa, el convenio de empresa o grupo de empresas y, en menor grado, el convenio estatal sectorial.

- Finalmente, el último grupo es el más pequeño: Administración pública y defensa. Seguridad Social obligatoria y Educación. Se caracteriza por ser el **grupo con menor brecha**, tanto en el salario base como en los complementos salariales, y es el **segundo grupo con mayor presencia de mujeres**. Este clúster se caracteriza por el dominio de la gran empresa, más del 80% de los trabajadores en empresas de control público, un tercio regulados por otra forma de regulación (funcionarios) y cierto peso del convenio de empresa o grupo de empresas.

Los resultados muestran que el grado de feminización del sector es clave: a más mujeres en el sector, mayor brecha. Este elemento sólo se invierte en aquellos sectores de claro dominio público, como muestra el clúster 5. Estos elementos interactúan con la composición del salario entre salario base y complementos. Así, el clúster 2, el grupo con mayor brecha y mayor presencia de mujeres, la brecha se relaciona con los complementos salariales, mientras que el grupo 4, el segundo con mayor brecha y con una presencia de mujeres por encima de la media, la brecha tiende a estar más relacionada con el salario base.

Las variables relacionadas con el tamaño de la empresa y el tipo de negociación colectiva aparecen como menos estructurantes. Seguramente una estructura productiva caracterizada por pequeñas y medianas empresas difumina el peso de esa variable. Igualmente, en torno a las características de la negociación colectiva, se observan algunos elementos interesantes. Mientras que en el clúster 2, en el que la brecha se produce mayoritariamente por los complementos, la negociación colectiva aparece más centralizada a nivel de sector (estatal o inferior), en el clúster 4, donde la brecha proviene, mayoritariamente, del salario base, la estructura es más de pequeñas empresas y tiende a tener más importancia el convenio de empresa o de grupo de empresas.

Apuntes finales

El análisis bivariado no permite analizar los efectos netos que los distintos factores tienen sobre la BS, pero sí avala la pertinencia de los factores identificados como significativos a nivel teórico. Partimos de considerar la necesidad de analizar la BS, no en términos agregados (o de salario total) o únicamente referidos a la ganancia por hora normal de trabajo, sino teniendo en cuenta los distintos componentes del salario. Ello

nos permite constatar que, en términos generales, los complementos salariales exhiben una mayor BS, de modo que a mayor salario variable, mayor brecha. Pero más allá de esa lectura general, explorar el papel que juegan los distintos componentes salariales, permite modular el posible impacto de otros factores habituales en los análisis de la brecha, así como explicar algunos resultados aparentemente contra intuitivos como, por ejemplo, la mayor brecha observada en las grandes empresas, donde la parte variable del salario es mayor.

El análisis de clúster, de carácter aún exploratorio, avala el protagonismo que la segregación ocupacional tiene en la clasificación de la BS por sectores. Pero ese protagonismo va de la mano de otros factores entre los que hemos destacado la composición del salario, como elemento que estructura la brecha.

En este sentido, para concluir, el análisis de los componentes del salario aparece como un elemento clave a la hora de diferenciar las distintas expresiones de la BS a nivel sectorial, así como, muy probablemente, en los distintos niveles de la jerarquía ocupacional. Una línea de trabajo que nos va a permitir poner de relieve el vínculo entre la BS y las distintas culturas laborales y organizativas, incluida la relación entre formas de regulación y de gestión de la fuerza de trabajo y estructuras de remuneración, que interaccionan con una estructura del mercado de laboral segregado por género, con una construcción sexuada de actividades y ocupaciones. Todo ello reafirma la pertinencia del diseño de investigación planteado para el presente proyecto, basado en el análisis en profundidad de sectores y estudios de caso en empresas, y enfocado a conocer mejor los mecanismos y procesos que a nivel meso-micro producen y reproducen cotidianamente dicha desigualdad.

Bibliografía

- Baudelot, C., Serre, D. (2006). Les paradoxes d'une satisfaction. *Travail, genre et sociétés*, (1), 121-138.
- Berbel, S. (2014). Liderazgo y género: Análisis de las divergencias conceptuales y sus efectos en la teoría y práctica feminista. *Quaderns de Psicologia*, 16(1), 73-84.
- Blau, F. D., Khan, L.M. (1997). Swimming upstream: Trends in the gender differential in the 1980s. *Journal of Labor Economics*, 1-42.
- Carrasquer, P., Torns, T. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers: Revista de sociología*, (55), 95-114.

- Carrasquer, P. (2002). ¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España. *Revista Sistema*, 167, 73-99.
- Carrasquer, P., Torns, T. (2007). Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones: una aproximación desde la perspectiva de género. *Sociedad y Utopía: revista de ciencias sociales*, (29), 139-156.
- CES (2014). *Negociando la igualdad. Cómo contribuye la negociación colectiva a eliminar la discriminación salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor*. Bruselas: Confederación Europea de Sindicatos.
- Daune-Richard, A. (2000). Cualificación y representación social. En M. Maruani, C. Rogerat, T. Torns. (Eds.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad* (pp.71-81). Barcelona: Icaria.
- EIGE (2015). *Gender Equality Index 2015 - Measuring gender equality in the European Union 2005-2012*. Bruselas: Comisión Europea.
- ETUC, BusinessEurope, UEAPME (2009). *Framework of Actions on Gender Equality. Final evaluation report*.
- European Commission (2015). *Report on equality between women and men 2014*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- ETUC (2007). *Women in trade unions in Europe: Bridging the gaps*. Brussels : European Trade Union Confederation.
- Fougeyrollas-Schwebel, D. (1996). Le travail domestique: économie des servitudes et du partage. En H. Hirata, D. Senotier (Eds.), *Femmes et partage du travail* (pp. 87-101). París: Syros.
- Fundació Maria Aurèlia Capmany (2015). *El/la un futuro sin brecha. Informe del día Europeo por la Igualdad Salarial*. Barcelona: Fundació Maria Aurèlia Campmany-UGT.
- Grimshaw, D., Rubery, Jill. (2007). *Undervaluing women's work*. Manchester: European Work and Employment Research Centre.
- Humphries, J. (1977). Class struggle and the persistence of the working-class family, *Cambridge Journal of Economics*, 1(3), 241-258.
- Maruani, M. (1993). La cualificación, una construcción social sexuada. *Revista de economía y sociología del trabajo*, 21-22, 41-50
- OIT (2015). *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015*. Ginebra: OIT.

Plantenga, J., Remery, C. (2006). The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. *The co-ordinators synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission*.

Rubery, J., Grimshaw, D. (2014). The 40-year pursuit of equal pay: a case of constantly moving goalposts, *Cambridge Journal of Economics*, 1-25.

Tura, M., Martínez, C. (2012). La cultura organizativa y la percepción de igualdad de oportunidades de género. *6th International Conference on Industrial Engineering and Industrial management*, 1145-1152.

Sallé, M., Molpeceres, L. (coord.) (2010). *La Brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres España 2009*. Colección Economía Mujer Empresa: Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Secretaría Mujer CCOO (2015). *Informe sobre la Brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical*. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Torns, T. (1999). Las asalariadas: un mercado con género. En C. Prieto, F. Miguélez, *Las relaciones de empleo en España* (pp. 151-166). Madrid: Siglo XXI.

Torns, T., Recio, C., Sánchez, N., Trinidad, A. (S/F). La Brecha salarial: Un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. En C. Díaz-Martínez, C. Simó-Noguera (Eds.) *La brecha salarial y la brecha de cuidados. Dos factores de desigualdad de género*. Valencia: Tirant lo Blanch (en vías de publicación).