

# La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación

EMMA CERVIÑO CUERVA\*

## RESUMEN

En este trabajo se ofrece una panorámica general de la evolución de la brecha salarial en los años recientes. Se constata que la crisis económica truncó la tendencia descendente en la brecha salarial que se venía registrando gracias a la mejora del capital humano de las mujeres ocupadas. El cambio de tendencia se produjo a partir de 2010 y fue consecuencia de la pérdida de empleo masculino con bajos salarios en los sectores productivos más afectados por la crisis, al mismo tiempo que de la incorporación al mercado de trabajo de mujeres poco cualificadas y con menores salarios. La brecha salarial reaccionó rápidamente a la recuperación, con un descenso tal que en 2016 se situaba incluso por debajo de los niveles anteriores a la crisis.

La incorporación de la mujer al mundo laboral es uno de los avances recientes más destacados, en gran medida porque ha implicado un cambio disruptivo respecto al modelo social tradicional en el que el espacio que se confería a las mujeres era única y exclusivamente el del hogar y la crianza, mientras que el hombre tenía el papel de garante y sustentador económico de la unidad familiar. Este modelo social con dos esferas claramente marcadas y establecidas para cada género se transformó poco a poco, logrando espacios de yuxtaposición con la incorporación laboral de las mujeres. Este nuevo patrón refleja la asunción por su parte de valores (como la independencia económica) y expectativas (también en el ámbito profesional) que socialmente se habían atribuido a los hombres.

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género constituye uno de los retos más relevantes de las sociedades actuales. Aunque, a la luz de numerosos estudios e indicadores, en las últimas décadas los avances realizados en los países más desarrollados han sido notables, lo cierto es que queda aún mucho camino que recorrer.

En España, este proceso de transformación social tuvo lugar en un periodo de tiempo muy corto en relación a otros países de nuestro entorno. En apenas 30 años la tasa de actividad de las mujeres aumentó en 30 puntos porcentuales, pasando de ser unas de las más bajas de la Unión Europea a mediados de los años ochenta, a estar por encima del promedio de la región en los años más recientes. Esta evolución es aún más sorprendente si se tiene en cuenta que en ese mismo periodo la tasa de actividad en las edades más tempranas descendió como consecuencia de una mayor inversión de las

\* Doctora miembro del Instituto Carlos III-Juan March de Ciencias Sociales (emma.cervino@hotmail.com).

mujeres jóvenes en educación, ampliando el tiempo dedicado a la misma. Esta mayor dedicación de las mujeres a la formación reafirma a su vez el cambio cultural dirigido a su entrada en el mercado de trabajo y, lo que es más importante, a la permanencia en el mismo.

En todo caso, cabe tener en cuenta que esta incorporación a la vida laboral sigue mostrando aún diferencias notables respecto a la de los hombres: menor tasa de actividad, mayor incidencia de la temporalidad y, por ende, de rotación laboral, así como parcialidad en la contratación, además de registrar mayores tasas de desempleo. Estos factores tienen notables repercusiones en el acceso a la protección social, tanto en el transcurso de su vida laboral activa como una vez llegan a la jubilación.

La brecha salarial es quizás el máximo exponente de este conjunto de desigualdades en el ámbito laboral, por lo que ha sido objeto de numerosos trabajos e investigaciones. Con todo, poco se sabe aún sobre los efectos de la última crisis económica en la desigualdad salarial por género. A pesar de que las diferencias retributivas son el primer eslabón de la desigualdad antes de la intervención de las políticas redistributivas del Estado, se trata este de un aspecto poco estudiado en España y otros países del entorno, frente a la proliferación de trabajos sobre la evolución de la desigualdad y la pobreza en el periodo reciente.

El objetivo de este trabajo es precisamente el análisis de la brecha salarial en España en el contexto del último ciclo económico para determinar su influencia en las diferencias retributivas. Para ello, y con el fin de entender mejor lo sucedido en el periodo analizado, se comenzará haciendo un repaso a los aspectos más relevantes de la literatura dedicada al estudio de la brecha salarial. En el segundo apartado se expondrán los principales resultados referidos a España en el periodo inmediatamente anterior a la crisis económica atendiendo a la magnitud de la brecha salarial, a su tendencia y a los principales factores explicativos de la misma.

El tercer apartado se dedicará a analizar las desigualdades retributivas por sexo en el contexto de la crisis, tanto en los años de su mayor intensidad, como en los primeros años de la recuperación. El análisis del ciclo económico en la brecha salarial es ciertamente complejo y

sobrepasa las pretensiones de este trabajo. No obstante, se expondrán las principales tendencias registradas en este periodo con el fin de describir el comportamiento salarial y sus derivas en términos de desigualdad de género. Se pretende así suscitar reflexiones que den lugar a estudios más detallados en el futuro. A modo de cierre, se presentarán las principales conclusiones del trabajo, así como unas breves consideraciones sobre los aspectos que en el medio y largo plazo pueden influir en la desigualdad salarial de género.

## 2. LA BRECHA SALARIAL: PRINCIPALES TEORÍAS EXPLICATIVAS

La brecha salarial es un fenómeno que sucede en todos los países desarrollados, tal y como constatan numerosos estudios referidos tanto al contexto de la Unión Europea (Eurostat, 2018) como de la OCDE (OCDE, 2018). Según la OIT, las mujeres en todo el mundo ganan de promedio al mes un 20 por ciento menos que los hombres por trabajos de igual valor (OIT, 2018). No es de extrañar que estas diferencias salariales hayan sido objeto de investigación de una ingente cantidad de estudios procedentes de distintas disciplinas, si bien en su mayoría pertenecientes a la economía laboral, desde donde se han desarrollado dos de las corrientes teóricas más importantes para explicar la brecha salarial: la teoría del capital humano y la teoría de la segmentación<sup>1</sup>.

La primera de ellas ha tratado de explicar las diferencias salariales de género a partir de la productividad en el empleo. El menor salario de las mujeres sería reflejo de una peor dotación relativa de capital humano acumulado respecto a la de los hombres, esto es, menor formación y experiencia laboral que, en última instancia, repercutirían en una menor productividad. Esta teoría, sin embargo, ha ido perdiendo peso a medida que las mujeres han ampliado e incluso superado a los hombres en capital humano a lo largo de las últimas décadas, dada su mayor formación así como su participación y permanencia en el mercado laboral. Pero además, los estudios procedentes de esta corriente de

<sup>1</sup> Para una revisión de la literatura económica sobre la brecha salarial, véase Murillo y Simón (2014).

investigación han evidenciado que, incluso ante situaciones de igualdad productiva, las mujeres obtienen menor retribución que los hombres, lo que refleja la necesidad de variables explicativas adicionales para entender la brecha salarial de género.

En su lugar ha ido ganando peso la teoría de la segmentación, según la cual las diferencias en el empleo serían el resultado de una asimetría en el cambio social de las últimas décadas, en tanto que la crianza y los cuidados siguen recayendo en mayor medida en las mujeres, a pesar de su incorporación al trabajo remunerado. La compatibilización de la vida laboral y familiar (lo que es conocido como la doble carga de trabajo) estaría determinando su acceso a un empleo peor remunerado, produciendo una segmentación laboral por género, tanto horizontal, a ocupaciones y sectores peor remunerados, como vertical, restringiendo su acceso a puestos de mayor responsabilidad y salarios.

Con todo, como señalan algunos autores (Murillo y Simón, 2014), si bien existen numerosos trabajos que aportan evidencia empírica sobre los factores que pueden incidir en la brecha salarial, lo cierto es que aún se desconocen las causas reales que estarían detrás de la segregación ocupacional. Se sabe que esta segregación existe y que incide en la brecha salarial, pero no las causas que la originan, esto es, si es consecuencia de las preferencias de las mujeres (la menor remuneración estaría compensada por factores como mayor estabilidad o facilidad de conciliación, por ejemplo), o por decisiones empresariales asociadas a prejuicios culturales sobre la productividad laboral de las mujeres, o por los dos factores conjuntamente.

De ahí que en los últimos años hayan ido ganando peso estudios que han tratado de ampliar el foco de la explicación. Estos análisis proceden, en unos casos, de la economía feminista, desde la que se enfatiza el efecto del ámbito cultural y educativo en las decisiones laborales de las mujeres, así como la desvalorización de los empleos y sectores más feminizados. Otras aportaciones provienen del campo de la psicología social, analizando el efecto en la productividad y en las decisiones laborales de factores de carácter social y psicológico, como diferentes actitudes de mujeres y hombres ante entornos competitivos o que impliquen mayor riesgo, así como para enfrentarse a una nego-

ciación, por ejemplo. En todo caso, los resultados desde este ámbito no parecen indicar un efecto importante en la brecha salarial (Murillo y Simón, 2014; Cabrales, 2018).

El análisis de la brecha salarial es, pues, ciertamente complejo y además no está exento de polémica y discusión. Esto es así en buena medida por la confusión que suele acontecer en ocasiones, no tanto en el ámbito académico pero sí en los trabajos de divulgación, sobre los aspectos subyacentes que encierra cada una de las corrientes explicativas y que a grandes rasgos pueden resumirse en tres: el enfoque (equidad versus igualdad); las consecuencias en términos de discriminación (directa e indirecta); y las consideraciones respecto a la medición (brecha ajustada y no ajustada).

## 2.1. Igualdad y equidad

La teoría del capital humano pone el énfasis en medir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, la equidad. Se entendería, pues, por mismo trabajo aquel que proporciona la misma productividad marginal a la empresa. Según este enfoque, dos trabajadores que aportan la misma productividad deberían percibir la misma retribución, independientemente de que sea un trabajador o una trabajadora quien lo realice.

La perspectiva de la igualdad, en cambio, consideraría que el análisis de la brecha salarial ha de tener en cuenta las condiciones generales que rodean la participación laboral, tratando de incorporar en el análisis no solo el ámbito concreto del trabajo y la productividad en el mismo, sino los determinantes sociales que influyen en el empleo de las mujeres y que las sitúa en ocupaciones, sectores y contratos distintos. Esta perspectiva estaría englobada en la teoría de la segmentación, y más recientemente en las nuevas corrientes de la economía laboral y del ámbito de la psicología social, según las cuales las diferencias salariales provendrían, como se ha comentado anteriormente, de esos determinantes sociales, culturales y psicológicos que condicionan las preferencias laborales de las mujeres y las empresas.

## 2.2. Discriminación salarial

El análisis de la brecha salarial trata de determinar, en última instancia, hasta qué punto esta es consecuencia de discriminación por género u obedece a otras razones de carácter objetivo. Desde el enfoque de la teoría del capital humano, se entendería que existiría discriminación cuando a igual trabajo no existe igual remuneración. Partiría, pues, de una concepción de proporcionalidad en la que la brecha salarial sería discriminatoria para las mujeres cuando su salario no fuera retribuido en relación a su productividad, si así fuera para los hombres.

Desde la perspectiva de la igualdad, la segregación de las mujeres en las ocupaciones y sectores peor remunerados es reflejo de una discriminación previa, fruto de una organización social y cultural que determina pautas diferentes en la formación y el empleo de hombres y mujeres. La desigualdad salarial, en este caso, sería la consecuencia de la desigualdad laboral y, por tanto, sería considerada como una discriminación de tipo indirecto.

Se trata de enfoques que en el fondo no son excluyentes, pero en los que la literatura especializada ha incidido de manera desigual y con énfasis distintos. Eso sí, sus implicaciones para las políticas dirigidas a combatir la desigualdad salarial difieren. Desde la perspectiva de la equidad se haría más énfasis en medidas dirigidas a combatir la discriminación directa (como, por ejemplo, las dirigidas a garantizar la igualdad salarial en la negociación colectiva). En cambio, desde la perspectiva de la igualdad se trataría de desarrollar políticas más amplias y transversales dirigidas a combatir la discriminación indirecta en el ámbito cultural, educativo o laboral.

## 2.3. Medición de las diferencias retributivas

Gran parte de la evidencia empírica proviene de mediciones de la que se conoce como brecha salarial no ajustada, esto es, la medición de la brecha salarial (diferencias en salarios brutos) a partir de un conjunto de variables socioeconómicas, como nivel de estudios, edad,

antigüedad, tipo de contrato, jornada laboral, ocupación o sectores de productividad, entre otras.

El análisis ajustado de la brecha salarial se realiza mediante métodos más sofisticados dirigidos a cuantificar la retribución por hora a partir de la productividad. La cuestión más compleja es precisamente cuantificar la productividad. Para ello, como en un experimento de laboratorio, se trata de analizar las diferencias salariales de trabajadores y trabajadoras con las mismas características y en los mismos empleos recurriendo a variables que permitan comparar la productividad por trabajador a partir de su capital humano (como el nivel de estudios y antigüedad), y en las mismas empresas, controlando características de la misma como su tamaño, sector de actividad, condiciones y normas laborales (como sistema de relaciones laborales y negociación colectiva)<sup>2</sup>.

## 3. LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA ANTES DE LA CRISIS

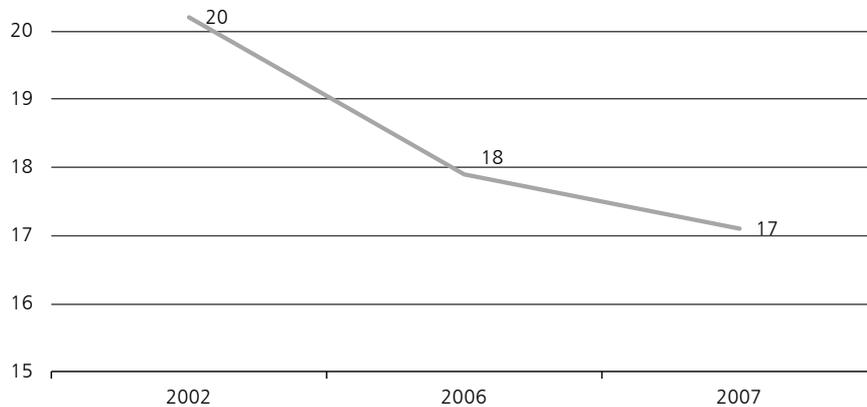
Si bien las diferencias salariales entre hombres y mujeres están presentes en todos los países desarrollados, su tendencia en las últimas décadas ha sido descendente, tal y como constatan algunas investigaciones (Conde-Ruiz y Marra, 2016a y 2016b). Los datos disponibles muestran también esa evolución para el caso español en el periodo anterior a la crisis económica. Así, desde 2002 y hasta 2007 la brecha salarial no ajustada, tal y como la mide el indicador europeo de referencia<sup>3</sup>, descendió 3,1 puntos porcentuales, pasando del 20,2 en 2002 al 17,1 en 2007 (gráfico 1). Los estudios que han calculado la brecha salarial ajustada la sitúan en torno al 15 o el 20 por ciento, dependiendo de la fuente de datos y la metodología aplicada (Cebrián y Moreno, 2008; Conde-Ruiz y Marra, 2016a y 2016b). La literatura especializada coincide en señalar como causa principal de ese descenso de la brecha salarial en España a la mejora continuada del capital humano de

<sup>2</sup> Los análisis de la brecha ajustada se basan en su descomposición mediante técnicas econométricas, siendo la más conocida la de Oaxaca-Blinder.

<sup>3</sup> El indicador europeo de brecha salarial se calcula a partir de la diferencia porcentual entre los salarios medios por hora de las mujeres respecto al de los hombres.

GRÁFICO 1

### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA 2002-2007 (EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de *Earning Survey* (Eurostat).

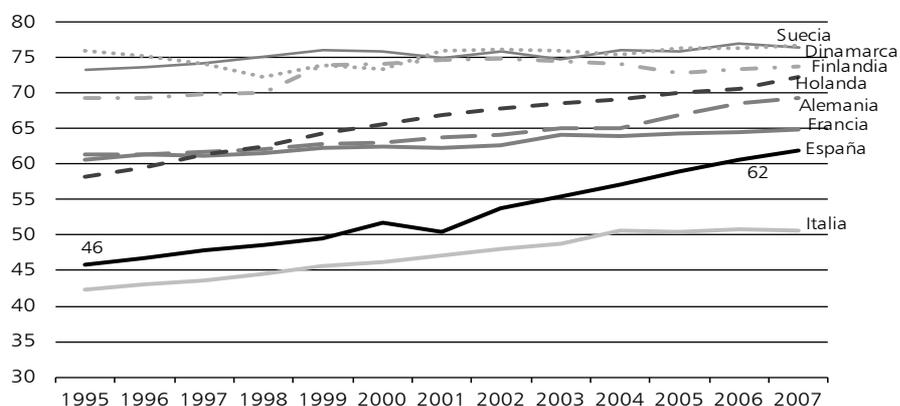
las mujeres que se incorporaban al mercado laboral.

Esta tendencia descendente de la brecha salarial se producía en paralelo a un crecimiento fuerte y sostenido de la actividad femenina: pasó del 45,8 por ciento en 1995 al 62 por ciento

en 2007. Es decir, aumentó más de 16 puntos porcentuales en apenas dos décadas, haciendo que España pasara de ocupar los puestos más bajos en tasa de actividad femenina de la Unión Europea a un lugar intermedio, si bien a mucha distancia aún de países como Suecia, Dinamarca o Finlandia (gráfico 2).

GRÁFICO 2

### EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES EN VARIOS PAÍSES DE LA UE, 1995-2007 (TASA ACTIVIDAD 15-64 AÑOS, EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Labour Force Survey* (Eurostat).

Las mujeres, además, habían superado progresivamente a los hombres en nivel educativo, hasta el punto de que era así para todos los grupos de edad de menores de 50 años, y de forma más acentuada en las cohortes más jóvenes (Conde-Ruiz y Marra, 2016a). Ese avance educativo tuvo su impacto en el ámbito laboral: el porcentaje de ocupadas con estudios terciarios llegó a acercarse al 40 por ciento en 2008, casi 10 puntos porcentuales más que en el año 2000, y situándose por encima del promedio europeo (que se situaba en el 31 por ciento), al tiempo que se reducía casi en la misma proporción el porcentaje de mujeres ocupadas con menor nivel de estudios. Los hombres, en cambio, registraron durante el mismo periodo un aumento menor en lo que respecta al porcentaje de ocupados con estudios terciarios y, aunque también se redujo el peso de los ocupados con menor nivel de estudios, estos seguían teniendo una participación superior que en el caso de las mujeres. El porcentaje de ocupados con estudios intermedios es durante ese periodo claramente más bajo en ambos sexos, de lo que se deriva una estructura ocupacional en forma de reloj de arena. Entre las mujeres, el grupo con estudios intermedios era algo mayor, a pesar de que el de los hombres aumentó algo más durante el periodo analizado (gráfico 3).

Además, se debe tener en cuenta que existe una correlación positiva entre el nivel

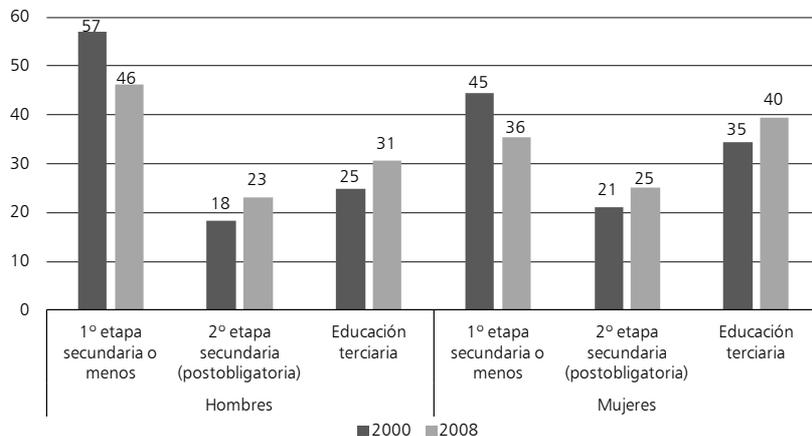
educativo y la participación laboral, sobre todo entre las mujeres. Así, la participación laboral femenina aumenta cuanto mayor es el nivel de estudios, especialmente cuando son universitarias, mientras que la de los hombres es alta independientemente del nivel educativo, también entre los hombres con estudios básicos (CES, 2016).

Es cierto que en ese transcurso de tiempo la incorporación de la mujer al mundo laboral no ha tenido, sin embargo, un correlato equivalente en la asunción masculina de responsabilidades en el ámbito familiar, a pesar de que se hayan producido algunos avances en los últimos años. Los datos referentes a los usos del tiempo para 2010 ponen de manifiesto que la atribución del trabajo doméstico seguía recayendo mayoritariamente en las mujeres y, lo que es más llamativo, incluso cuando tienen un empleo y con el mismo tipo de jornada laboral que los hombres: el 92 por ciento de las ocupadas a tiempo completo realizan tareas domésticas, con una dedicación media diaria de 3:32', frente al 75 por ciento de los ocupados con esa misma jornada, cuya dedicación a estas tareas es además inferior (2:21' al día) (CES, 2016).

Estos datos corroboran que la amplia participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha supuesto una doble carga de responsabilidades (laboral y doméstica) que suele llevar

GRÁFICO 3

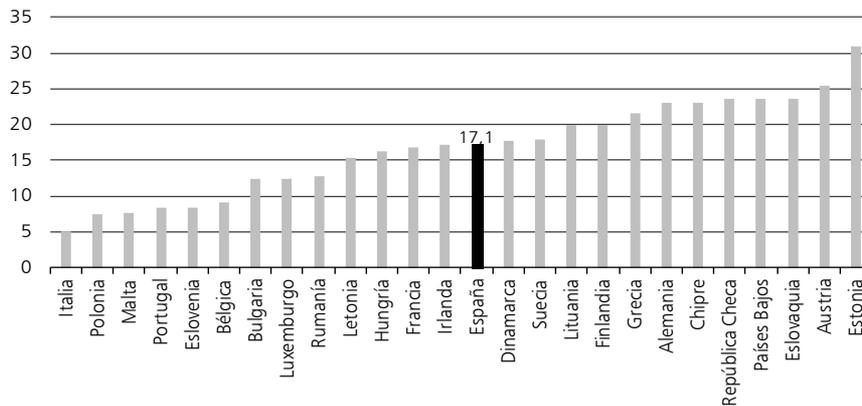
**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA, POR NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO, 2000 Y 2008 (EN PORCENTAJE)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Labour Force Survey* (Eurostat).

GRÁFICO 4

### BRECHA SALARIAL EN LA UNIÓN EUROPEA, 2007 (EN PORCENTAJE)



*Nota:* Brecha salarial: diferencia de los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres ocupados, como porcentaje respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de *Earning Survey* (Eurostat).

aparejada mayor frecuencia de interrupciones en la trayectoria laboral ligadas a la maternidad o a los cuidados de larga duración. Así, hay estudios que constatan que estas interrupciones tienen una penalización en los salarios que es mayor en las mujeres (Cebrián y Moreno, 2015).

Con todo, si bien es cierto que la tasa de participación laboral en España sigue estando condicionada por estas circunstancias, también lo es que lo hace en menor medida que en el pasado y que es más marcada en las mujeres con menores estudios, no teniendo apenas efecto en las mujeres con estudios superiores (CES, 2016)<sup>4</sup>.

En definitiva, esta mejora educativa de las mujeres que se incorporaban al mercado laboral, junto a una mayor experiencia profesional acumulada en el mercado de trabajo gracias a unas trayectorias laborales más estables respecto a épocas anteriores, explican la reducción de la brecha salarial en esos años, como señala de manera unánime la literatura. Conviene subrayar que la explicación no reside en

<sup>4</sup> Los diferentes efectos de la maternidad en la participación laboral de las mujeres por nivel de estudios están asociados al diferente coste de oportunidad del abandono del mercado de trabajo en función del número de años dedicados a la formación.

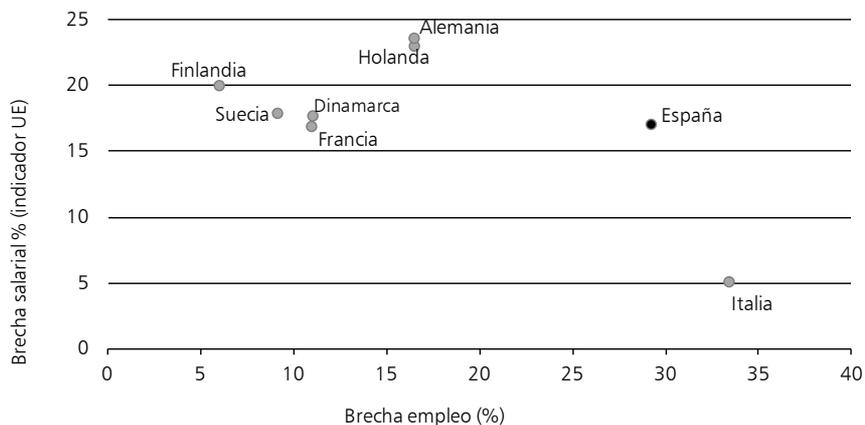
el aumento de la tasa de actividad femenina, que sigue estando por debajo de muchos países europeos, en especial de los nórdicos, sino en la composición de la misma, con un peso creciente entre las ocupadas de aquellas con niveles educativos medios y superiores (alcanzando el 65 por ciento sobre el total de ocupadas, frente al 54 por ciento en el caso de los ocupados), así como un progresivo aumento de su capital humano.

Esta mejora del capital humano de las mujeres hizo descender la brecha salarial, situando a España en un nivel intermedio respecto al conjunto de la Unión Europea, aunque todavía muy por debajo de países como Alemania, Finlandia, Dinamarca o Suecia, con tasas de actividad femenina mucho mayores (gráfico 4).

Las explicaciones sobre las diferencias existentes en la brecha salarial entre países son diversas, aunque un factor de peso sobre la posición relativa de España respecto a otros países es el sesgo en la selección de la muestra estudiada (población ocupada) que se conoce como efecto de selección positiva. Esto es, el cálculo de la brecha salarial en los países en los que la tasa de actividad femenina es baja, como sería el caso de España o Italia, se estaría realizando

GRÁFICO 5

RELACIÓN ENTRE BRECHA EN EL EMPLEO Y BRECHA SALARIAL EN VARIOS PAÍSES DE LA UE(\*), 2007



Notas: (\*) Brecha en el empleo: diferencia de la población activa de mujeres y hombres (15-64 años), como porcentaje a la población activa de los hombres.

Brecha salarial: diferencia de los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres ocupados, como porcentaje respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Earning Survey* (Eurostat).

comparando la media de la distribución de salarios de dos grupos heterogéneos: el de todos los hombres (con una tasa de actividad elevada en todos los países) con un grupo menor pero más “selecto” de mujeres con salarios promedios más altos, dado su mayor capital humano (en comparación con el total de la población ocupada masculina). La comparación de dos grupos seleccionados de forma diferente resultaría en una menor brecha salarial. En cambio, en los países donde la tasa de participación de las mujeres es más parecida a la de los hombres la brecha se calcula comparando dos grupos de población más homogéneos, lo que daría lugar a brechas salariales más elevadas. El resultado de este efecto de selección positiva es una relación inversa entre brecha salarial y brecha en el empleo, puesto que la brecha salarial aumenta cuanto más baja es la brecha de género en el empleo (Olivetti y Petrolongo, 2008) (gráfico 5)<sup>5</sup>.

Al margen de que la brecha salarial en España hubiera descendido y fuera menor que

<sup>5</sup> Estos mismos estudios mostraban que en los países cuya tasa de actividad femenina era baja la brecha salarial aumentaba cuando esta se calculaba teniendo en cuenta los salarios (imputados) de las mujeres no ocupadas e inactivas (Olivetti y Petrolongo, 2008).

en otros países (aunque infraestimada por el efecto de selección positiva), lo cierto es que persistía un nivel de desigualdad salarial no desdeñable en 2007, en torno al 17 por ciento. Las razones explicativas de esta situación, como constatan un buen número de trabajos, estarían vinculadas a la persistencia de ciertos roles sociales que han venido determinando las trayectorias educativas y profesionales de las mujeres, con una clara consecuencia en términos de segregación ocupacional, ya sea por decisión de las mujeres o de la empresa, o por las dos conjuntamente.

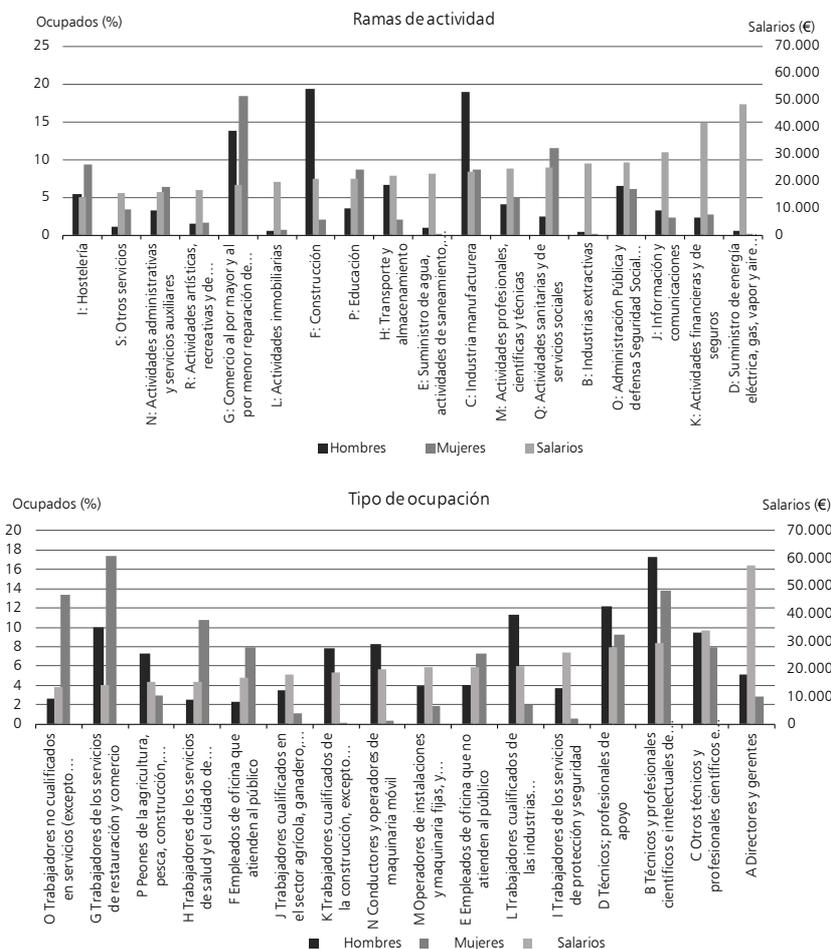
Así, tanto en los estudios profesionales como en los universitarios se aprecia concentración y segregación en el campo de la formación por sexo, existiendo una alta concentración de mujeres en ramas relacionadas con la administración y la sanidad y, en cambio, baja presencia femenina en las denominadas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Esta diferente orientación en los estudios tiene su correlato en la segregación ocupacional (vertical) y por ramas de actividad (horizontal). Los datos muestran, además, que esa segregación está asociada a ocupaciones y sectores en los que los salarios medios anuales son menores (gráfico 6).

Este es precisamente el resultado al que han llegado los análisis sobre la brecha salarial ajustada en España. En ellos se constata que las mujeres perciben menores salarios, incluso con el mismo nivel de formación y experiencia profesional que los hombres, por su segregación ocupacional en determinados sectores, ocupaciones y empresas. Además, afirman que esa segregación es la que explica buena parte de la brecha salarial total, dada la alta concentración de mujeres en sectores, empleos y empresas feminizadas con salarios medios menores que los de los hombres (para un repaso de estos trabajos véase Murillo y Simón, 2014 y Conde-Ruiz y Marra, 2016a).

Asimismo, al igual que sucede en otros países, en España también hay constatación empírica de la existencia de un componente distributivo en la brecha salarial. Esto significa que las diferencias salariales por género no se mantienen constantes a lo largo de la distribución salarial, sino que aumentan en el extremo superior de la misma, lo que se conoce como "techo de cristal" (De la Rica, Dorado y Vargas, 2010). En estos trabajos se ha mostrado, además, que es en los complementos salariales, cuyo peso es mayor en los salarios de los hombres que en los de las mujeres (31,5 por ciento frente al 25,6 por ciento), donde se registra la brecha salarial más elevada, próxima al 40 por ciento.

GRÁFICO 6

## DISTRIBUCIÓN OCUPACIONAL Y RAMAS DE ACTIVIDAD, POR SALARIO Y SEXO, 2008



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Y es que los complementos salariales suelen establecerse en función de criterios que benefician en mayor medida a los hombres, como por ejemplo la antigüedad (debido a la mayor temporalidad del empleo femenino así como a la mayor frecuencia de interrupciones en su vida laboral), la disponibilidad horaria o la prolongación de la jornada.

#### 4. LA DESIGUALDAD SALARIAL EN ESPAÑA EN EL CONTEXTO DE LA CRISIS Y LA RECUPERACIÓN

##### 4.1. Tendencias macro

Una vez conocidos los antecedentes de la brecha salarial, tanto en cuanto a su marco teórico como en cuanto a su evolución en España antes de la crisis económica, corresponde examinar su evolución desde el cambio de ciclo en 2008. Para ello, se diferenciarán dos subperiodos: el correspondiente a los años más intensos de la crisis económica, entre 2008 y 2012, y el referido al comienzo de la recuperación, a partir de 2013. La fuente de referencia para el estudio de los salarios en España es la *Encuesta de Estructura Salarial*, de publicación cuatrienal, cuya última edición es del año 2014. En los años en los que no se publican estos datos se realiza la *Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)* que aporta información hasta el año 2016. Para el análisis de la brecha salarial no ajustada se utilizará como fuente la *EAES* puesto que, aunque se base en estimaciones y no es tan precisa como la cuatrienal, permite analizar dos años más de la etapa de la recuperación y así tener una perspectiva temporal algo más completa<sup>6</sup>. Para el análisis en perspectiva comparada en el ámbito europeo se recurrirá al indicador de referencia que ofrece Eurostat, que aporta datos hasta 2016.

La brecha salarial en España en el periodo analizado muestra una tendencia contracíclica: aumentó durante la crisis, pero no desde su inicio sino a partir del aumento de su intensidad (entre 2010 y 2012), para comenzar a des-

<sup>6</sup> Para una explicación metodológica detallada sobre las dos encuestas, véase INE (2018).

cender a partir de 2013, coincidiendo con el comienzo de la recuperación económica y del empleo (gráfico 7). En el periodo más álgido de la crisis la brecha salarial llegó a alcanzar casi el 19 por ciento, situando a España en una posición relativa respecto a los países europeos peor que la que tenía antes de la crisis, cuando ocupaba una posición intermedia<sup>7</sup>. Durante la recuperación económica, en cambio, la brecha salarial registró una caída que fue especialmente intensa en 2014 y más suave en los años posteriores, hasta alcanzar el 14,2 por ciento en 2016. Esta caída hizo que España retomara nuevamente una posición cercana al promedio europeo, que a su vez también había descendido, pasando del 16,8 por ciento en 2007 al 14,3 en 2016 (gráfico 8).

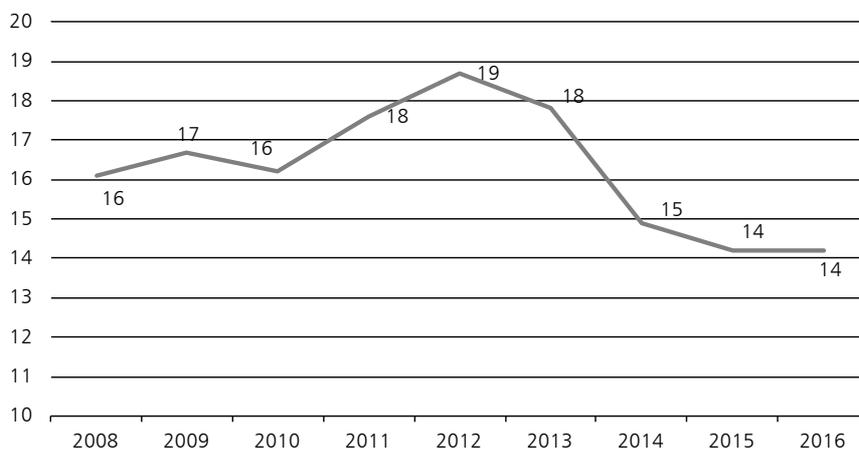
Esta evolución contracíclica de la brecha salarial en España no se produjo de forma generalizada en el resto de países de la Unión Europea. De hecho, en los países del entorno europeo no hubo un patrón claro sino bastante heterogeneidad tanto en lo que se refiere a su tendencia, como a la intensidad de los cambios registrados. Así, en los años de mayor intensidad de la crisis la brecha salarial descendió en algunos países, entre los que se encontraban los nórdicos, mientras que en otros aumentó, como en España y otros países del sur mediterráneo. Las diferencias entre países en la evolución fueron importantes, sobre todo si comparamos los extremos, donde encontramos descensos pronunciados de la brecha salarial (de hasta casi 10 puntos porcentuales en Lituania) frente a importantes aumentos (casi 6 puntos porcentuales en Portugal). En el periodo de la recuperación nuevamente encontramos diferencias, aunque menos acentuadas, debido en parte a que se trata de un periodo temporal algo más corto. España fue el país que registró uno de los mayores descensos, mientras que en Portugal aumentó nuevamente (gráfico 9).

La llegada de la crisis, pues, truncó la tendencia descendente que venía registrando la brecha salarial en España en el periodo anterior. Este cambio de tendencia ha de entenderse, como es obvio, por la evolución de los salarios de hombres y mujeres. No obstante, conviene especificar el sentido de las variaciones salaria-

<sup>7</sup> Para un análisis de la brecha ajustada durante la crisis económica véase Brindusa, Conde-Ruiz y Marra (2018) y Murillo y Simón (2014).

GRÁFICO 7

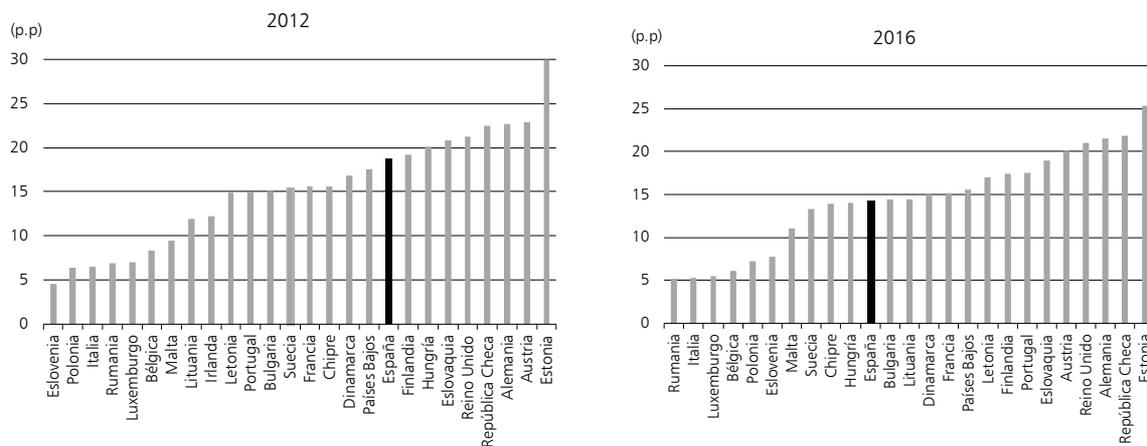
### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA, 2008-2016 (EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Earning Survey* (Eurostat).

GRÁFICO 8

### BRECHA SALARIAL EN EUROPA, 2012 Y 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Earning Survey* (Eurostat).

les de unos y otras, puesto que serían indicativas de situaciones laborales distintas. Los datos de España para el periodo de la crisis (2008-2012) muestran que el aumento de la brecha respondió a un aumento de los salarios medios por hora de los hombres (9,2 por ciento) mayor que el de las mujeres (7,2 por ciento), lo que hizo que

las diferencias salariales por sexo aumentaran. Es decir, tomando el periodo en su conjunto, se registraron subidas salariales en ambos sexos, si bien desiguales. Sin embargo, atendiendo a la evolución anual se constata que el repunte de la brecha salarial en 2010 obedeció a un leve descenso de los salarios de las mujeres que se

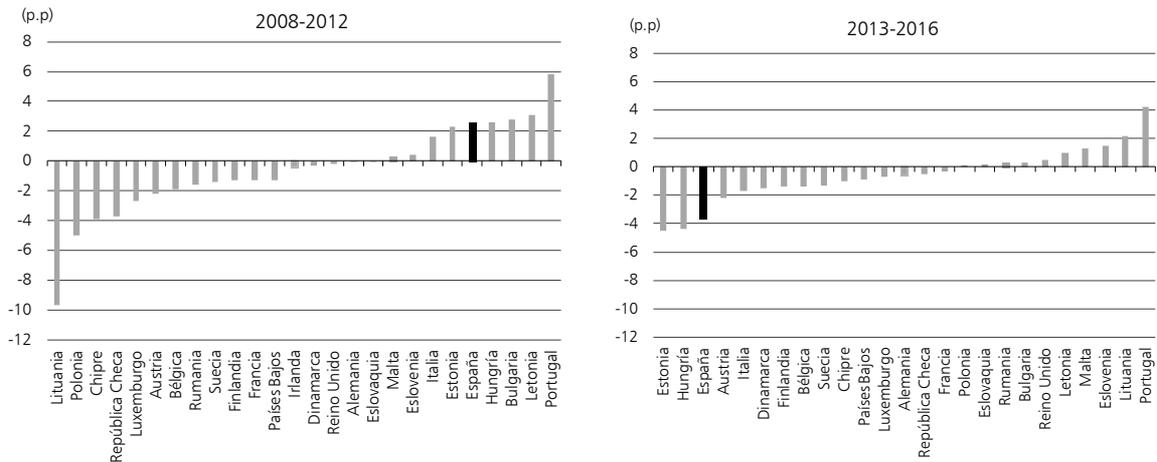
mantuvo hasta 2012, frente a un incremento, ligero también, de los salarios de los hombres en esos dos años (gráfico 10).

Cabe pensar que este aumento de la brecha salarial obedecería a un cambio en los mismos factores explicativos de su evolución descendente durante la etapa previa a la crisis,

esto es, a la composición de la población ocupada y su distribución productiva. En este sentido, algunos autores sostienen que el aumento de la brecha tuvo su origen, de un lado, en el mayor impacto de la crisis en los sectores más intensivos en mano de obra, como la construcción, de modo que la población ocupada masculina poco cualificada y con salarios más

GRÁFICO 9

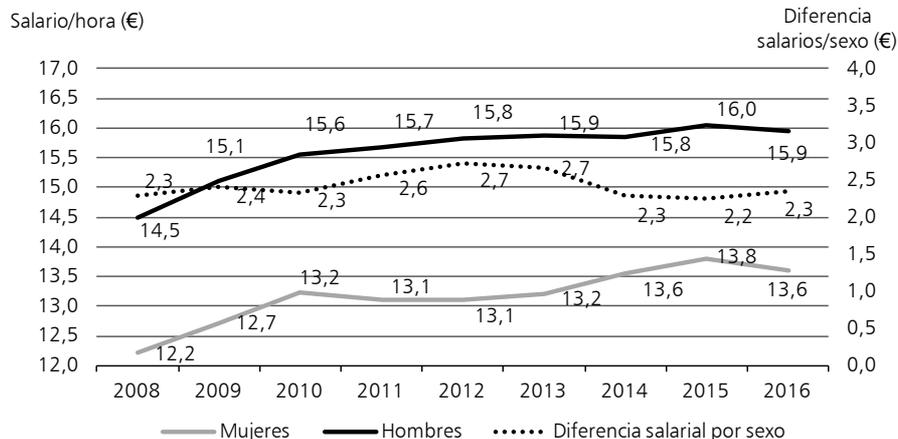
EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LA UE, 2008-2012 Y 2013-2016



Notas: Se presenta la diferencia del último año respecto al primero de cada periodo. P.p.: Puntos porcentuales.  
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Earning Survey* (Eurostat).

GRÁFICO 10

SALARIOS MEDIOS POR HORA DE HOMBRES Y MUJERES EN ESPAÑA, 2008-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (INE).

bajos habría sido expulsada del empleo. De esta manera, el efecto de selección positiva se habría trasladado durante la crisis a la población masculina ocupada, que se redujo en la parte baja de su distribución salarial de modo que aumentaron sus salarios medios (Conde-Ruiz, 2016b; Dolado, 2017).

Por otro lado, y como consecuencia de la intensidad de la destrucción del empleo masculino durante la crisis, se habría producido lo que se conoce como el fenómeno del “trabajador añadido”, esto es, la incorporación al mercado laboral de mujeres que hasta entonces se habían mantenido fuera de él, con el fin de suplir la pérdida del empleo del sustentador principal<sup>8</sup>. Muchas de estas mujeres tenían por lo general un nivel de formación medio o bajo, lo que explicaría que el promedio de los salarios de las mujeres creciera a un ritmo menor que el de los hombres.

Pero para entender el comportamiento de la distribución de los salarios de ambos sexos es importante también tener en cuenta el comportamiento en su parte superior. A este respecto, hay estudios que constatan que durante la crisis hubo un tratamiento más desfavorable en términos de ingresos salariales para las mujeres situadas en la parte alta de la distribución de ingresos, en consonancia con el fenómeno de techo de cristal (Murillo y Simón, 2014)<sup>9</sup>.

Durante los años de la recuperación económica y del empleo se observa un nuevo cambio de tendencia de la brecha salarial, descendente esta vez, que obedece a un mayor crecimiento de los salarios entre las mujeres que entre los hombres (2,9 por ciento frente a 0,5 por ciento entre 2013 y 2016). Cabe plantear como una de las posibles causas de esta mejora de los salarios medios de las mujeres la caída de tasa de actividad de las mujeres extranjeras en todos los grupos de edad por debajo de los 55 años a partir de 2012, mientras crecía la tasa de actividad de las mujeres españolas (CES, 2016). Es decir, la salida del mercado de trabajo de las mujeres extranjeras, normalmente situadas en la cola de la distribución salarial, podría haber estado detrás del crecimiento medio de

<sup>8</sup> Este hecho, además vendría respaldado por el aumento de la tasa de actividad de las mujeres de edades medias en los años más intensos de la crisis (CES, 2016).

<sup>9</sup> Para el caso concreto de la brecha salarial entre los directivos, véase Cerviño (2018).

los salarios de las mujeres. Se trata de una explicación tentativa que habría que comprobar junto con otras que puedan dar cuenta de este cambio de tendencia en el contexto de la recuperación.

## 4.2. Análisis desagregado

Estas tendencias macro de la evolución de la brecha salarial serían indicativas del comportamiento agregado de la distribución salarial de hombres y mujeres. Es interesante conocer, además, el modo en que han evolucionado los salarios por sexo y su impacto en la brecha salarial de forma desagregada en los dos subperiodos considerados. A expensas de un estudio más detallado de los microdatos de la *EAES*, y a partir de los datos que proporciona el INE, se presentan los resultados por sector, ocupación, tipo de jornada, contrato y edad de la población ocupada. Este análisis se hará a partir de los salarios medios anuales para cada tipo de variable<sup>10</sup>.

Los datos de la evolución por ramas de actividad revelan que la brecha descendió en algunos sectores, de manera pronunciada en varios de ellos, tanto durante la crisis como en la recuperación. Se trata de sectores masculinizados, como los de transporte y almacenamiento o industrias extractivas (gráfico 11). En otros, por el contrario, se registraron aumentos en los dos periodos, siendo en su mayoría sectores feminizados, como actividades sanitarias y servicios sociales. Un tercer grupo estaría compuesto por sectores cuya evolución respecto a la brecha salarial fue contracíclica, es decir, aumentó durante la crisis pero bajó con la recuperación. En él encontramos sectores masculinizados, como la construcción y la energía y el gas, pero también sectores feminizados, como la educación, que registró un elevado incremento de la brecha durante la crisis. El cuarto grupo correspondería a sectores con una evo-

<sup>10</sup> No es posible realizar este análisis a partir de los datos medios por hora (lo que permitiría controlar el efecto de la jornada laboral y el tipo de contrato) porque la desagregación que pone a disposición el INE es limitada. La información sobre salarios medios por hora de la *EAES* tan solo se ofrece para 3 variables: tipo de contrato, sectores productivos y ocupaciones. Estas dos últimas variables, además, ofrecen categorías muy amplias que empobrecen el análisis. Así, los sectores productivos se agrupan en: “Construcción”, “Industria” y “Servicios”; y las ocupaciones en: “Alta”, “Media” y “Baja”.

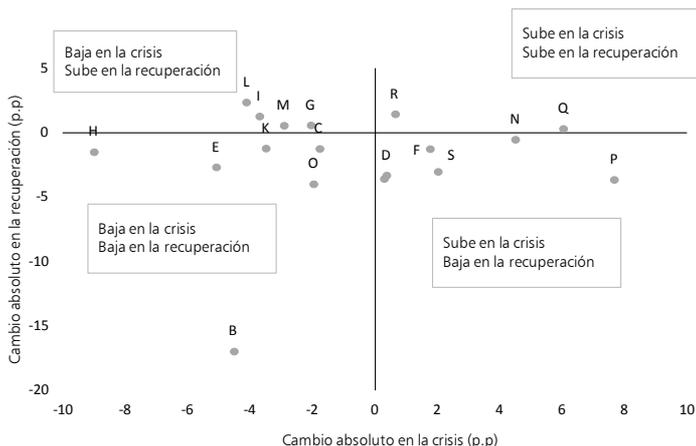
lución procíclica de la brecha salarial, que disminuyó durante la crisis y aumentó durante la recuperación. En este caso, se trata en su mayoría de sectores feminizados, como la hostelería o el comercio (para una información detallada de las subidas en cada uno de ellos véase el gráfico 17 del Anexo).

Atendiendo a las ocupaciones, observamos que durante la crisis, en términos generales, la brecha salarial bajó o se mantuvo en buena

parte de ellas, si bien destaca su aumento entre los técnicos cualificados de la salud. En el resto de ocupaciones la brecha salarial descendió o se mantuvo durante la recuperación, a excepción de los trabajadores cualificados de la construcción, entre los que la brecha salarial aumentó de manera notable durante la recuperación, o los directivos, entre los que también aumentó la brecha pero de manera más suave (gráfico 12).

GRÁFICO 11

**RELACIÓN ENTRE LA EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DURANTE LA CRISIS Y LA RECUPERACIÓN, POR RAMAS DE ACTIVIDAD**



- B: Industrias extractivas
- C: Industria manufacturera
- D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- F: Construcción
- G: Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas
- H: Transporte y almacenamiento
- I: Hostelería
- J: Información y comunicaciones
- K: Actividades financieras y de seguros
- L: Actividades inmobiliarias
- M: Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N: Actividades administrativas y servicios auxiliares
- O: Administración Pública y defensa Seguridad Social obligatoria
- P: Educación
- Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales
- R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- S: Otros servicios

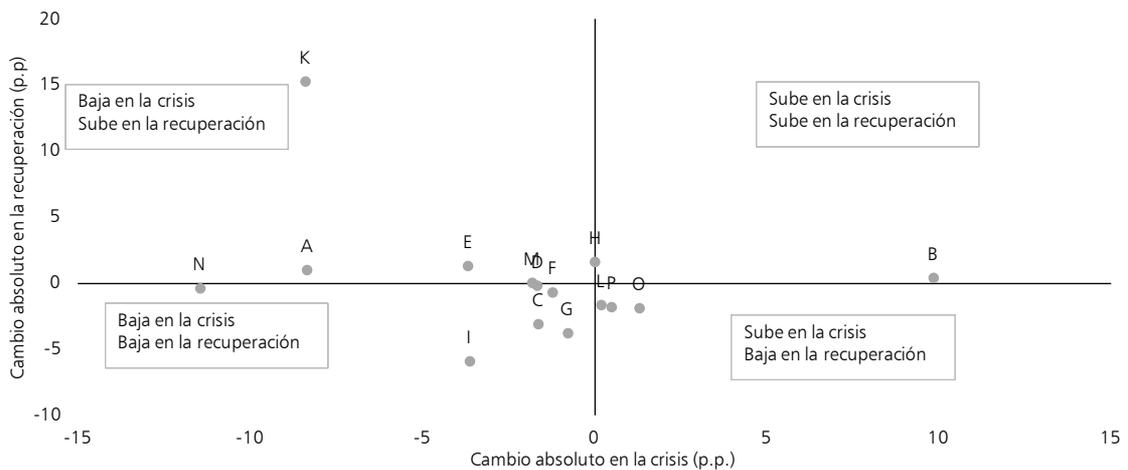
Notas: Se presenta la diferencia del último año respecto al primero de cada periodo. P.p.: Puntos porcentuales.  
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

Por otro lado, la subida de la brecha durante la crisis se concentró sobre todo entre los ocupados mayores de 50 años, entre los que tenían un empleo indefinido y, en menor medida, entre los que tenían jornada a tiempo completo. En cambio, descendió de manera notable entre la población más joven y entre los empleados a tiempo parcial. Sin embargo, durante la recuperación la brecha salarial descendió de forma generalizada, de modo que disminuyó para todos los tipos de contrato, tipos de jornada laboral y grupos de edad, a excepción de la población de mayor edad, donde siguió aumentando de manera notable.

Se observa, pues, que la brecha salarial a nivel desagregado tuvo un comportamiento heterogéneo, siendo difícil poder establecer un criterio que ayude a entender esta variabilidad con la información analizada. Los datos parecen indicar que la brecha durante la crisis aumentó en algunos de los sectores masculinizados y subió en los feminizados. Queda, por tanto, mucho camino por hacer en este ámbito de estudio, así como en líneas de investigación futuras que pueden ser de gran interés. A este respecto, y como señalan algunos autores (Murillo y Simón, 2014), será interesante analizar el efecto que hayan podido tener otros

GRÁFICO 12

### RELACIÓN ENTRE LA EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DURANTE LA CRISIS Y LA RECUPERACIÓN, POR OCUPACIONES



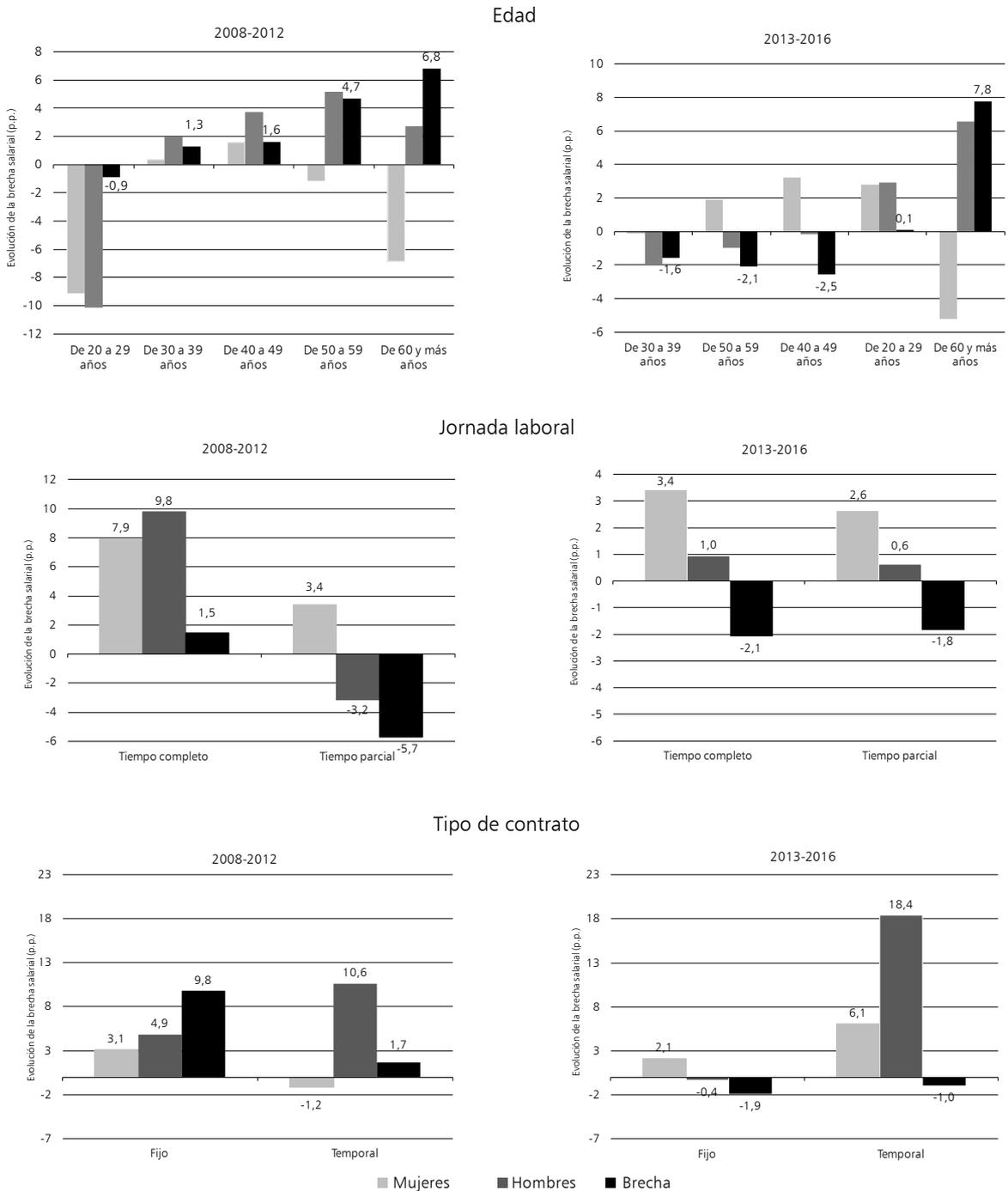
- A. Directores y gerentes
- B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza
- C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- D. Técnicos, profesionales de apoyo
- E. Empleados de oficina que no atienden al público
- F. Empleados de oficina que atienden al público
- G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio
- H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas
- I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
- K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas
- L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas
- M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores
- N. Conductores y operadores de maquinaria móvil
- O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)
- P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes

*Notas:* Se presenta la diferencia del último año respecto al primero de cada periodo. P.p.: Puntos porcentuales.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (INE).

GRÁFICO 13

**EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS DE HOMBRES Y MUJERES Y DE LA BRECHA SALARIAL, POR EDAD, TIPO DE JORNADA LABORAL Y TIPO DE CONTRATO (EN P.P.)**



Nota: P.p.: Puntos porcentuales.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

factores como la negociación colectiva, especialmente tras la reforma laboral de 2012, al aumentar la flexibilidad en la fijación de los salarios.

### 4.3. La brecha salarial en 2016: qué nos ha dejado la crisis

Una vez analizada la evolución durante la crisis y los primeros años de la recuperación económica, resulta interesante estudiar el efecto neto de los cambios acontecidos sobre la brecha salarial en 2016 y la distribución de la mejora observada a nivel macro en cada una de las variables analizadas.

- Sectores productivos. En comparación con el periodo anterior a la crisis, se observa una bajada generalizada de la brecha salarial en casi todos los sectores, siendo más pronunciados los descensos registrados en los que presentan baja presencia de mujeres (industrias extractivas, transporte y almacenamiento o suministros de agua). Tras la crisis, no obstante, hubo algunos sectores cuyas diferencias salariales por género aumentaron con respecto al periodo anterior. Estos casos, y a excepción de la construcción, se produjeron en sectores feminizados (educación, actividades sanitarias y administrativas) (gráfico 14).
- Ocupación. También se registra un descenso generalizado de la brecha salarial en todas las ocupaciones. Además, los mayores descensos se registran en ocupaciones masculinizadas, y con salarios promedios más bajos (conductores y operadores de máquinas o peones de la agricultura, pesca, construcción e industrias manufactureras). De todas formas, también se producen subidas de la brecha salarial en algunas ocupaciones, sin que se encuentre una relación clara con su grado de feminización ni con el nivel salarial, puesto que se produce tanto en ocupaciones con salarios medios y con mayor presencia de hombres

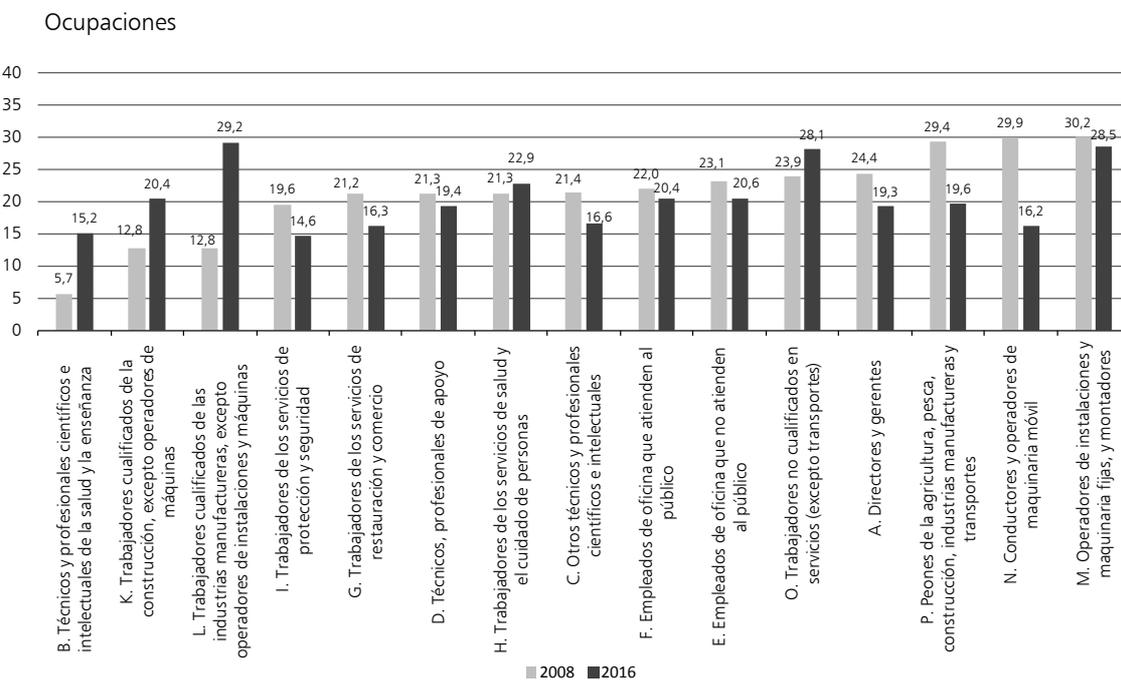
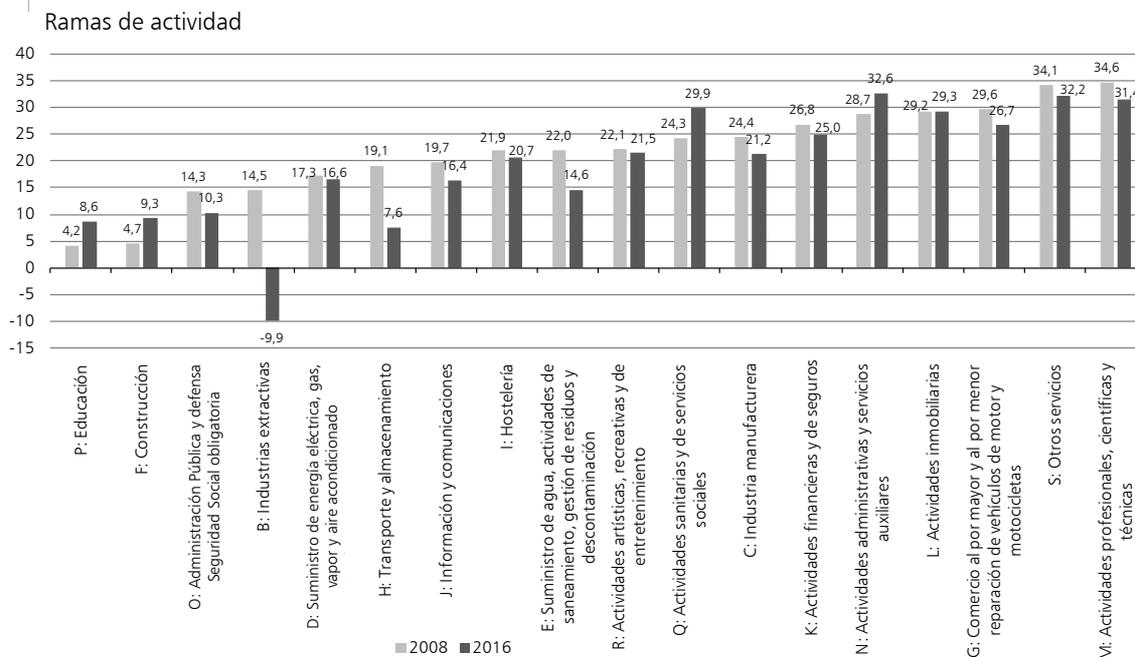
(como trabajadores cualificados de industrias y de la construcción), como en ocupaciones feminizadas de salarios medios (técnicos y profesionales de la salud y enseñanza) y bajos (trabajadores no cualificados en servicios) (gráfico 14).

- Edad. La brecha salarial, que ya era muy elevada entre la población de mayor edad, ha aumentado aún más para ese grupo desde el inicio de la crisis (10 puntos porcentuales), frente a un descenso, aunque ligero, de la brecha salarial en el resto de grupos de edad. (gráfico 15). La brecha salarial muestra, pues, una clara correlación positiva con la edad, que se ha agudizado en el transcurso de estos años.
- El tipo de contrato. Este factor no parece haber cambiado su relación con la brecha salarial. Sigue siendo más elevada en los ocupados con contratos fijos (en torno al 24 por ciento), llegando a duplicar a la de los ocupados con contrato temporal.
- Jornada laboral. Su relación con la brecha salarial ha cambiado en este periodo tras una fuerte caída de la brecha salarial entre la población ocupada a tiempo parcial (de 6 puntos porcentuales), hasta situarse en el 6,6 por ciento frente al 15,2 por ciento entre la población con jornada completa, mientras que antes de la crisis los dos tipos de jornada presentaban brechas salariales muy similares (gráfico 15).

En términos agregados, esta relativa mejora de las diferencias salariales por género se refleja en la distribución salarial de cada sexo. El porcentaje de mujeres con salarios más bajos, próximos al salario mínimo interprofesional (SMI) ha aumentado en este período y se observa un aumento porcentual mayor en el grupo salarial medio alto y alto. Sin embargo, las mujeres en los intervalos salariales medios y altos siguen representando un porcentaje menor que en el caso de los hombres (gráfico 16).

GRÁFICO 14

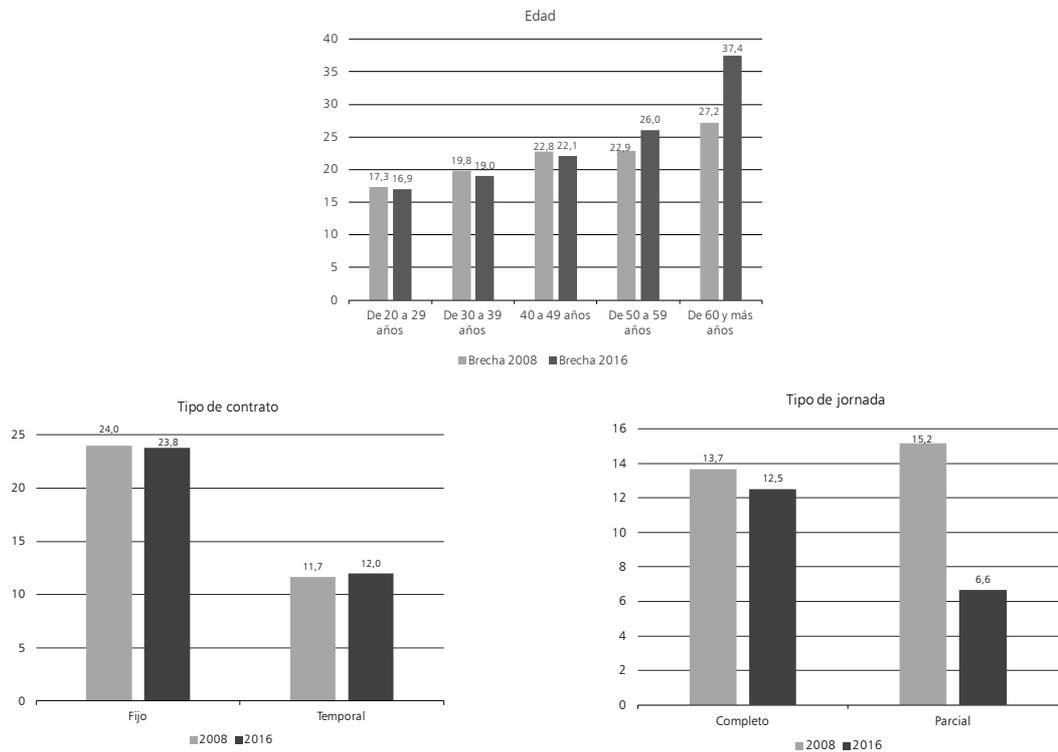
**BRECHA SALARIAL POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN, 2008 Y 2016 (EN PORCENTAJE)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

GRÁFICO 15

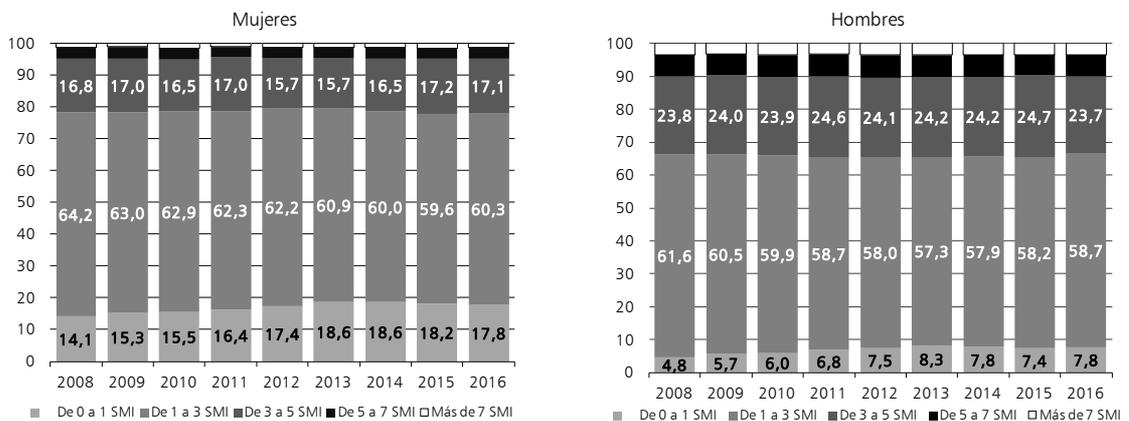
### BRECHA SALARIAL POR EDAD, TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA, 2008 Y 2016 (EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (INE).

GRÁFICO 16

### DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS RESPECTO AL SMI, POR SEXO (EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (INE).

## CONCLUSIONES

En este trabajo se ha tratado de ofrecer una panorámica general de la evolución de la brecha salarial en el último ciclo económico, tratando de distinguir entre el periodo de crisis intensa y el de la recuperación. Se ha mostrado que la crisis económica truncó la tendencia descendente que venía registrando la brecha salarial debido a la mejora del capital humano de las mujeres que se incorporaban al mercado laboral.

El cambio de tendencia, sin embargo, no se produjo desde los primeros años de la crisis, sino cuando esta se hizo más intensa, de 2010 en adelante. Esta transformación de la evolución obedeció a un cambio en la composición de la población ocupada masculina, fruto de la pérdida de empleo de los trabajadores en los sectores productivos más afectados por la crisis (más intensivos en mano de obra y con salarios más bajos), lo que contribuyó a aumentar el salario medio de los ocupados. Pero además, el cambio de tendencia también está relacionado con la incorporación al mercado de trabajo durante la crisis de mujeres poco cualificadas y con menores salarios con el fin de compensar la pérdida de empleo de los hombres, de modo que se produjo un descenso del promedio salarial de las mujeres.

La evolución de la brecha salarial fue muy sensible al periodo de recuperación económica, notándose su descenso desde el primer año en el que la economía y el empleo comenzaron a remontar. Este descenso ha conseguido que la brecha se sitúe incluso por debajo de los niveles anteriores a la crisis. Con todo, tras una caída importante en 2014, la brecha se ha mantenido estable en los dos últimos años. Aunque habrá que observar su evolución en los próximos años, esta reciente estabilidad sugiere que la brecha pueda mantenerse, dada la persistencia aún de segregación por género, el principal factor explicativo de la brecha salarial en España.

A nivel desagregado y en términos generales, se observa una tendencia a la baja de la brecha salarial durante la crisis en los sectores y ocupaciones con mayor presencia de hombres, lo que reflejaría el mayor impacto de la crisis que sufrieron. En cambio, los sectores más feminizados registran, en términos generales, una subida de la brecha salarial.

Este artículo ha puesto de relieve que ha habido mucha variación en la evolución de la brecha de género, lo que apunta a la necesidad de seguir explorando explicaciones adicionales. Entre ellas habría que tener en cuenta la reforma laboral de 2012, en particular en cuanto a la negociación colectiva y al aumento de la flexibilidad salarial en el ámbito de las empresas.

Combatir la desigualdad de género pasa inevitablemente por tratar de reducir la brecha salarial. Para ello es imprescindible conocer su evolución y determinantes a fin de emprender políticas adecuadas, tanto para combatir la brecha por discriminación directa (como la iniciativa emprendida en el Reino Unido consistente en la publicación de la brecha salarial de las empresas), como también la indirecta a través de políticas de gran espectro (De la Rica, 2018).

A este respecto, también habrá que prestar atención a tendencias que van a marcar el futuro del mercado de trabajo, como la digitalización. Algunos estudios muestran que sus efectos sobre las mujeres no serán muy marcados en términos netos de empleo, en tanto que crecerá la demanda de algunos sectores, como el de cuidados, muy feminizados pero también con menores salarios (Domenech *et al.*, 2018). Habrá pues que emprender políticas dirigidas a mejorar la valoración social de estos empleos de modo que obtengan mejoras salariales. Asimismo, la disminución de la brecha salarial necesitará de medidas que potencien la participación laboral femenina en los empleos relacionados con las STEM, cuya demanda se prevé que aumentará y en los que la presencia de mujeres es aún muy reducida (CES, 2018).

## BIBLIOGRAFÍA

BRINDUSA, A.; CONDE-RUIZ, J.I., e I. MARRA (2018), *Brechas Salariales de Género en España*, Madrid, FEDEA, Estudios sobre la Economía Española 2018/06.

CABRALES, A. (2018), *Sobre el estilo negociador Estilo negociador y confianza: ¿Hay diferencias entre hombres y mujeres?* (extraído el 31 de mayo de: <http://nadaesgratis.es/cabrales/estilo-negociados-y-confianza-hay-diferencias-entre-hombres-y-mujeres>).

CEBRIÁN, I., y G. MORENO, G. (2008), "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos", *Economía Industrial*, nº 367.

– (2015), "The effects of gender differences in career interruptions on the gender wage gap in Spain", *Feminist Economics*, 21 (4): 1-27.

CERVIÑO, E. (2018), *Diferencias salariales en los niveles directivos*, Agenda Pública (extraído el 15 de mayo de: <http://agendapublica.elperiodico.com/diferencias-salariales-los-niveles-directivos/>).

CES (2016), *La participación laboral de las mujeres en España*, Colección Informes 05/2016, Madrid, Consejo Económico y Social de España.

– (2018), *Informe sobre el Futuro del trabajo*, Colección Informes 03/2018, Madrid, Consejo Económico y Social de España.

CONDE-RUIZ, J. I., e I. MARRA (2016a), *Gender Gaps in the Spanish Labour Market*, Madrid. FEDEA, Estudios sobre la Economía Española 2016/32.

– (2016b), *Brechas salariales de género en España*, *Zoom Económico*, Madrid, Laboratorio de la Fundación Alternativas.

DE LA RICA, S. (2018), *Tras el 8M: Cinco propuestas para la igualdad de oportunidades de género en el ámbito laboral*, (extraído el 20 de mayo de: <http://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/tras-el-8m-cinco-propuestas-para-la-igualdad-de-oportunidades-de-genero-en-el-ambito-laboral>).

DE LA RICA, S.; DOLADO, J. J., y R. VEGAS (2010), *Performance Pay and the Gender Pay Gap: Evidence from Spain*, Bonn, IZA, DP No. 5032.

DOLADO, J. J. (2017), "The Changing Nature of Gender Selection into Employment over the Great Recession", (extraído el 15 de mayo de: [http://asesec.org/COSME/en/wp-content/uploads/sites/2/COSME-Newsletter\\_-J-Dolado\\_-Gender-Selection.pdf](http://asesec.org/COSME/en/wp-content/uploads/sites/2/COSME-Newsletter_-J-Dolado_-Gender-Selection.pdf)).

DOMENECH, R. et al. (2018), *¿Cuán vulnerable es el empleo en España a la revolución digi-*

*tal?*, BBVA Research (extraído el 25 de mayo de: <https://www.bbvaesearch.com/publicaciones/cuan-vulnerable-es-el-empleo-en-espana-a-la-revolucion-digital/>).

EUROSTAT (2018), *Statistics explained* (extraído el 15 de mayo de: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)).

INE (2018), *Metodología de Encuesta de Estructura Salarial* (extraído el 2 de mayo de: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=metodologia&idp=1254735976596](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=metodologia&idp=1254735976596)).

MURILLO, I., y H. SIMÓN (2014), "La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España", *Hacienda Pública Española*, 208 (1/2014): 31-76.

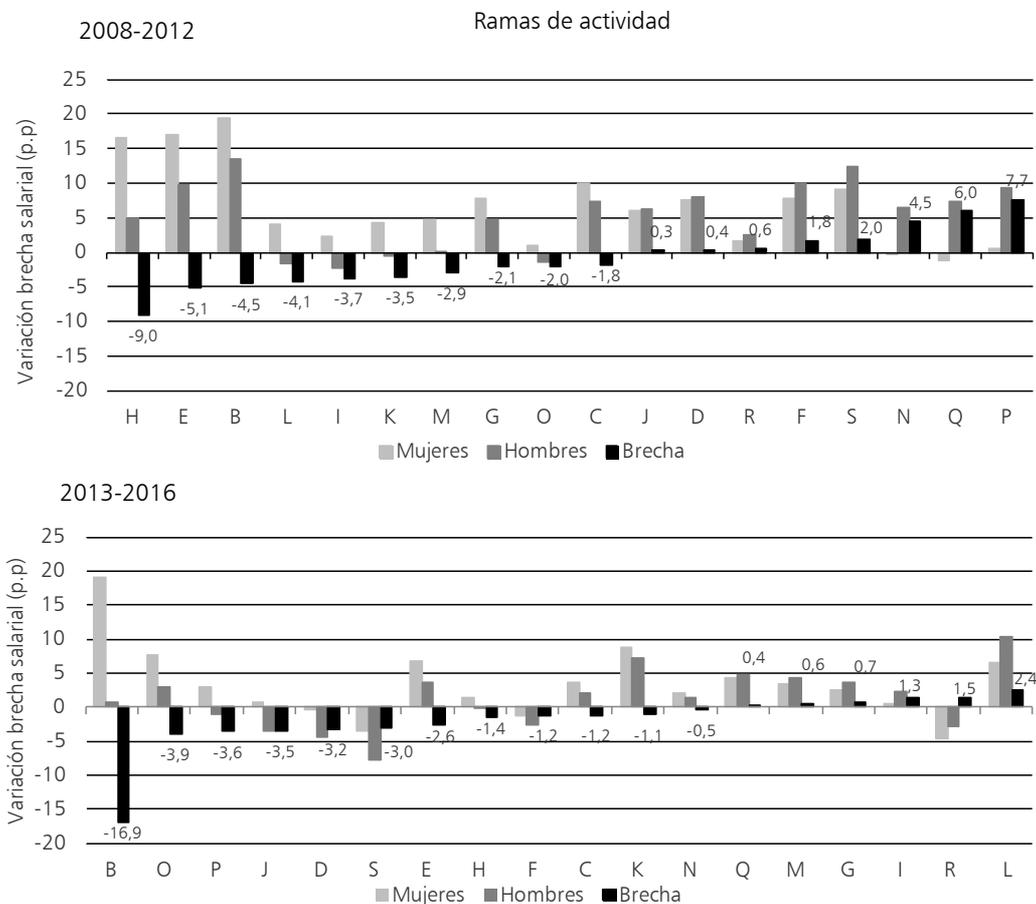
OCDE (2018), *OCDE Stat* (<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751>).

OIT (2018), *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso a favor de la igualdad*, Memoria del Director General, Ginebra, ILC. 107/DG/I/B.

OLIVETTI, C., y B. PETROLONGO (2008), "Unequal pay for Unequal Employment? A cross-country Analysis of Gender Gaps", *Journal of Labour Economics*, 26: 621-654.

ANEXO  
GRÁFICO 17

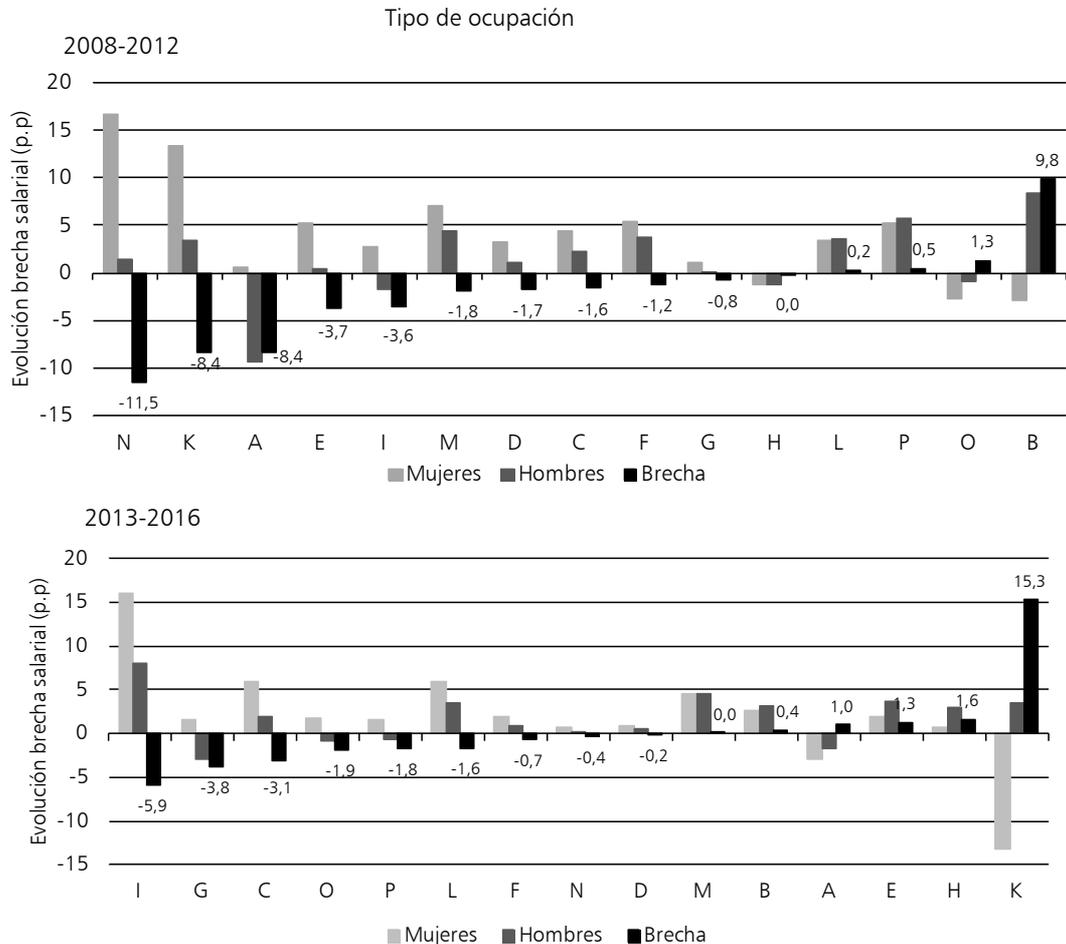
EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS DE HOMBRES Y MUJERES Y DE LA BRECHA SALARIAL, POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y OCUPACIONES, 2008-2012 Y 2013-2016



- B: Industrias extractivas
- C: Industria manufacturera
- D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- F: Construcción
- G: Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas
- H: Transporte y almacenamiento
- I: Hostelería
- J: Información y comunicaciones
- K: Actividades financieras y de seguros
- L: Actividades inmobiliarias
- M: Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N: Actividades administrativas y servicios auxiliares
- O: Administración Pública y defensa Seguridad Social obligatoria
- P: Educación
- Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales
- R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- S: Otros servicios

ANEXO  
GRÁFICO 17 (CONTINUACIÓN)

EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS DE HOMBRES Y MUJERES Y DE LA BRECHA SALARIAL, POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y OCUPACIONES, 2008-2012 Y 2013-2016



- A. Directores y gerentes  
 B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza  
 C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales  
 D. Técnicos, profesionales de apoyo  
 E. Empleados de oficina que no atienden al público  
 F. Empleados de oficina que atienden al público  
 G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio  
 H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas  
 I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad  
 K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas  
 L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas  
 M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores  
 N. Conductores y operadores de maquinaria móvil  
 O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)  
 P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes

Nota: P.p.: Puntos porcentuales.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).