

EL GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

PABLO GIMENO DÍAZ DE ATAURI

Profesor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Universidad Carlos III de Madrid

1. INTRODUCCIÓN

La integración de la mujer al mercado de trabajo es un fenómeno que ha modificado la sociedad española en las últimas décadas, tanto desde perspectivas sociológicas como económicas. Ello necesariamente ha de tener reflejo en las relaciones laborales, no tanto por que pueda existir o dejar de existir una diferente forma de actuar estrictamente femenina –valoración que sería ciertamente discutible– como por el hecho de que todas las funciones que venían desarrollándose en el ámbito de las relaciones familiares ahora tienen que ser, o bien compartidas por hombres y mujeres, o bien asumidas por terceros. En el primer caso, las necesidades familiares entrarán de forma determinante en el desarrollo de las relaciones de trabajo; en el segundo, se producirá un crecimiento de la importancia del empleo al servicio del hogar familiar que responderá a una lógica ciertamente distinta de la «estándar». El Estatuto de los trabajadores y demás normativa laboral general está redactada bajo la hipótesis implícita de un empresario dedicado a actividades productivas, en las que el genera un bien o servicio que tiene que colocar en el mercado.

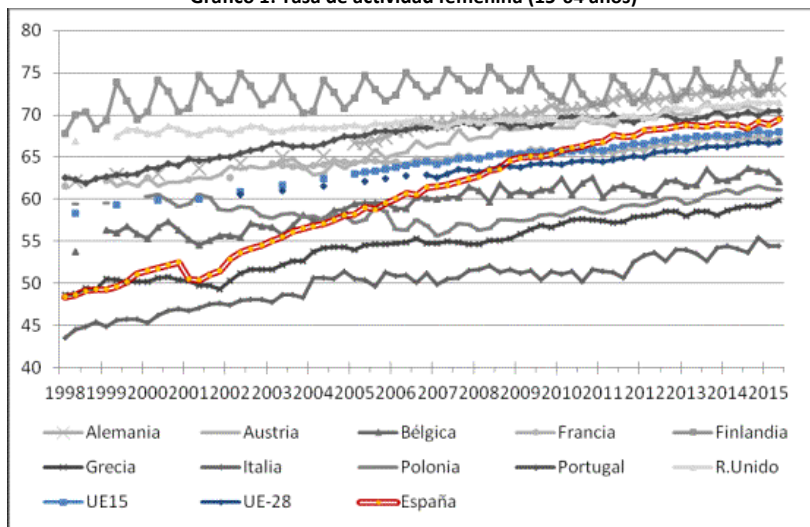
Además, en una actividad social –el trabajo– históricamente copada por hombres, la incorporación de la mujer puede producir situaciones de tratamiento diferenciado –cuando no directamente discriminatorio– que también merecen una atención.

Antes de entrar en el análisis de estas cuestiones, es preciso cuantificar la evolución general de la mujer, en cuanto que trabajadora en nuestro mercado de trabajo, para poder entender la magnitud de lo que aquí se trata.

En una perspectiva Europea, la evolución del mercado español es claramente atípica y, a diferencia de otras ocasiones, esta vez para bien. Como muestra el Gráfico 1, España partía de una tasa de actividad femenina baja en términos relativos en el año 1998 –donde comienza la serie ofrecida por la oficina estadística de la Comisión Europea– en niveles similares a los de Polonia y lejos de las grandes potencias de la Unión. Algo menos de tres décadas después este indicador ya supera la media

comunitaria y está en niveles semejantes a Reino Unido, Francia o Alemania. Si bien es cierto que, en general, la tasa de actividad de las mujeres ha aumentado en toda Europa, el avance de España es particularmente espectacular. Sin extender más la exposición en este punto, baste decir que ha pasado de ser el vigésimo quinto país por esta variable a estar en la decimotercera posición. De esta forma, es la economía que más puestos ha avanzado en este tiempo en esta clasificación.

Gráfico 1: Tasa de actividad femenina (15-64 años)

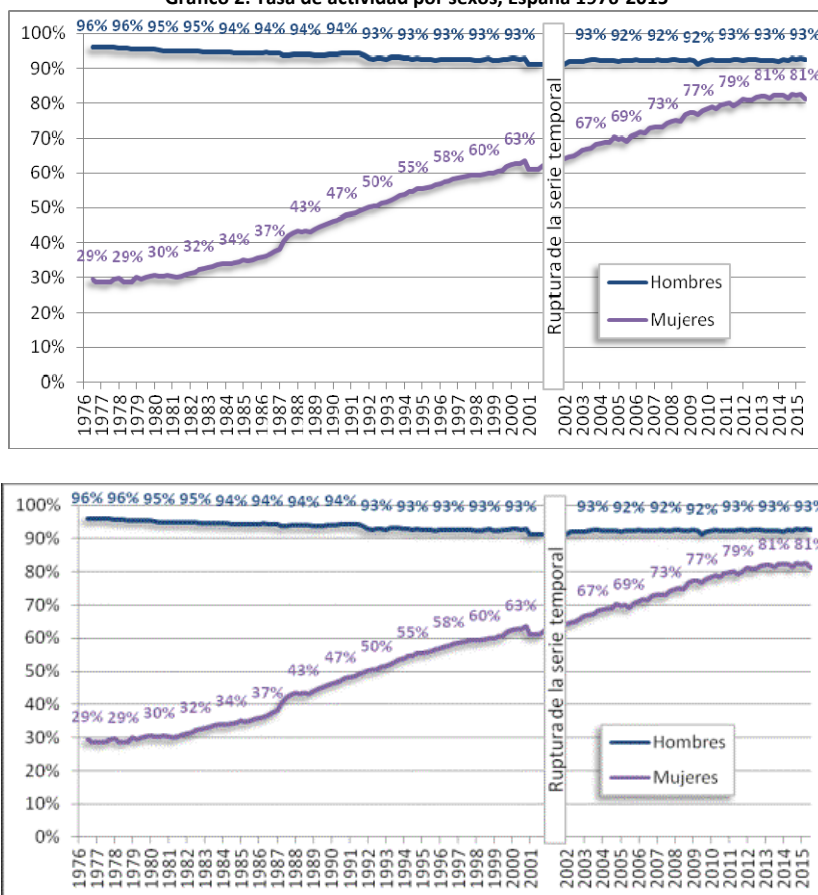


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS DE EUROSTAT

Si se centra el foco en España y se mira algo más atrás, el cambio es aún más espectacular. Las estadísticas de la Encuesta de Población Activa se extienden, con algunas limitaciones, casi hasta mediados de los años setenta. Desde entonces, al margen de la inserción de la mujer en el mercado de trabajo, se han producido múltiples cambios sociológicos y demográficos que pueden generar problemas para realizar comparaciones relevantes. Así, aspectos como la esperanza de vida –ha aumentado en casi 10 años en las últimas cuatro décadas– o la mayor extensión de los estudios superiores –habiéndolos cursado un 40,8% de quienes en 2015 tienen entre 25 y 35, frente al 18,5 % de los nacidos entre 1945 y 1954– hacen que haya algunas distorsiones. Por ello, resulta de interés tomar el grupo de edad entre 25 y 54 años, de tal modo que los jóvenes que pretenden desarrollar una carrera profesional mayoritariamente se han incorporado a la población activa y las personas de más edad no han comenzado a sufrir la expulsión del mercado de trabajo.

Con esas apreciaciones, los resultados desde la perspectiva de género son francamente espectaculares, tal y como muestra el Gráfico 2. Al inicio de la serie temporal (1976) sólo un 29% de las mujeres en este grupo de edad trabajaban, frente a la práctica totalidad de los hombres (un 96%). En estas casi cuatro décadas (1976-2015) la situación ha cambiado radicalmente, pues hoy son ya ocho de cada diez las mujeres entre 25 y 54 años que forman parte de la población activa, y la diferencia con los hombres se ha reducido desde los sesenta y seis puntos porcentuales iniciales a poco más de diez.

Gráfico 2: Tasa de actividad por sexos, España 1976-2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

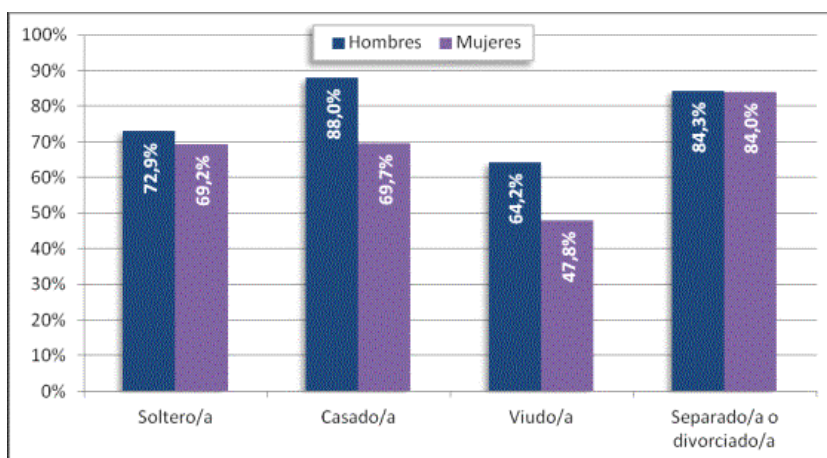
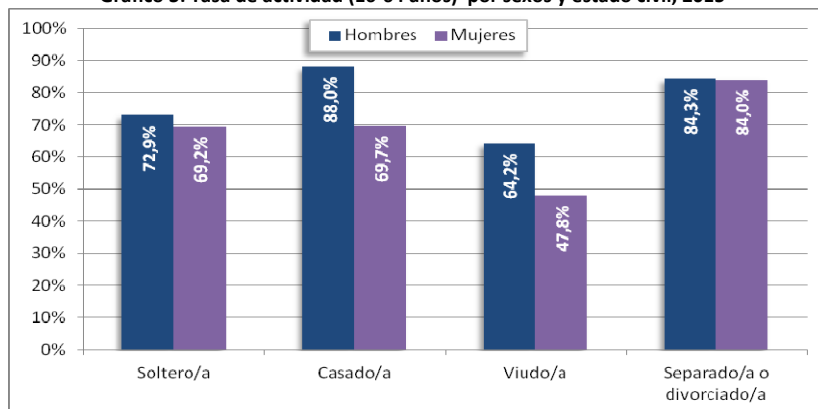
Es cierto, no obstante, que el avance se ha detenido en la última fase de la actual crisis económica, y la reducción de esta «brecha de actividad» deja de avanzar. Así, en

la primera fase de la crisis, la tasa de actividad femenina en este grupo de edad siguió creciendo a un ritmo similar al que se observaba hasta 2007 (un promedio de punto y medio porcentual al año), llegando al final de 2011 al 80,7%. A partir de este momento se observa una tendencia al estancamiento, de modo que en el tercer trimestre de 2015 la tasa de actividad para las mujeres de entre 25 y 54 años se sitúa en el 81,1%.

Es preciso, antes de comenzar el análisis de las características diferenciales del trabajo por razón de género, mencionar que no puede ignorarse un aspecto cultural o sociológico clave: el estado civil tiene una importancia determinante en la actitud de las personas hacia el mercado de trabajo. Dejando al margen dos estados en que la edad de los componentes del grupo puede influir en las tasas de actividad –la mitad de los solteros¹ tiene menos de 30 años y de los viudos más de 58–, destaca la diferente realidad existente entre personas casadas y separadas o divorciadas. Puede apreciarse en el Gráfico 3 que las mujeres separadas presentan tasas de actividad iguales que las de los hombres, y muy superiores a las de mujeres de cualquier otro estado civil; sin embargo, las casadas –grupo con una media de edad similar a las anteriores– presentan tasas de actividad notablemente más bajas que las de los hombres en igual situación. No es este el lugar de analizar la dirección de la causalidad (¿se rompen más los matrimonios en las que las mujeres son laboralmente activas o las mujeres separadas/divorciadas se incorporan más al mercado de trabajo?), pero sí debe resaltarse la incidencia de estas y otras variables ajenas a lo estrictamente laboral en el mercado de trabajo. Dicho de otro modo, no todos los problemas de género que se encuentren en las relaciones laborales pueden solucionarse desde la normativa o práctica jurídico-laboral, sino que traen su origen en elementos patriarcales de la organización social.

1 En el grupo tomado como referencia (16 a 64 años)

Gráfico 3: Tasa de actividad (16-64 años) por sexos y estado civil, 2015²

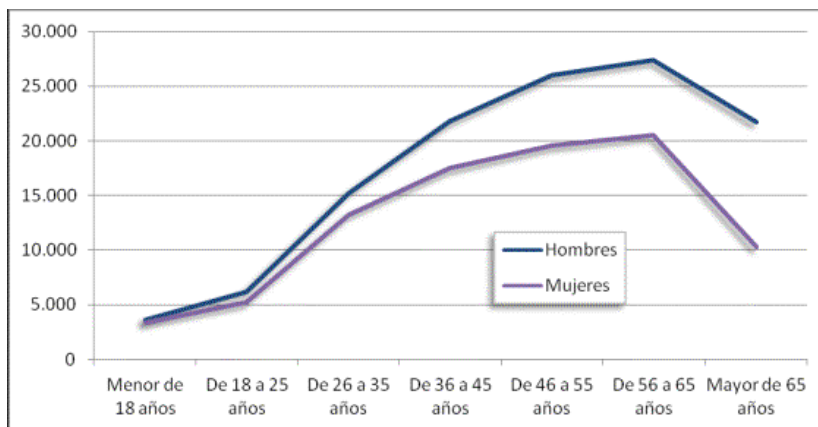
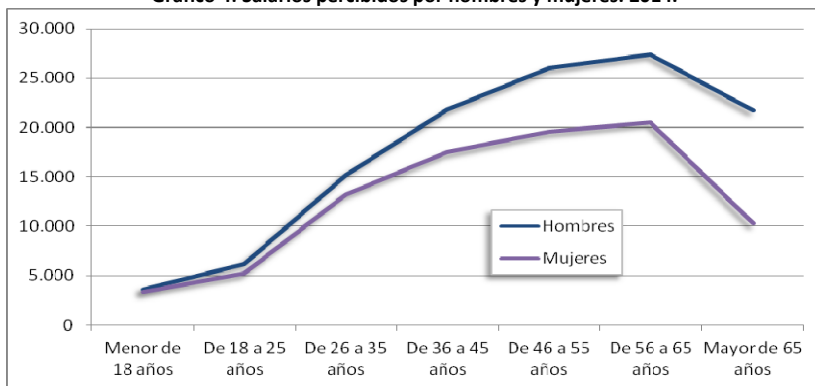


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

En todo caso, no cabe duda de que, al margen de la evolución más reciente, el papel de la mujer en el mercado de trabajo es una cuestión que cuantitativamente presenta una relevancia creciente. La diversidad de situaciones y la infinidad de aspectos en que pueden darse diferencias entre hombres y mujeres hace necesariamente de este estudio un trabajo parcial, que puede complementarse con otros puntos de vista. En las siguientes páginas se analizarán algunas cuestiones centrales para aportar elementos útiles para el debate y la acción normativa y de vigilancia, tanto de los agentes sociales como de los poderes públicos.

2 En general, dado que aún no ha finalizado el año, se utilizan los tres primeros trimestres, completados por el cuatro trimestre de 2014 para evitar que efectos estacionales produzcan distorsiones.

Gráfico 4: Salarios percibidos por hombres y mujeres. 2014.



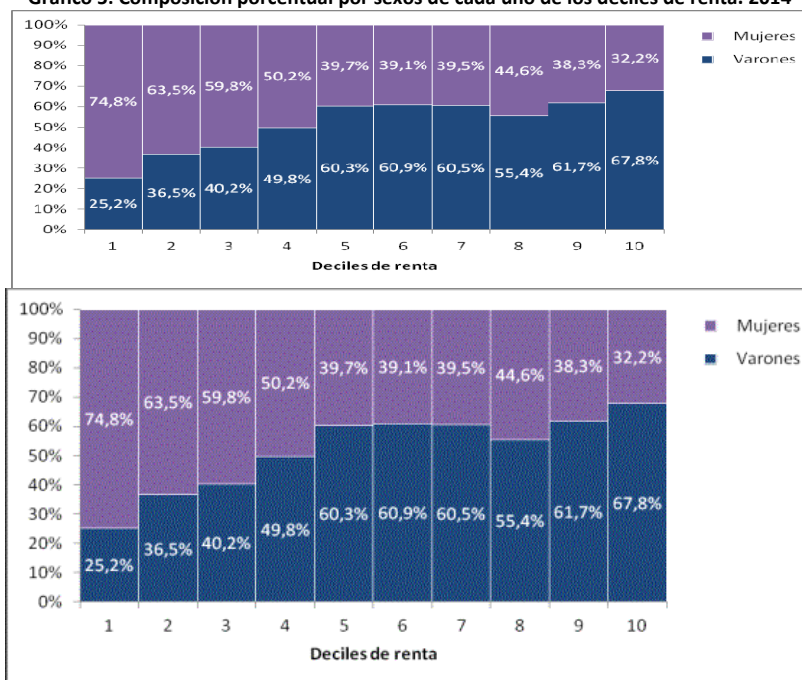
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

Debe señalarse que existe una importante omisión, perfectamente consciente en este análisis. No se tratará la llamada brecha salarial. Evidentemente, es un aspecto de suma importancia y que sin duda está presente en nuestro mercado de trabajo. Los datos anuales de la Encuesta de Población Activa muestran que entre el 40% de población que menos ingresos obtiene, predominan las mujeres; los ingresos salariales superiores, por el contrario, corresponden mayoritariamente a los varones.

En el mismo sentido, conforme a los datos de la agencia tributaria, los salarios de las mujeres fueron en 2014 un 22,4% más bajos que los de los hombres (o lo que es lo mismo, los hombres cobraron un 29% más que las mujeres). Sin embargo, estas diferencias no implican, ni mucho menos, que para el mismo trabajo haya esas diferencias de retribución. Como puede apreciarse en el Gráfico 4, sólo introduciendo correcciones por edad se aprecia que el diferencial va creciendo. Elementos como la

mayor incidencia del tiempo parcial, las distintas actividades y ocupaciones a las que se dedican las mujeres, la formación, la antigüedad en la empresa y experiencia en el sector... determinarán el salario. Sólo después de haber valorado esas cuestiones podría hablarse de brecha salarial en sentido estricto; en otro caso, la diferencia salarial provendría de cuestiones que no tienen nada que ver con la retribución, y que merecerían una atención separada. Pues bien, a estos aspectos se dedica este estudio – que no es poco– dejando para otra ocasión un análisis de la complejidad y profundidad que requeriría atender a las causas de formación de salarios.

Gráfico 5: Composición porcentual por sexos de cada uno de los deciles de renta. 2014



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

2. EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN ESPAÑA

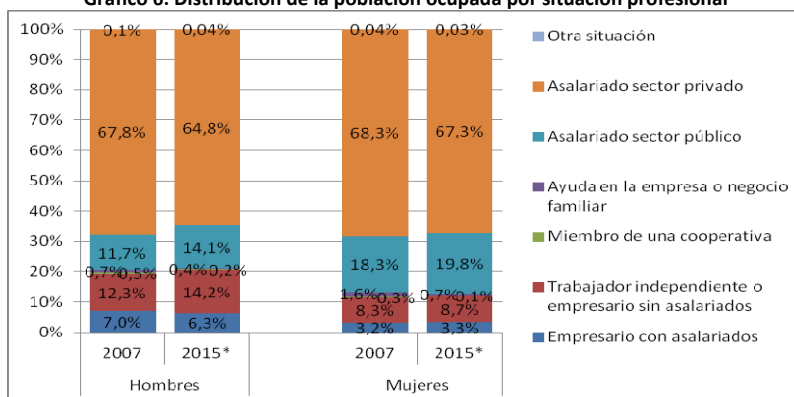
2.1. Estabilidad en el empleo

La dualidad del mercado de trabajo español es un hecho conocido y que, con frecuencia, se atribuye –erróneamente– al peso de sectores como la construcción y el turismo. Al margen de que en esas actividades efectivamente la temporalidad tienda a

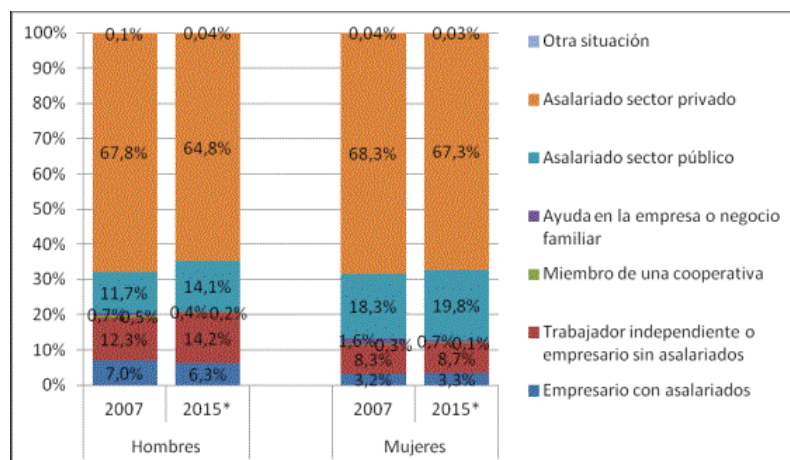
ser más elevada, lo cierto es que la tasa de temporalidad española supera ampliamente a la de la media comunitaria en todas y cada una de las ramas de actividad (NACE Rev. 2). Las diferencias en la temporalidad, por tanto, no pueden atribuirse a la mayor o menor «feminización» o «masculinización» de las actividades, asunto que también será objeto de análisis en otro epígrafe de este trabajo.

La estabilidad en el empleo se refiere generalmente a los trabajadores por cuenta ajena, lo que resulta lógico por cuanto que, en otras clases de actividad laboral, la mayor o menor probabilidad de permanencia en el puesto de trabajo no depende de la decisión directa de otro sujeto sino del propio desempeño o de la situación de mercado. Por ello, es preciso partir del hecho de que la tasa de asalarización – porcentaje de los ocupados que son asalariados– es notablemente mayor entre las mujeres que entre los hombres. Como puede observarse en el Gráfico 6, el 87% de las mujeres (frente al 80% de los hombres) son asalariadas, con diferencias más acentuadas en cuanto al empleo público.

Gráfico 6: Distribución de la población ocupada por situación profesional



El género en el Mercado de Trabajo



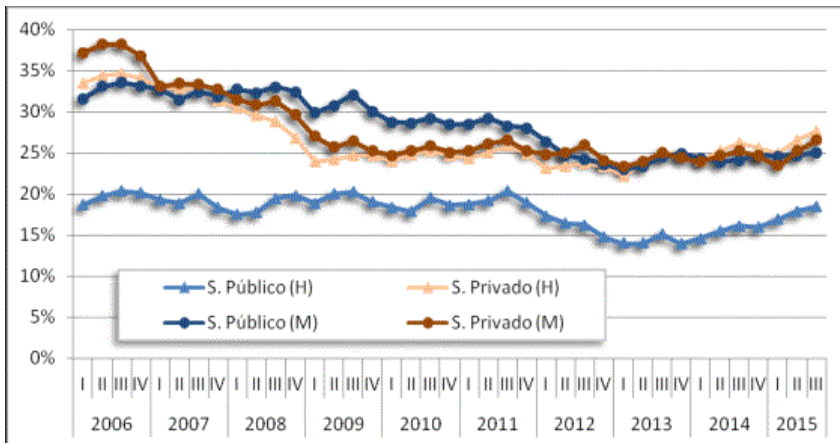
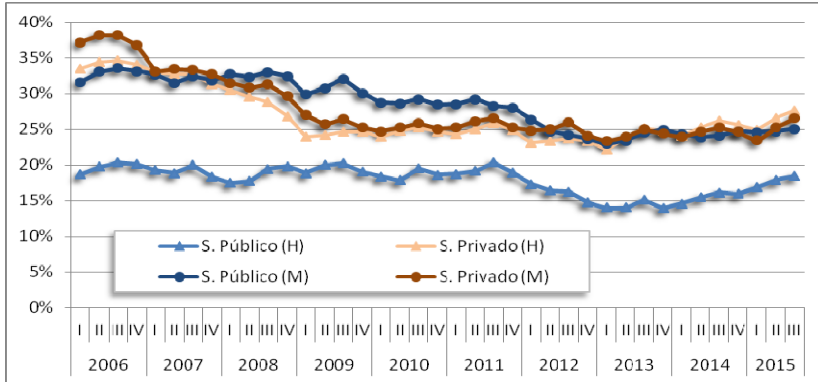
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

La tasa de temporalidad española en la última década, como se ha expuesto en anteriores números de esta misma revista, presenta un fuerte carácter cíclico; así, aumenta en las épocas de bonanza y se reduce en las situaciones de crisis. Esto responde al uso de los trabajadores como mecanismo de ajuste rápido (y barato) frente a variaciones del ciclo. Así, en la actual crisis se ha reducido la temporalidad hasta niveles desconocidos en nuestra economía desde los últimos años 1980, aunque es cierto que la reducción comenzó en el año 2006, aún en época de bonanza económica. De esta forma, desde los niveles máximos en ese año, la tasa de temporalidad llegó a caer en 12,6 puntos porcentuales, si bien desde los inicios de 2013 ha vuelto a repuntar.

En la desagregación por sexos, atendiendo al carácter público o privado del empleador, puede observarse que en los últimos años hay varios puntos que merecen cierta reflexión. En primer lugar, debe resaltarse que el empleo público masculino presenta variaciones muy suaves y en niveles constantemente más bajos que el resto de grupos analizados. De hecho, destaca el hecho de que el empleo público femenino ha sufrido tasas de temporalidad más elevadas que las de las asalariadas del sector privado y los hombres en cualquier sector durante gran parte de la crisis económica (de 2008 a 2012). En realidad, este efecto se debe a una relativa estabilidad en la forma de contratar de las administraciones públicas, frente a la rápida reducción del empleo de duración determinada en el ámbito privado. El fuerte ajuste –destrucción de uno de cada cuatro puestos de trabajo temporales– que el sector privado hizo en 2008 se repitió cuatro años después en el ámbito del empleo público en 2012, incluso con algo más de intensidad. Particularmente, debe señalarse que son las administraciones

autonómica y local las que mayor responsabilidad tienen en este ámbito; entre ambas, en este periodo, prescindieron del 50% y el 40% respectivamente de las aproximadamente 90.000 mujeres con contratos temporales en la Administración que dejaron de tenerlos en ese año.

Gráfico 7: Tasa de temporalidad para hombres (H) y mujeres (M) según la naturaleza de su empleador

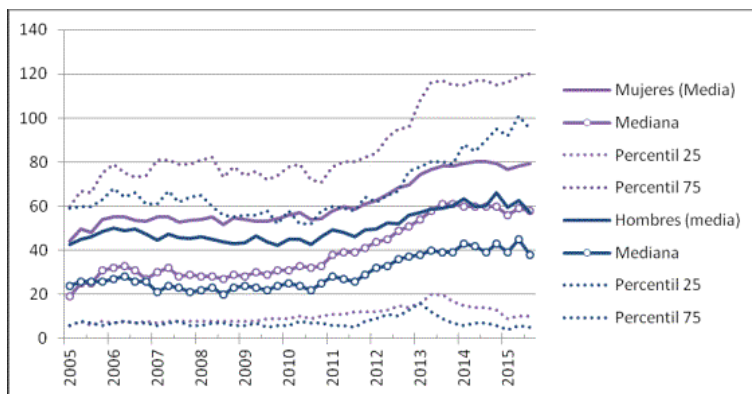
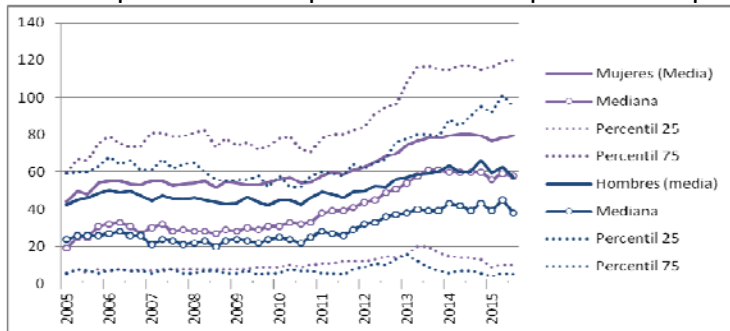


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

En relación a la estabilidad efectiva, esto es, la duración de las relaciones laborales, los resultados también presentan interés. En primer lugar, y aunque esto escapa del objeto de este análisis, puede observarse un uso «estructural» de la temporalidad por parte de la administración que, sin estabilizar a su personal por medio de procesos de contratación indefinida (o en su caso funcionarización), mantiene a las mismas personas durante largos periodos de tiempo. Así, en promedio, los empleados temporales de las administraciones públicas han permanecido unos seis años en esta

situación, frente a los poco más de dos años del sector privado. Retomando la perspectiva de género, el Gráfico 7 muestra con claridad cómo la situación de la mujer en la administración pública presenta una «estabilidad en la inestabilidad» mayor: si atendemos al tiempo promedio de permanencia al servicio del actual empleador, para las trabajadoras temporales es de seis años y medio, frente a los cuatro años y nueve meses de los varones con relación temporal con una administración pública.

Gráfico 8: Tiempo en meses en la empresa de asalariados temporales del sector público

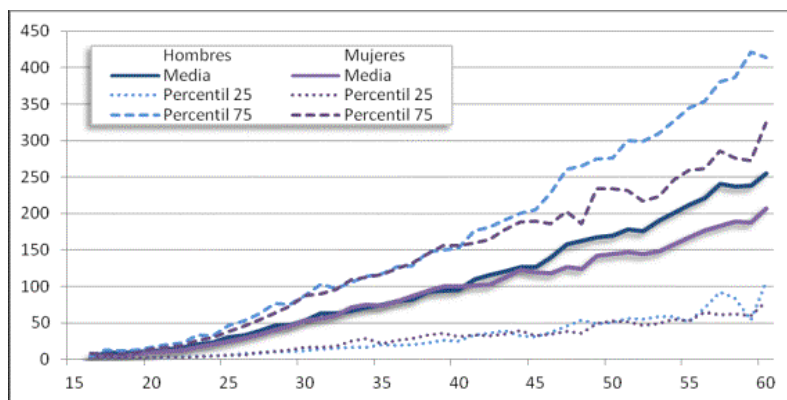
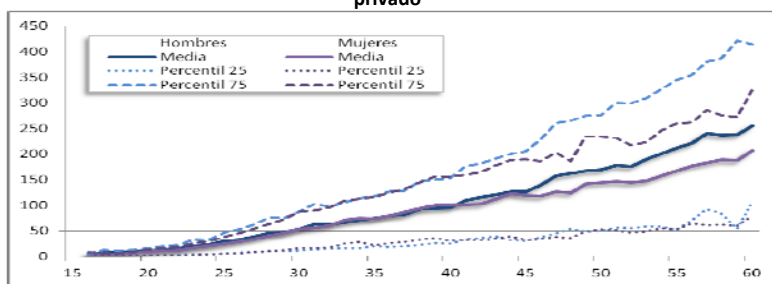


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

En el sector privado existen también diferencias estructurales relevantes. En el empleo indefinido se observa con claridad cómo hasta aproximadamente los 45 años de edad del trabajador la antigüedad en la empresa de hombres y mujeres es prácticamente idéntica, tanto en lo referente a su nivel medio como a su distribución. Sin embargo, a partir de ese momento se aprecia cómo van desapareciendo de las estadísticas las mujeres con mayor antigüedad, haciendo bajar la media. El Gráfico 9 es claro en este sentido. Por una parte, la cuarta parte más reciente en la empresa (el percentil 25) tiene antigüedades similares en ambos sexos; por otra, en el percentil 75

(es decir, el nivel a partir del cual quienes tienen más antigüedad son la cuarta parte con más tiempo en la empresa) las diferencias entre sexos se amplían con claridad en las edades superiores a los 45 años. De este modo, a partir de los 55 años y hasta los 60 –a partir de esa edad hay mucha variabilidad por efecto de jubilaciones– hay una diferencia de antigüedad en la empresa, entre los distintos sexos, de aproximadamente cuatro años para trabajadores de la misma edad.

Gráfico 9: Tiempo en meses en la empresa por edad y sexo en 2015 para trabajadores indefinidos del sector privado*



* Ver nota 3.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

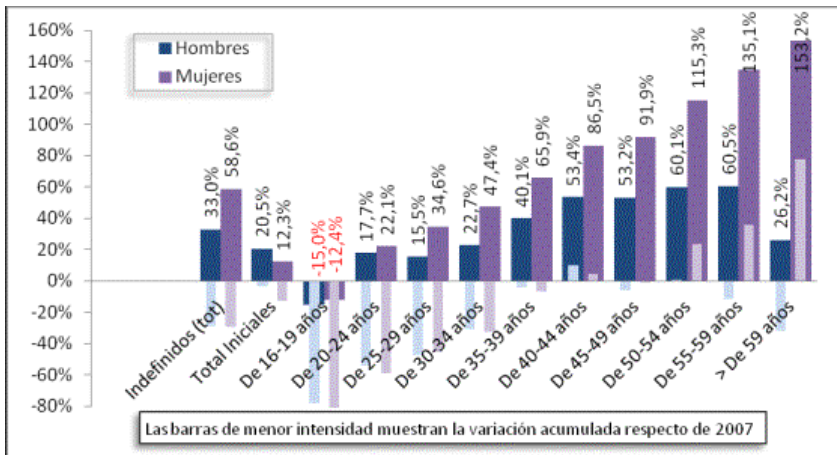
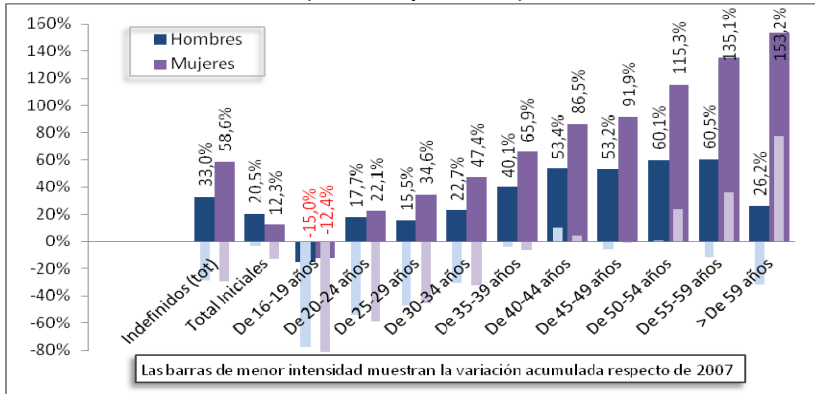
Por último, junto al análisis de la foto fija (o sucesión de fotos fijas) que ofrece la Encuesta de Población Activa –en cuanto que describe situaciones en el momento de realizarse la entrevista–, es preciso atender a la política de contratación de las empresas. En este sentido, es posible realizar un análisis de la información acerca de los contratos registrados que publica el Servicio Público de Empleo Estatal, recopilando la información recogida por los correspondientes servicios autonómicos.

Las diferencias, en este caso, favorecen a las trabajadoras. Al margen de que con la excepción de las mujeres de entre 55 y 59 años la contratación indefinida sigue lejos de los niveles precrisis, puede señalarse que en varios grupos de edad es más frecuente el contrato estable celebrado con trabajadoras que con trabajadores. Las diferencias por edades permiten distinguir tres grandes grupos. Así, entre los más jóvenes, la contratación indefinida es particularmente poco frecuente; entre los 30 y los 55 años se estabiliza y a partir de esa edad crece, aunque sólo para las mujeres.

En todo caso, en cada uno de estos grupos, la tasa de indefinidos entre los contratados temporales (varones) es inferior a la de las asalariadas. Este diferencial existía ya antes de la crisis entre los trabajadores y trabajadoras de hasta 34 años, pero no así en el caso de asalariados de más edad. En los grupos de más edad, como puede apreciarse en las figuras que componen el citado gráfico 8, hasta el año 2012 los contratos indefinidos eran relativamente más frecuentes en el caso de los hombres a partir de 34 años. A partir del año 2012 se produce una mejora generalizada de la contratación en general y de la indefinida en particular, que es especialmente positiva para las mujeres.

El Gráfico 10, a este respecto, es particularmente ilustrativo; con carácter general, únicamente en el grupo de trabajadores (de ambos sexos) de entre 40 y 44 años de edad se han recuperado el nivel de contratación indefinida que existía en 2007, pero salvo para los menores de 20 años en todos los casos se inician más relaciones laborales no sujetas a término ni condición. Lo interesante, a los efectos de este estudio, es que cuanto mayor es la edad del grupo que se analiza, más grande es la diferencia a favor de las mujeres. No quiere con esto decirse que la situación de la contratación femenina indefinida sea espectacularmente buena, pues lo que ha ocurrido en realidad es que se han corregido anomalías. Así, tras esta amplia mejoría, aproximadamente la mitad de los contratos de trabajo indefinidos que se registran benefician a mujeres, frente al 43% de los registrados en 2011. De hecho, lo que se ha producido es una cierta homogeneización, de tal modo que en todos los grupos de edad se reparten los contratos de forma equitativa entre sexos

Gráfico 10: Variación porcentual acumulada del número de contratos indefinidos por sexos y grupos de edad (2011-2014 y 2007-2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS DEL SEPE

2.2. El desempleo femenino

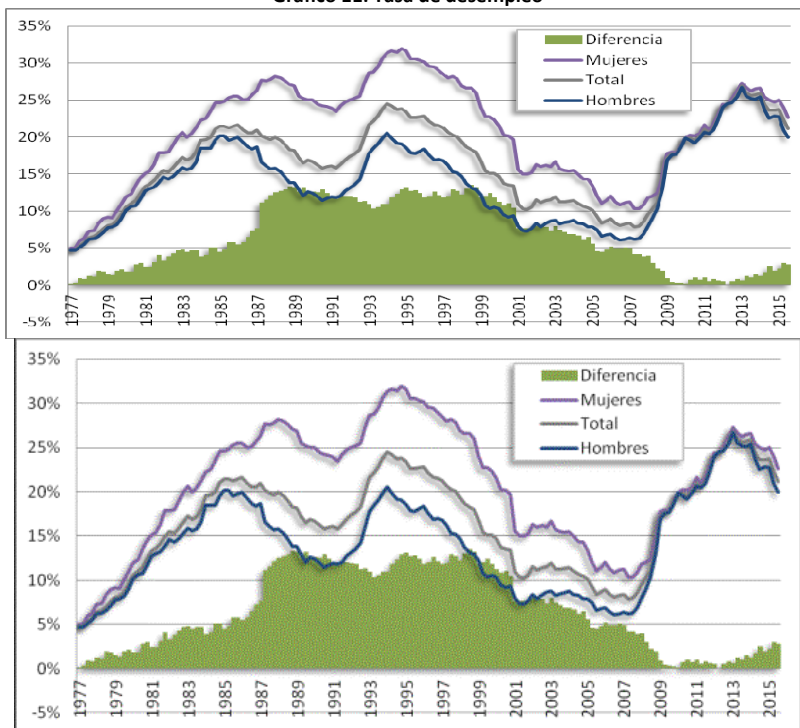
Junto al análisis de los contratos y la naturaleza y estabilidad de las relaciones laborales es exigible tomar en consideración a una importante parte de la población activa que no tiene ninguna clase de ocupación: la población parada. Con una tasa de desempleo del 21,18% en el tercer trimestre, y que hace poco más de un año superaba el 25%, evaluar la situación de la mujer trabajadora desde esta perspectiva se hace imprescindible en un análisis como el de este estudio.

Una visión histórica de la tasa de paro en nuestro país (Gráfico 11) muestra que esta crisis ha tenido un impacto diferente al de las anteriores. En la que sufrió nuestro país a finales de 1980, y en la de mediados de los años 1990, el desempleo tuvo

particular incidencia sobre las mujeres. De hecho, entre una y otra recesión la diferencia entre el nivel de desempleo de hombres y mujeres no llegó a recuperarse. Así, entre 1987 y el año 2000 se mantuvo siempre por encima de los diez puntos porcentuales, llegando incluso a superar los trece. De esta forma, aunque en las crisis del siglo pasado la tasa máxima de paro sufrida fue inferior a la actual para el conjunto del mercado de trabajo, la tasa femenina fue claramente superior a la que se ha sufrido ahora.

Esto se debe a que mientras que otras crisis la destrucción de empleo se repartió de forma más o menos homogénea por toda la economía, en el año 2009 y siguientes se concentró intensamente en dos en los que la mujer tenía (y tiene) un peso relativamente bajo. Así, comparando el empleo actual con el existente en 2008, hay hoy 2,57 millones de puestos de trabajo menos. De ellos, el 95% se han perdido en la construcción y en la industria manufacturera. En el primero, en el que sólo el 7% de quienes lo forman son mujeres, se han perdido 1,6 millones de ocupados. En el segundo, con una pérdida 855.000 puestos de trabajo, solo hay una trabajadora por cada tres varones.

Gráfico 11: Tasa de desempleo



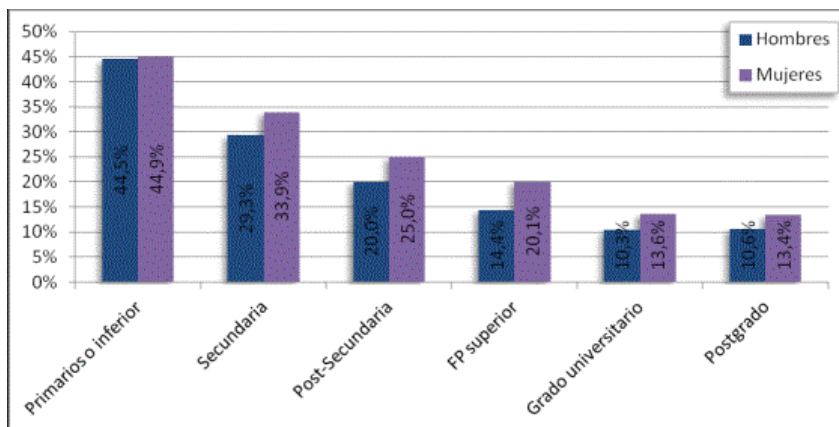
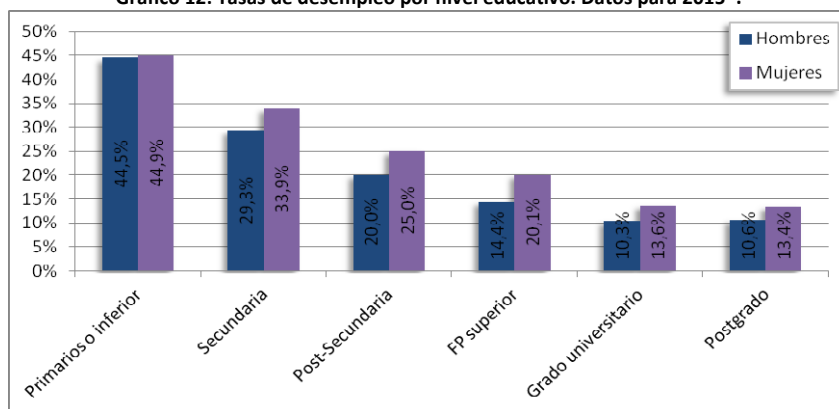
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

Esta particular circunstancia ha supuesto que el empleo femenino se resienta menos, e incluso que en momentos puntuales de la crisis la tasa masculina haya llegado a ser mayor. Sin embargo, la lectura no puede ser positiva, pues una vez superada la fase de destrucción de empleo las diferencias vuelven a crecer. Si en el momento en el que se llegó a la tasa de paro más alta de nuestra historia (el 26,94% en el primer trimestre de 2013) la diferencia entre la masculina y la femenina era de menos 0,6 puntos porcentuales, hoy ronda ya los tres puntos. Dicho de otro modo, mientras el paro masculino ha bajado 6,8 puntos porcentuales, la tasa femenina sólo ha caído en 4,6 puntos.

Esta incidencia mayor del desempleo entre las trabajadoras es absolutamente transversal, pues afecta por igual a todos los niveles educativos. Lógicamente, cuanto mayor es el nivel de formación recibida mayor es la empleabilidad de la persona, y así se refleja en la estadística oficial, tal y como recoge el Gráfico 12. Únicamente en los niveles más bajos de formación, referido a aquellas personas que ni siquiera han comenzado la educación secundaria, el desempleo azota por igual a hombres y

mujeres. En este caso se trata de una igualdad en lo negativo, pues las tasas de desempleo son próximas al 45%. De cualquier modo, este grupo con poca cualificación y alto paro es muy poco numeroso, puesto que sólo afecta al 1,6% de las mujeres.

Gráfico 12: Tasas de desempleo por nivel educativo. Datos para 2015*.



* Ver nota 3.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

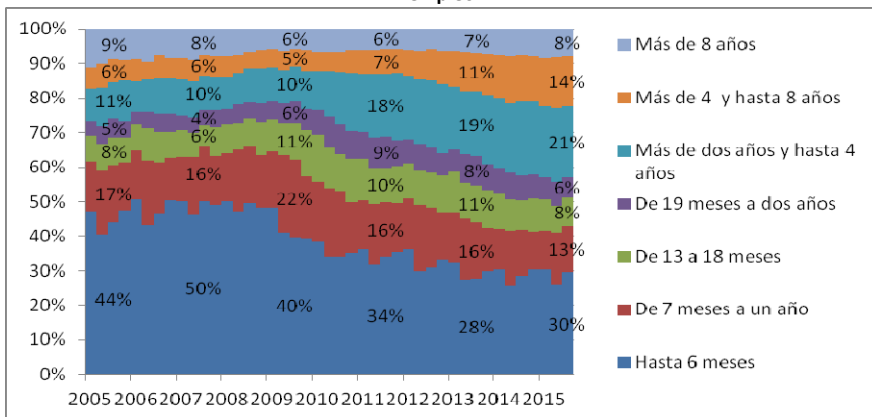
La mayor parte de las trabajadoras desempleadas se agrupa en las categorías que aquí se presentan como «secundaria» y «postsecundaria», que pese a suponer sólo un 56% de la población activa femenina (64% de los hombres) genera el 70% del paro (77% entre parados varones). En estos grupos se registran diferencias de desempleo entre hombres y mujeres de más de 5 puntos. Estos niveles de desigualdad se mantienen en el grupo de personas que han cursado FP superior, a pesar de que se

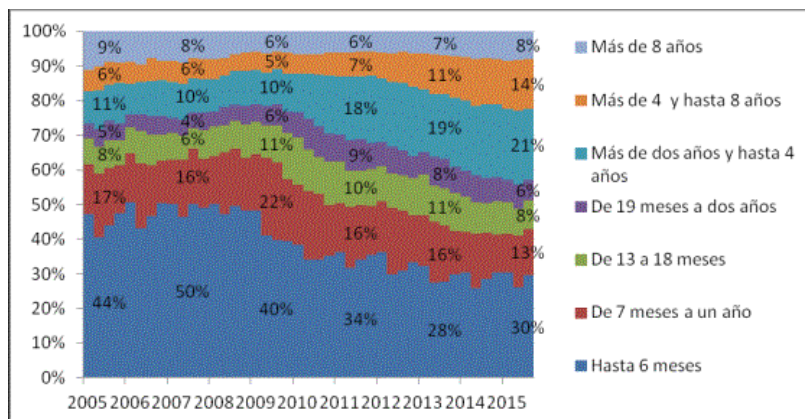
trata ya de trabajadores y trabajadoras con una cualificación elevada y específica, existiendo aun así más de cinco puntos de diferencia entre las tasas de paro.

Tampoco entre quienes han cursado grados y postgrados universitarios se puede apreciar una igualdad en las posibilidades de acceso al mercado de trabajo, aunque las diferencias se reducen. Tanto en uno como en otro caso, las diferencias rondan los tres puntos porcentuales. Aunque en estos datos se refleja un problema de discriminación que derivará en ineficiencias para el mercado de trabajo y pérdidas de competitividad para la economía, lo cierto es que los estudios universitarios (que ha cursado un 31% de las mujeres de la población activa) no sólo aumentan las probabilidades de encontrar empleo, sino que también reducen la desigualdad por sexos, al menos en el acceso al empleo

El último elemento que considero preciso analizar en relación con el desempleo es la duración del mismo. Los estudios económicos muestran con claridad – confirmando la intuición ampliamente extendida– que el transcurso del tiempo es uno de los mayores enemigos del trabajador o trabajadora desempleada. Las probabilidades de encontrar un empleo caen notablemente con el paso de los meses, por lo que el desempleo de larga duración, al margen del problema económico para quien lo sufre y el riesgo de exclusión social que produce, tiende a cronificarse.

Gráfico 13: Distribución de las desempleadas que han trabajado antes por tiempo desde que dejaron el último empleo





FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

En la figura sobre estas líneas puede apreciarse cómo a lo largo de esta crisis económica se ha ido agravando el problema al que se ha hecho referencia, de tal forma que si en 2007 era un 26% el porcentaje de desempleadas el que había dejado su último empleo hacía más de dos años, hoy es del 43%. En términos comparativos el resultado es aún peor, pues para los hombres estos porcentajes son, respectivamente, del 15% y el 39%. La igualación en lo negativo, aunque suponga una reducción de la potencial discriminación, no puede verse como positiva.

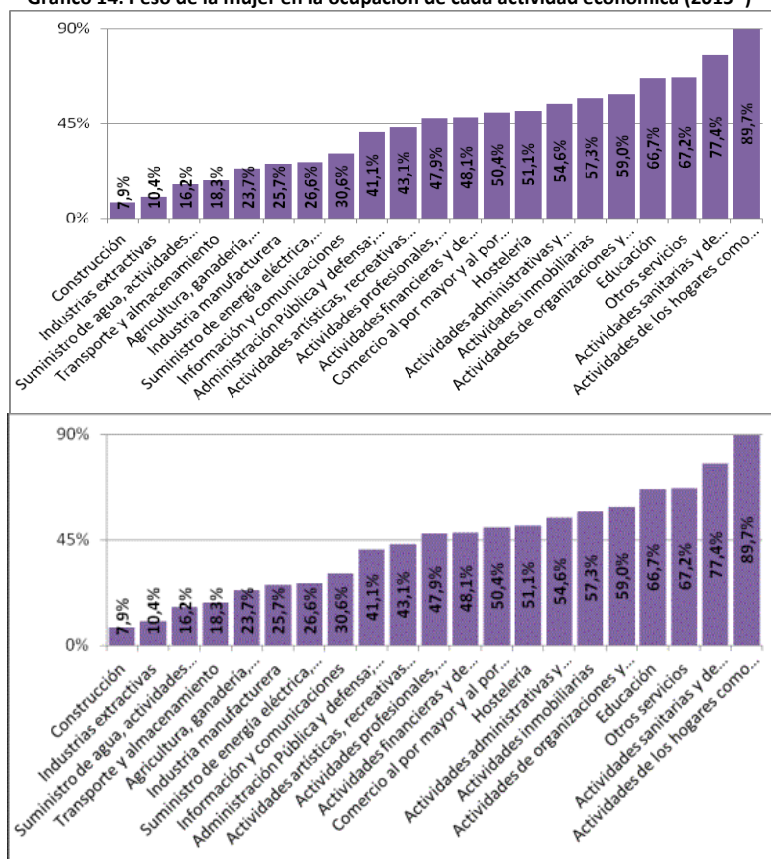
Pero lo que es más relevante, probablemente, es el desempleo de larguísima duración; el 11% de mujeres que en plena bonanza llevaban más de cuatro años en situación de desempleo –apenas era un 3% para los hombres– pone de manifiesto que hay un problema latente. En todo caso, hay que tener en cuenta que la base sobre la que se calculan estos porcentajes es el número de personas sin empleo que han trabajado antes. En 2007, cuando el porcentaje de trabajadoras sin empleo desde hacía más de ocho años era similar al actual, este colectivo agrupaba a 65.500 mujeres; hoy son ya 164.000.

2.3. Diferencias sectoriales y ocupacionales en atención al género

La progresiva incorporación de la mujer al trabajo no implica que ambos sexos tengan aún el mismo peso en la población activa, y menos aún en la ocupada, toda vez que la tasa de paro es mayor en las mujeres. Así, mientras que un 51,3% de la población mayor de 16 años es mujer, sólo un 46,2% de la población activa corresponde a este sexo, y el porcentaje desciende ligeramente (al 45,4%) si se atiende a la población

ocupada. En consecuencia, una distribución del empleo en cada sector en la que el género no jugara ningún papel presentaría este último porcentaje de mujeres.

Gráfico 14: Peso de la mujer en la ocupación de cada actividad económica (2015*)³



* Ver nota 3.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

3 Por razones de espacio, no es posible recoger la descripción completa de cada actividad en el gráfico. En el mismo orden que se presentan los valores, son las siguientes:

1. Construcción
2. Industrias extractivas
3. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
4. Transporte y almacenamiento
5. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
6. Industria manufacturera
7. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
8. Información y comunicaciones
9. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
10. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
11. Actividades profesionales, científicas y técnicas
12. Actividades financieras y de seguros
13. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
14. Hostelería
15. Actividades administrativas y servicios auxiliares
16. Actividades inmobiliarias
17. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales
18. Educación
19. Otros servicios
20. Actividades sanitarias y de servicios sociales
21. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio

El Gráfico 15 muestra esta información para las diferentes actividades que componen la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009) desagregadas a dos dígitos. Como fácilmente puede verse, una distribución semejante a la de la población ocupada se da en pocos sectores. Aceptando un generoso margen de 10 puntos de desviación –evidentemente es improbable que la configuración de cualquier actividad, en cualquier nivel, coincida exactamente con la de la población, aunque no hubiera condicionantes de ninguna clase– sólo siete de las 21 actividades cumplen este requisito. Atendiendo a su peso relativo en la economía, en ellas se emplea al 41,3% de la población; dicho de otro modo, un 58,7% de las personas ocupadas lo están en una actividad “sexualizada”, es decir, en la que o bien hay un “exceso” de hombres, o bien de mujeres.

Las actividades típicamente femeninas respaldan los argumentos de las teorías del patriarcado, que señalan que la sociedad atribuye a la mujer las funciones que suponen cuidado de terceros en un sentido amplio. Esto se presenta de forma extrema en las actividades de los hogares como empleadores (típicamente, empleadas de hogar), en las que casi el 90% de la ocupación corresponde a mujeres. Igualmente en en las actividades sanitarias (77,4% son mujeres) y educativas (66,7%) se mantiene un predominio femenino. En este último caso, además, una desagregación mayor de los datos (CNAE a tres dígitos) refuerza la intuición señalada. Así, conforme avanzan los niveles educativos, la mujer va perdiendo peso; supone un 97,1% de la ocupación en educación preprimaria, un 79,4% en primaria, un 60,8% en secundaria, y un 45% en postsecundaria. En el extremo opuesto, se configuran como actividades típicamente masculinas la construcción (sólo un 7,9% de los ocupados son mujeres) y las industrias extractivas (con una participación femenina del 10%).

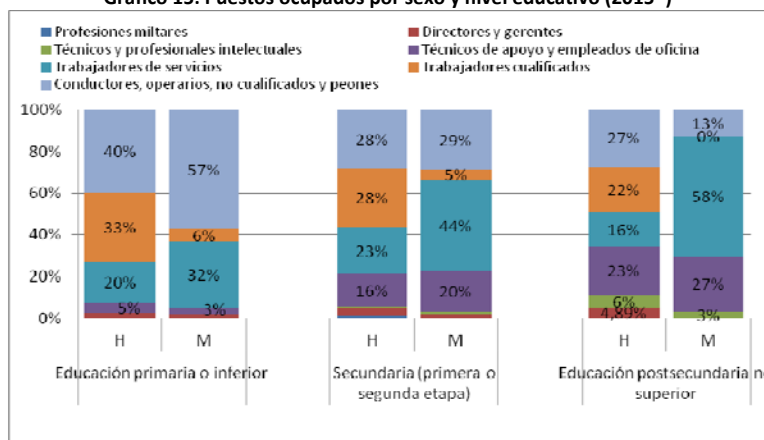
Las explicaciones para estas diferencias son muy diversas y su justificación excede ampliamente las posibilidades de este estudio; podría argumentarse que se trata de la existencia de preferencias innatas en las mujeres diferentes que las de los hombres –en cuyo caso el enfoque de género sería innecesario– o de un condicionamiento social. Igualmente puede argumentarse que la mayor presencia de mujeres en actividades en las que lo público tiene una especial trascendencia se justifica por una huida de un mercado laboral privado que les es más hostil. Sea cual fuere el motivo, lo que queda fuera de toda discusión es la existencia de actividades económicas copadas por uno u otro sexo. Aun cuando esta distribución respondiera a causas «naturales» que no hubieran de combatirse, es preciso tener en cuenta esta realidad para evitar fuentes de discriminación indirecta en la regulación (legal y convencional) de unas y otras.

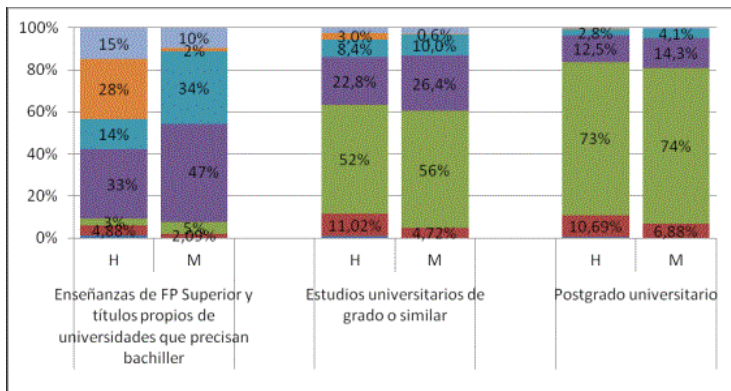
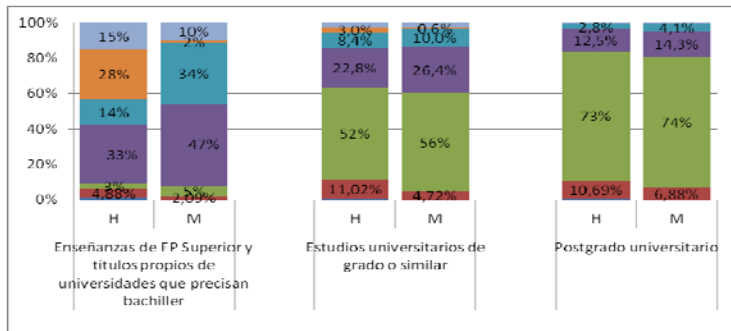
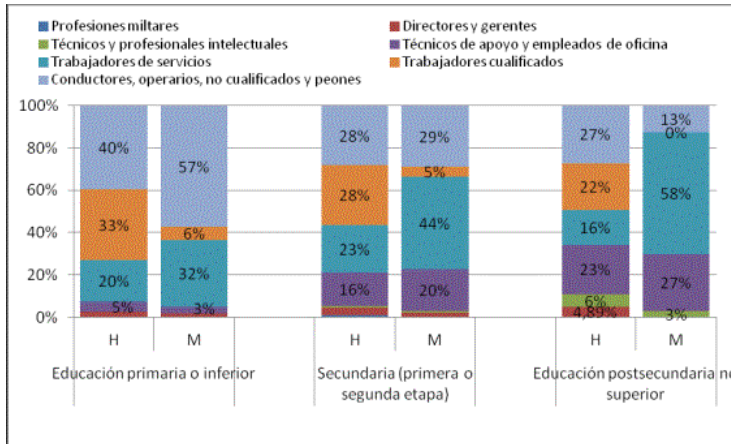
Al margen de la actividad de la empresa en que estén empleadas las mujeres (o los hombres), resulta de interés saber qué tipo de ocupaciones desempeñan. Para ello, del

mismo modo, existe la llamada Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011). Evidentemente, no puede ignorarse que el concreto puesto de trabajo ocupado por una persona está estrechamente vinculado a sus capacidades, y es por tanto de esperar que la formación alcanzada juegue un papel central. Para poder analizar mejor esta cuestión, el Gráfico 16 distingue la distribución por ocupaciones en atención a dicha variable.

En primer lugar, las trabajadoras con niveles educativos más bajos desempeñan ocupaciones que apenas requieren cualificación con mucha mayor frecuencia que sus compañeros varones; puede destacarse que, en particular, lo que se ha agrupado en los gráficos como «Trabajadores cualificados» apenas se desarrolla por mujeres. En realidad, hay que tener en cuenta que se trata de puestos de trabajo vinculados en gran medida a la construcción o a las industrias manufactureras, lo que, conforme a los datos presentados antes, cobra cierto sentido. En todo caso, la especialización de esas actividades permitirá generalmente mayores salarios y/o condiciones de trabajo más favorables, dada la dificultad para su sustitución: aunque se trate de conocimientos adquiridos por la práctica más que por los cauces de una educación formal, la diferenciación tendrá consecuencias prácticas.

Gráfico 15: Puestos ocupados por sexo y nivel educativo (2015*)





* Ver nota 3.

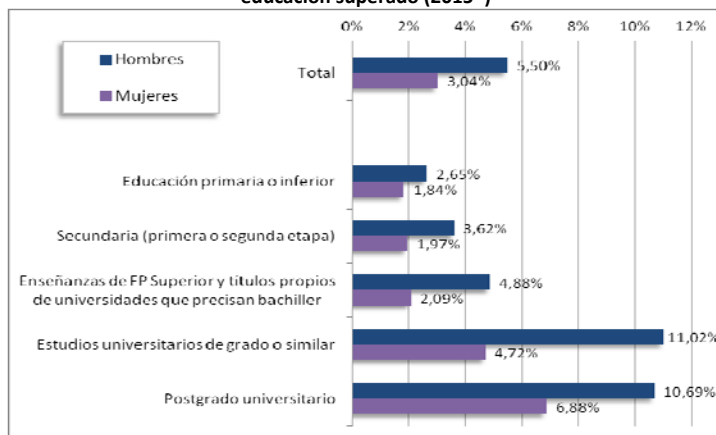
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

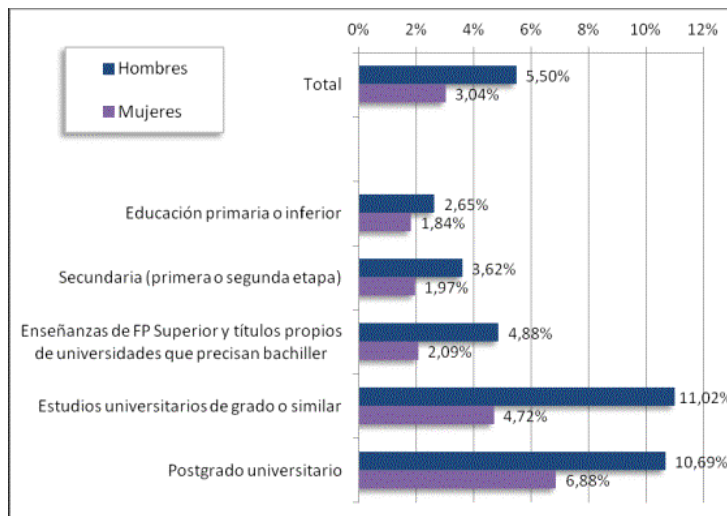
En el extremo opuesto, los trabajadores con formación universitaria, deben destacarse dos aspectos que igualmente perjudican a las trabajadoras. En primer lugar,

el problema de la sobrecualificación tiene una mayor incidencia entre las mujeres: en el caso trabajadoras con estudios universitarios superados de grado o similar (incluyendo diplomaturas, licenciaturas, etc.) un 40% de ellas están empleadas en actividades que no requerirían ese nivel de cualificación, lo que supone tres puntos más que los varones con similar formación; en el caso de posgrado universitario es significativo que un 19% de las mujeres (16,3% para los hombres) ocupan puestos de apoyo o incluso menores, para los que sería suficiente una formación profesional de grado medio.

En segundo término, debe destacarse el menor peso de las mismas en los puestos de dirección y gerencia; aunque es cierto que esto ocurre en todos los niveles educativos, en el caso de titulados superiores cobra especial relevancia. En cierta medida, cuando el trabajador o trabajadora no está cualificado, la ausencia de ocupaciones directivas en un hecho casi “natural”, pero aunque lógicamente sólo un pequeño porcentaje de los ocupados se encuentra en esta situación (la función directiva es por naturaleza minoritaria), presenta un importante valor simbólico que justifica una atención específica.

Gráfico 16: Porcentaje de los trabajadores que ocupan puestos de dirección o gerencia en cada nivel de educación superado (2015*)





* Ver nota 3.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

El Gráfico 17, en este sentido, demuestra que el llamado «techo de cristal» tiene algo de cierto. En todos los niveles educativos, hay más porcentaje de hombres que ocupan los puestos superiores que de mujeres. Nótese que aquí no afecta el hecho de que haya más hombres que mujeres entre la población ocupada, pues se trata de porcentajes respecto de cada sexo (de hecho, un 68,5% de quienes ocupan puestos de dirección son hombres). Los niveles educativos superiores (graduados universitarios o superior), que copan la mitad de los puestos que ahora se analizan, no escapan de esta brecha de género. De hecho, aunque en el caso del posgrado se suaviza, las diferencias entre quienes tienen un título universitario son especialmente elevadas en comparación al resto de niveles. Una vez más, el análisis de la causalidad es complejo. Ni siquiera puede afirmarse que cursar un postgrado reduzca las trabas que la mujer puede encontrar para ser directiva, por cuanto que la causalidad podría estar operando perfectamente en sentido opuesto; así, serían las mujeres con mayor determinación/vocación/posibilidad social de acceder a puestos de dirección las que cursan este tipo de estudios superiores.

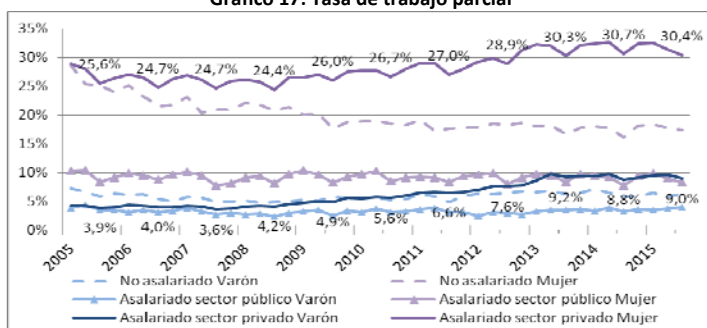
En todo caso, el conjunto de resultados presentados en este epígrafe, en los que se aprecian con claridad patrones diferenciados para hombres y mujeres, se explican mal desde una óptica que no reconozca un tratamiento perjudicial –evidentemente, en términos globales y no caso por caso– para la mujer. Ello no implica necesariamente que exista una discriminación en el mercado de trabajo, pues también estas diferencias pueden tener causa (al menos parcial) en aspectos de la realidad social. La mayor

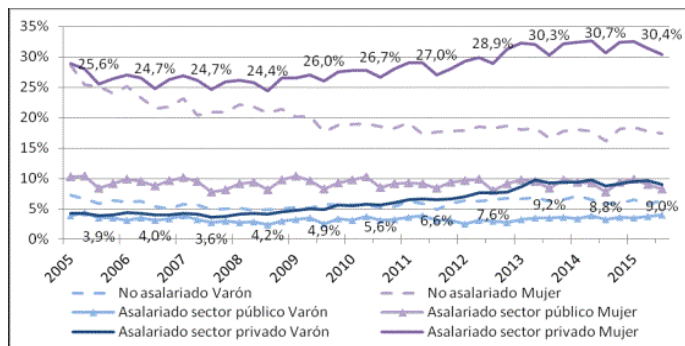
asunción de cargas familiares por la mujer puede estar generando este efecto en su promoción profesional, tanto voluntariamente –decide no asumir mayores responsabilidades porque también conllevan más dedicación– como de manera refleja –al no poder dedicar las mujeres tiempo a su actividad profesional son los hombres los que progresan más en su carrera. De nuevo, se trata de reflexiones que requieren de un estudio detallado y que no tienen cabida en esta visión panorámica.

2.4. Género y tiempo de trabajo

El tiempo dedicado al trabajo constituye uno de los principales elementos diferenciadores de hombres y mujeres en la relación laboral. En los últimos años se ha producido un incremento del trabajo a tiempo parcial realmente significativo. A finales de 2007 la tasa de tiempo parcial en nuestra economía era del 10,7%; siete años después, con una brutal crisis económica de por medio, superó el 16%. En realidad, este crecimiento del trabajo a tiempo parcial se concentra en el empleo asalariado del sector privado, pues el empleo público ha mantenido unas tasas estables, y en el caso del empleo por cuenta propia u otras formas de trabajo no asalariado incluso se ha reducido.

Gráfico 17: Tasa de trabajo parcial





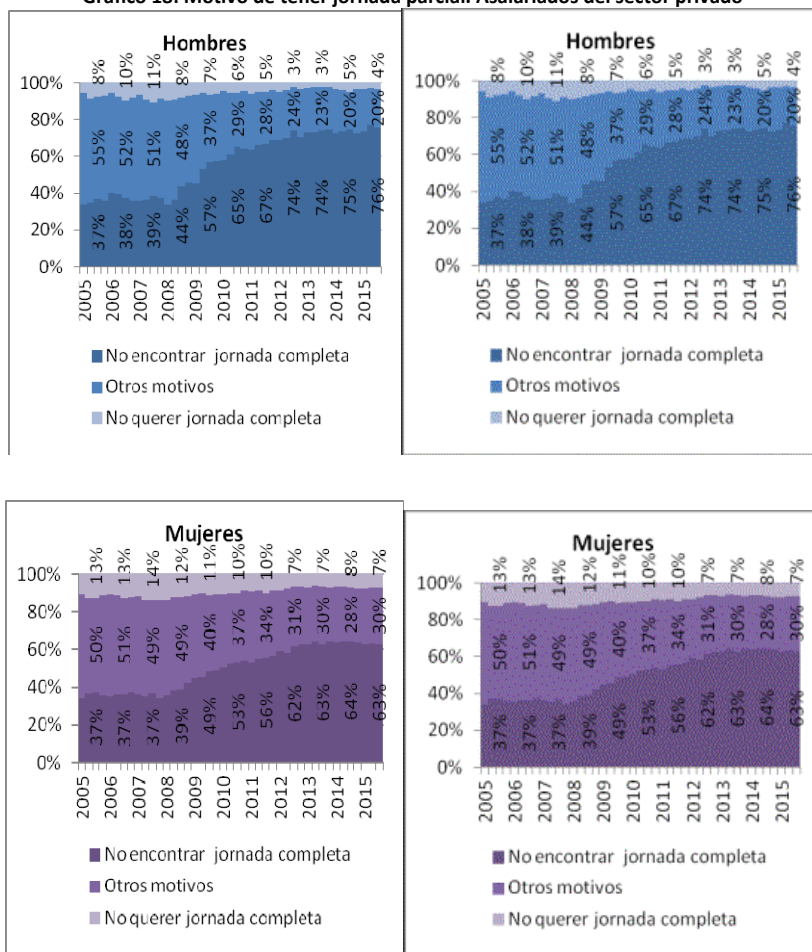
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

En este caso, los perfiles de género resultan evidentes a la vista. La tasa femenina es notablemente superior a la de los hombres. Es cierto, no obstante, que en los años de crisis se ha acortado la diferencia entre unos y otras, pero la incidencia del tiempo parcial entre las mujeres triplica a la de los hombres.

Debe tenerse en cuenta que aunque el trabajo a tiempo parcial presenta ventajas desde diferentes perspectivas (gestión del tiempo, conciliación de la vida personal y familiar con la laboral...) tiene importantes consecuencias para la retribución (que se reduce al menos proporcionalmente) pero sobre todo puede tenerlo a la hora de la promoción profesional; difícilmente podrán asumirse responsabilidades elevadas en jornadas reducidas, al menos en la lógica que hasta la fecha impera en las relaciones laborales españolas.

La Encuesta de Población Activa permite conocer además cuál es la razón por la que una determinada persona presta sus servicios a tiempo parcial. Dentro de los motivos ofrecidos a los efectos que aquí interesan, pueden diferenciarse tres grandes grupos. El primero de ellos es producto de un mercado de trabajo sin fuerza suficiente para absorber toda la fuerza laboral disponible: son los trabajadores que desearían un puesto a tiempo completo pero no logran encontrarlo. En el otro extremo, encontramos a quienes voluntariamente trabajan a tiempo parcial por el mero hecho de no querer tener una jornada completa. Entre una y otra situación pueden agruparse todas las razones que, sin responder estrictamente a la voluntad del trabajador, no pueden achacarse directamente al mercado (formación, conciliación de la vida familiar, enfermedad...).

Gráfico 18: Motivo de tener jornada parcial. Asalariados del sector privado



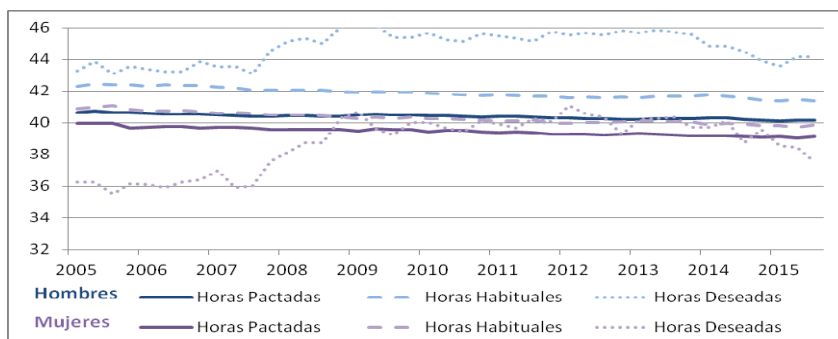
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

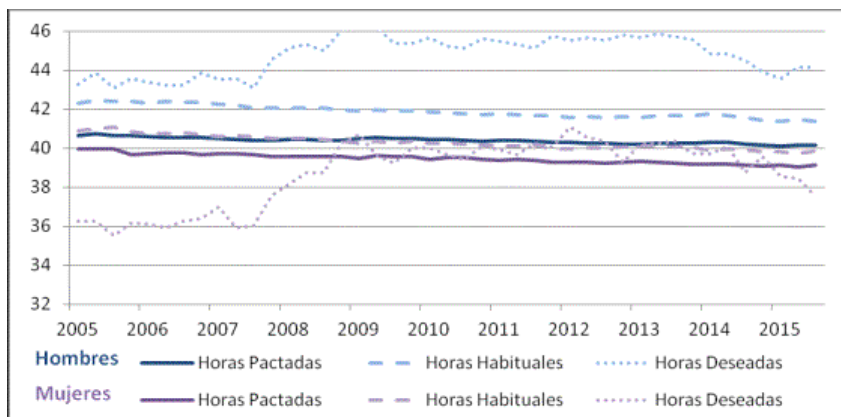
En el Gráfico 19 puede verse la evolución para ambos sexos de estos motivos, y ello permite hacer una doble reflexión al hilo de este trabajo. En primer término, existe una mayor predisposición a la jornada parcial entre las mujeres: aunque ha disminuido durante la crisis, tanto en términos absolutos como relativos, el porcentaje de mujeres que no querría trabajar a tiempo completo aunque nada se lo impidiera se mantiene unos cuatro o cinco puntos porcentuales por encima del de los hombres. Esto refleja aspectos sociológicos, en los que poco puede influir el mercado de trabajo. Sea positivo o negativo para la sociedad, lo cierto es que ni su funcionamiento ni su regulación pueden tener un gran efecto sobre este colectivo.

El segundo aspecto, que es el que conviene subrayar, es el desmesurado crecimiento del empleo a tiempo parcial estrictamente involuntario. En este caso, afecta con más intensidad a los varones que a las mujeres, aunque en ambos sexos refleja una idéntica realidad: la situación de la economía de las empresas no permite celebrar muchos contratos que los trabajadores preferirían a tiempo completo. De hecho, a la vista de la creación de empleo de los últimos trimestres, la tendencia parece haberse invertido. Finalmente, no puede olvidarse el tercer grupo de causas, que es mayor en las mujeres por cuestiones estrictamente sociales: son ellas las que se ocupan en mayor medida de la atención a terceras personas, a costa de una menor jornada de trabajo.

Junto a la mera distinción de trazo grueso entre trabajadores con jornada completa y parcial, cabe entrar en análisis algo más detallados. Si se toma como referencia al grupo de asalariados del sector privado –a quienes se aplica íntegramente la regulación del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral– puede apreciarse que hay diferencias, tanto en la jornada efectiva como en la deseada.

Gráfico 19: Tiempo habitual, pactado y deseado de trabajo (en horas semanales) entre asalariados a tiempo completo del sector privado





FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

Como demuestra el Gráfico 20, existe una diferencia estable a lo largo del tiempo entre la jornada pactada de hombres y mujeres de aproximadamente una hora semanal; cuando se pregunta por la jornada habitual, la diferencia se incrementa aproximadamente hasta la hora y media. Esta menor jornada de las mujeres, sin ser cuantitativamente muy importante, es reflejo de la distinta posición que –siempre en promedio– tienen estas en el mercado de trabajo.

Sin embargo, lo más relevante del gráfico anteriormente mencionado es sin duda la curva de la jornada deseada. En este caso la diferencia supera largamente las cinco horas semanales. De nuevo, las interpretaciones están abiertas a una investigación sociológica que no es este el lugar de desarrollar, pero obliga a reflexionar acerca de los motivos que justifican la divergencia. Por otra parte, y aunque esto no responde a la lógica de género que aquí se aborda, resulta de interés destacar como ante una mala situación económica aumenta el número de horas que se desean trabajar (tanto en hombres como en mujeres), en lo que probablemente muestre una voluntad de afianzar el puesto de trabajo y reforzar los ingresos familiares.

3. ALGUNAS CONCLUSIONES FINALES

La situación de la mujer en el mercado de trabajo es reflejo de una sociedad que sigue estableciendo un papel diferente por razón del género. Los datos muestran que en la práctica el trato que reciben las trabajadoras difiere en muchos aspectos del que se dispensa a los varones. Sin embargo, otras diferencias de la prestación laboral proceden

del propio comportamiento de la mujer, de sus propias acciones, derivadas del papel que adopta conforme a los cánones sociales.

La lucha por la igualdad, necesaria tanto desde una perspectiva basada en la defensa de la dignidad del ser humano como desde la más materialista de la eficiencia económica, requiere de avances en todos los frentes. Las diferentes actitudes hacia el mercado de trabajo –reveladas claramente en el análisis de la jornada deseada– no pueden combatirse desde la regulación laboral. Incluso en el sector público, donde habría de esperarse que los principios de mérito y capacidad y la promoción efectiva de la igualdad exigidos por la Constitución Española impidieran diferencias estructurales, se ha demostrado que hay una mayor temporalidad para las mujeres, con diferencias incluso superiores a las que se dan en el sector privado. Las tasas de desempleo, que se habían venido igualando en los peores años de la crisis, vuelven a distanciarse ahora que se crea empleo. El desempleo de larga duración tiene una incidencia persistentemente superior en las mujeres, y aunque se venía reduciendo la diferencia, de nuevo se ha estancado el avance en los últimos trimestres. El acceso a puestos de dirección se presenta como más complicado para las trabajadoras que para sus compañeros en cualquier nivel educativo, y la incidencia de la sobrecualificación es también superior para las mujeres.

Ello no obstante, no puede negarse que se estén produciendo avances que merecen ser destacados. En materia de contratación, la recuperación económica parece estar trayendo consigo un crecimiento de los contratos indefinidos para las mujeres, de modo que se está corrigiendo la desigualdad de partida, aunque los efectos sobre la tasa de temporalidad aún no son claros. En todo caso, hay aspectos ciertamente positivos, como la evolución de la tasa de actividad española. El avance es indudablemente positivo, especialmente si se compara con la evolución que han seguido otros países de nuestro entorno.

En definitiva, es preciso seguir avanzando en todos los frentes para lograr una sociedad más equilibrada y también más eficiente, en la que no se desperdicie o menosprecie la fuerza de trabajo que pueden ofrecer las trabajadoras. Es preciso crear un ambiente laboral más propicio para la igualdad entre mujeres y hombres, pero también una sociedad en que las responsabilidades familiares y de cuidado pierdan definitivamente la consideración de femeninas. Así, la conciliación de la vida laboral con estas –que sin duda debe favorecerse por estas y otras razones– debe ser responsabilidad común.

Por todo ello, es preciso seguir avanzando en estas líneas, tanto reforzando la normativa de igualdad (incluyendo los planes de igualdad, pero también otras

El género en el Mercado de Trabajo

acciones) como introduciendo a través de otras políticas públicas (educación, concienciación, incentivación) elementos que alteren progresivamente hábitos sociales heredados de una historia en la que la mujer ha sido relegada a un papel secundario.

Pablo Gimeno Díaz de Atauri
Profesor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid
pgimeno@der-pr.uc3m.es