

08

Ángel Martínez

AFI, Analistas Financieros Internacionales, S. A.



Brecha salarial de género en España

Durante las últimas dos décadas, la brecha salarial de género en el mercado laboral ha descendido significativamente en España, pasando de un 29 % en 2002 a un 17 % en el año 2022. Esta importante caída en lo que llevamos de siglo suscita preguntas sobre cuáles han sido los factores decisivos en la progresiva convergencia salarial entre hombres y mujeres, si se trata de diferencias en la composición del mercado laboral, como un crecimiento en el nivel educativo de las mujeres o un mejor acceso a sectores u ocupaciones mejor remuneradas, o si también ha mejorado la brecha salarial de género ajustada por las características del trabajador y el puesto de trabajo. Empleando microdatos de la *Encuesta de Estructura Salarial (EES)* para las diferentes olas que abarcan desde 2002 hasta 2022, respondemos a estas preguntas. Sin embargo, los últimos datos disponibles apuntan a una congelación de la brecha salarial en sus niveles de 2022, lo que hace necesario plantear cuáles son los retos que superar para que su reducción continúe en los próximos años.

La brecha salarial de género durante el siglo XXI en España

La brecha salarial de género en España se convirtió en una de las variables clave en el análisis de las desigualdades de género, gracias a la rápida incorporación de la mujer al mercado laboral a finales del siglo XX en España. El análisis de esta importante variable ha suscitado intensos debates cada vez que se actualizan las estadísticas salariales al respecto, pero es habitual que falte una perspectiva temporal lo suficientemente amplia para conocer la evolución de esta brecha en un periodo de más de una década. Adicionalmente, la reducción de la brecha salarial de género se encuadra dentro de uno de los ejes transversales del plan de recuperación, transformación y resiliencia, lo que no hace sino aumentar la presión para reducirla en el futuro próximo.

Gracias a los microdatos de la *Encuesta de Estructura Salarial (EES)*, cuyos microdatos se publican de forma cuatrienal por el Instituto Nacional de Estadística (INE), podemos observar la evolución de la brecha de género, tanto en términos de salario bruto como en salario por hora, durante la mayor parte de lo que llevamos de siglo, desde el 2002¹ hasta 2022, el último dato disponible. En apenas veinte años, la reducción de la brecha salarial de género ha sido más que notable en España, pasando de una brecha cercana al 30 % a principios de siglo a un 17 % en el 2022.

Esta reducción de la brecha de género ha sido aún más intensa cuando nos referimos al salario bruto por hora en vez de al salario bruto anual, lo

que anticipa una reasignación de mujeres dentro del mercado laboral hacia sectores y ocupaciones con mayores salarios por hora a lo largo de las últimas dos décadas. Concretamente, la brecha salarial en salario por hora se ha reducido a la mitad, desde un 20 % en 2002 a un 9,4 % en 2022, lo que supone el primer año de la serie histórica en el que este dato desciende por debajo del 10 % (gráfico 1).

Así pues, podemos afirmar que la caída de la brecha de género en el salario bruto no responde únicamente a un incremento en la intensidad del empleo femenino, sino que hay factores adicionales, como el incremento del nivel de estudios o la presencia de mujeres en sectores mejor remunerados, por citar dos ejemplos, que han podido contribuir a hacer descender la brecha salarial en el salario por hora. Sin embargo, esta caída del salario por hora también podría explicarse por una reasignación intersectorial de las mujeres hacia ocupaciones mejor remuneradas en términos de salario por hora.

En el gráfico 2 se pretende arrojar luz sobre el efecto que han podido tener ambos canales, tanto la reasignación de trabajadores entre diferentes sectores de actividad como la reasignación entre ocupaciones, sobre los cambios salariales y la caída de la brecha salarial desde 2010 hasta la actualidad. Si bien los datos muestran que tanto la reasignación de mujeres entre sectores y entre ocupaciones ha sido positiva para el crecimiento de su salario medio, a diferencia de lo que sucede con los hombres, la relación es sustancialmente más positiva en el plano de las ocupaciones (panel A) que entre sectores de actividad (panel B).

¹ La *EES* correspondiente a las olas de 2002 y 2006 tienen diferencias metodológicas importantes respecto al resto de olas de la encuesta, principalmente la omisión de un porcentaje considerable de trabajadores públicos y, en el caso de la ola de 2022, de trabajadores en pequeñas empresas. Aunque esto provoca sesgos en el cálculo de las brechas en esos años, mantenemos los datos en la primera sección del artículo.

Gráfico 1

Evolución de la brecha salarial de género en España, 2002-2022

Porcentaje

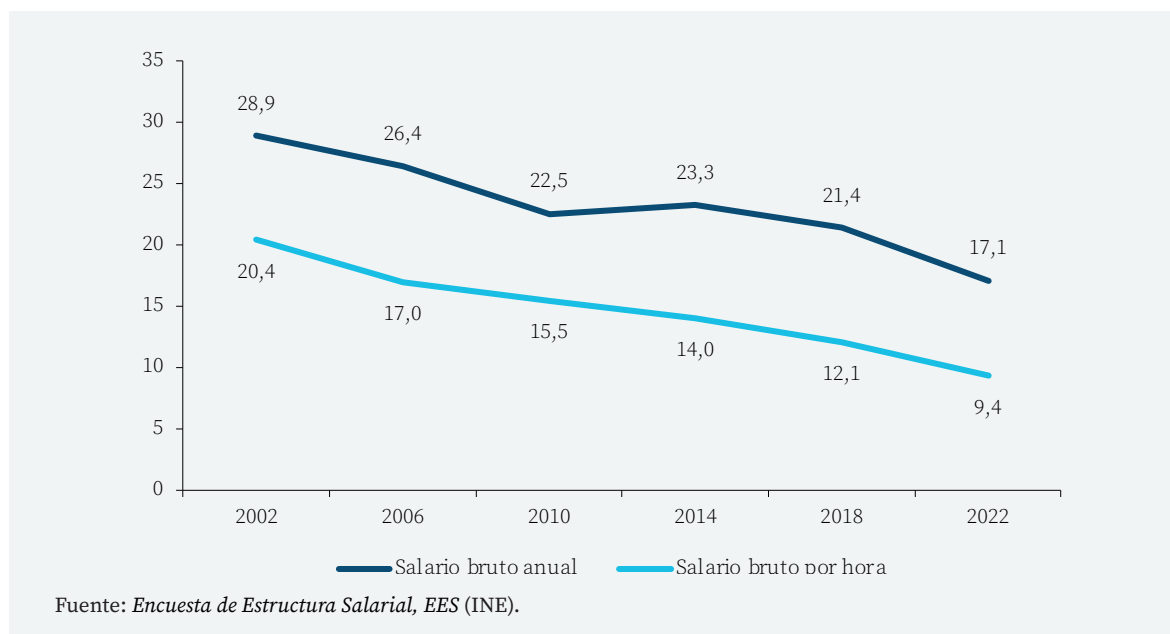
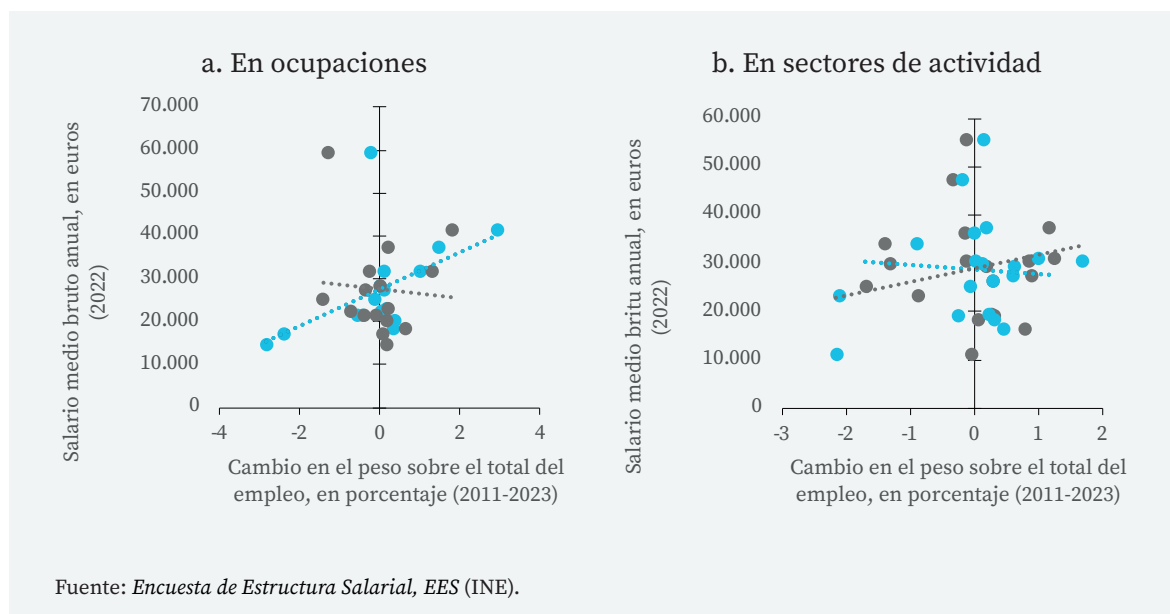


Gráfico 2

Cambio en ocupaciones (a) y sectores de actividad (b) de la brecha salarial de género en España

Porcentaje



La reasignación de mujeres entre sectores y entre ocupaciones ha sido positiva para el crecimiento de su salario medio

Para tener una idea de la magnitud del efecto de cada canal, puede realizarse un ejercicio sencillo, en el que se asume el mismo salario medio por sector de actividad y por ocupación en 2022, pero se mantienen los pesos que mostraban las mujeres en cada ocupación/sector en el año 2011. Bajo estos supuestos, el salario medio de las mujeres sería hoy un 2,6 % menor en el caso de mantener constantes sus pesos en los diferentes sectores de actividad, y sería un 4,6 % menor en el caso de hacer la misma estimación para las distintas categorías de ocupación, lo que nos indica que la importancia del reajuste entre ocupaciones predomina ampliamente sobre la reasignación

sectorial, aunque ambos sean cuantitativamente relevantes.

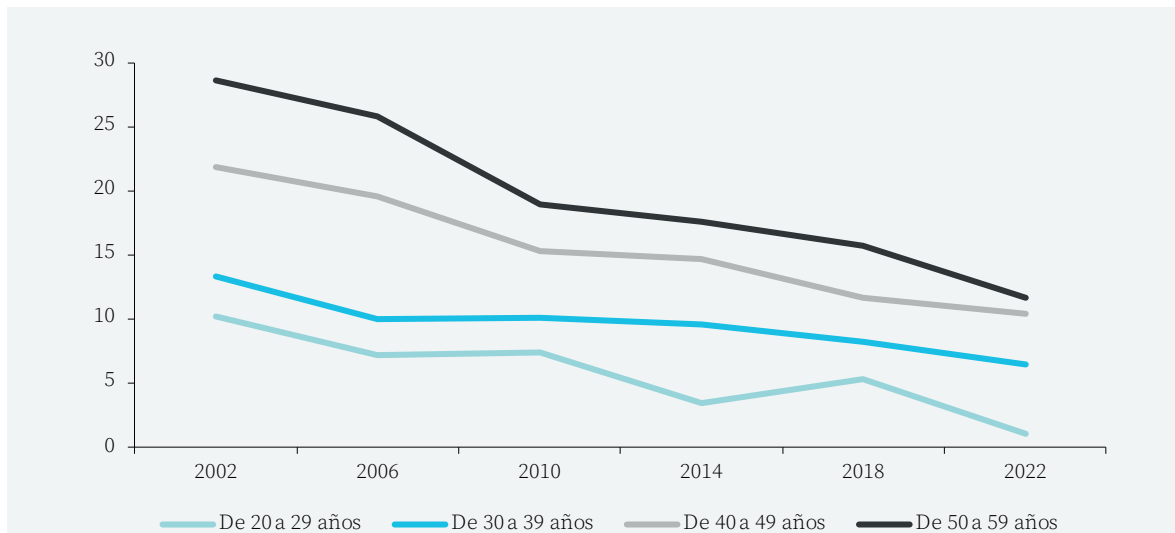
Como era de esperar, estos cambios de composición en el mercado están principalmente impulsados por las nuevas cohortes de mujeres que se han incorporado al mercado laboral y comenzado a desarrollar su carrera profesional en los últimos lustros. Por tanto, no es de extrañar que las brechas se hayan reducido con más intensidad entre las cohortes de población más jóvenes. De forma especialmente relevante, la brecha salarial en términos de salario por hora ha desaparecido de forma efectiva entre los trabajadores de 20 a 30 años, ya que es de apenas un 1 % (gráfico 3).

Ahora que ya entendemos el efecto que ha jugado la reasignación de trabajadores entre sectores y ocupaciones para reducir la brecha de género,

Gráfico 3

Evolución de la brecha salarial de género en salario por hora por tramos de edad, 2002-2022

Porcentaje



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, EES (INE).

es pertinente preguntarse qué parte de la caída más reciente tiene que ver con el incremento de las horas trabajadas, que análisis recientes han apuntado a una de las fuentes más importantes del crecimiento salarial entre los trabajadores de salarios bajos en los últimos años.

|
Parece razonable pensar que al menos una parte de la reducción de la brecha salarial en los últimos años ha podido estar impulsada por cambios en las horas trabajadas
 |

El papel de las horas trabajadas en la reducción de la brecha (2014-2022)

La literatura académica que ha estudiado la brecha de género ha identificado siempre la diferencia en la intensidad del empleo, medida tanto a través de la jornada laboral pactada como a través de los meses trabajados, como uno de los factores más relevantes para explicar la brecha salarial y su evolución a lo largo del tiempo. De hecho, evidencia reciente para España (Hospido *et al.*, 2017) muestra que estos dos canales de impacto, jornada y días trabajados, son claves para explicar el origen de la brecha de género que se produce tras el nacimiento del primer hijo. De hecho, en el mismo trabajo apuntan, como era de esperar, a que los canales de ajuste son usados de forma diferente entre mujeres en función de su nivel educativo, predominante el ajuste a través de la jornada laboral entre las mujeres con estudios superiores mientras que entre las mujeres con menor nivel de estudios domina el ajuste a través de un menor número de días trabajados al año.

Con todo esto en mente, parece razonable pensar que al menos una parte de la reducción de la brecha salarial en los últimos años ha podido estar impulsada por cambios en las horas trabajadas. Como la brecha presentada en este artículo no tiene en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en términos de días trabajados, nos centraremos únicamente en el papel que ha podido jugar el incremento de la jornada laboral para las mujeres, que podremos descomponer en diferentes segmentos.

En el gráfico 4 se muestra la evolución del número medio de horas trabajadas al mes para hombres y mujeres en las tres últimas olas de la EES, 2014, 2018 y 2022. Aunque el cambio en las horas trabajadas fue mínimo entre 2014 y 2018, sí parece que el incremento observado entre 2018 y 2022, de un 1,6 % para hombres y de un 2,8 % para mujeres, ha contribuido a reducir la brecha de género en ese periodo.

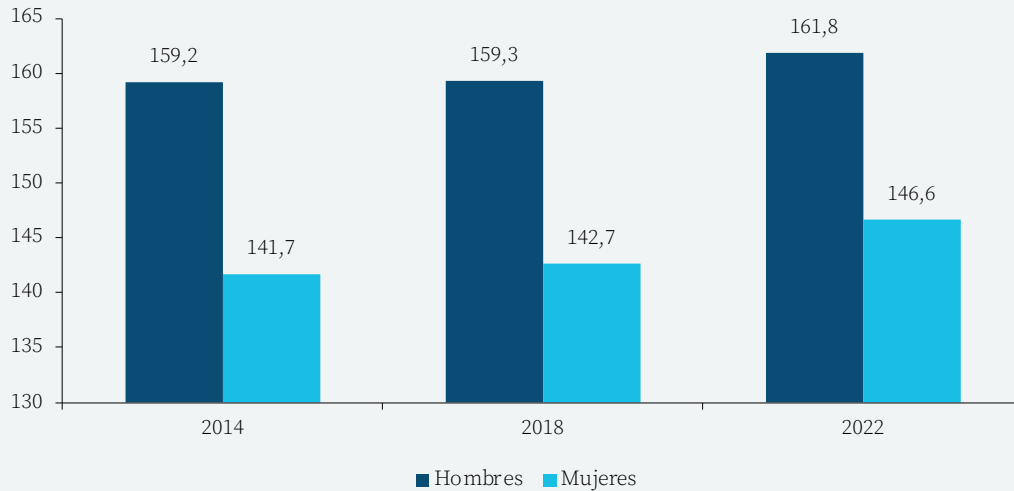
Curiosamente, aunque inicialmente podría pensarse que el aumento del número medio de horas trabajadas entre mujeres está asociado a una fuerte caída del porcentaje de ellas que trabajan a jornada parcial, la parcialidad ha caído de forma más pronunciada entre los hombres que entre las mujeres desde 2018, con una caída de 2 puntos porcentuales entre hombres frente a 1,5 puntos en el caso de las mujeres, lo que apunta a que el incremento de las horas trabajadas entre mujeres estaría asociado más bien a incrementos de las horas trabajadas dentro del grupo de trabajadoras a jornada parcial (gráfico 4).

Para conocer el efecto positivo que ha tenido este crecimiento desigual de las horas trabajadas entre hombres y mujeres entre 2018 y 2022, simulamos la evolución que habría tenido la brecha salarial en salario bruto anual entre 2014 y 2022 en el caso de que la jornada media mensual entre las mujeres no hubiera cambiado en ese periodo y hubiera mantenido sus valores observados en 2014. Es decir, cuál habría sido la brecha salarial en un escenario en el que el salario por hora hubiera continuado ascendiendo

Gráfico 4

Evolución de la jornada media mensual por sexo, 2014-2022

Horas

Fuente: *Encuesta de Estructura Salarial, EES (INE).*

(impulsado por el efecto composición que hemos documentado en el apartado anterior), pero las horas trabajadas hubieran permanecido iguales. De este modo, la diferencia entre ambas series puede considerarse como la contribución del aumento de las horas trabajadas a la reducción de la brecha salarial.

En el gráfico 5 pueden verse ambas series desde 2014 hasta 2022. El efecto positivo de la intensidad laboral en la caída de la brecha de género se va ensanchando con el tiempo, especialmente entre 2018 y 2022. Los resultados indican que la brecha salarial de 2022 sería 1,4 puntos superior en un escenario de mantenimiento de las horas trabajadas en su nivel de 2014. Considerando que la caída de la brecha salarial en este periodo ha descendido 5,5 puntos, el efecto de las horas trabajadas sobre la caída total de la brecha asciende al 25 %. Es decir, una cuarta parte de la caída de

la brecha salarial en ese periodo puede explicarse por el mayor incremento que han experimentado las horas medias trabajadas por parte de las mujeres con respecto a las de los hombres, mientras que las tres cuartas partes restantes son atribuibles a la caída de la brecha salarial en términos de salario por hora.

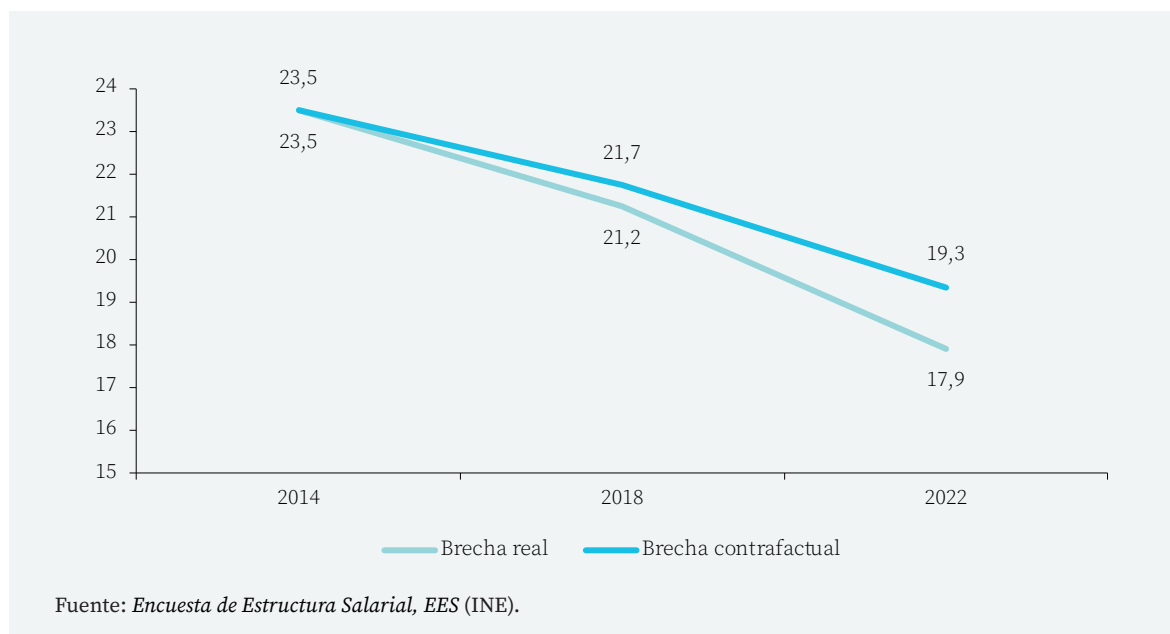
La evolución de la brecha salarial ajustada

Es habitual en la literatura cuantificar no solo la brecha salarial de género, sino también estimar cuál sería esta brecha tras ajustarla en función de las características observables de los trabajadores y el empleo que realizan. En esta última sección, se calculan las brechas de género ajustadas en el periodo de 2014 a 2022 mediante la estimación de un modelo MCO que tiene en cuenta las características básicas del trabajador,

Gráfico 5

Reducción de la brecha salarial en diferentes escenarios, 2014-2022

Porcentaje



como su región de residencia, edad, experiencia y nivel de estudios, las características de su empleo (ocupación, sector de actividad, mercado principal de la empresa y responsabilidad del puesto) y, por último, características de la empresa como su número de empleados.

En el gráfico 6 se muestra la evolución de las tres definiciones de brecha salarial, de salario bruto anual, salario por hora y salario por hora ajustada en los tres periodos. A diferencia de la tendencia observada en las brechas de salario anual y salario por hora, la evolución de la brecha salarial ajustada ha sido mucho más decepcionante, con una caída mínima de apenas un punto, frente a caídas de entre cuatro y seis puntos en el resto de las brechas de género consideradas. Esta evolución relativamente peor de la brecha salarial ajustada desde 2014 indica que la mayor parte de la caída de la brecha en el salario bruto anual

puede explicarse por la mayor intensidad en las horas trabajadas o por efecto composición en las características de las trabajadoras y solo marginalmente por la reducción de la brecha ajustada.

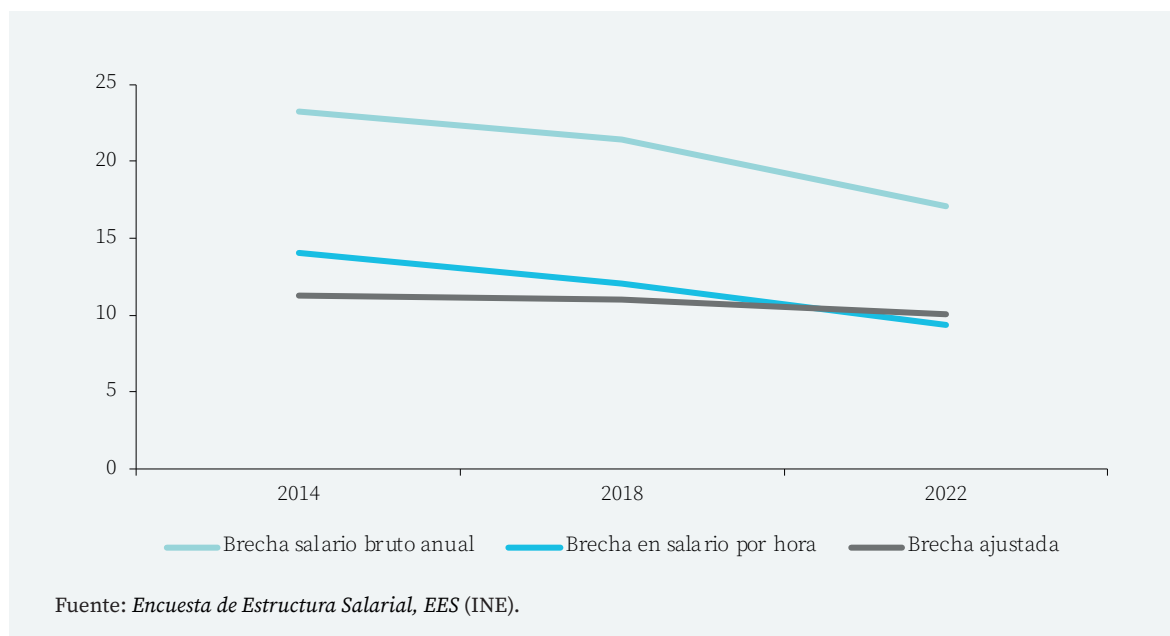
Dentro del grupo de trabajadores con estudios superiores, las mujeres siguen infrarrepresentadas en las titulaciones con mayores expectativas salariales, como es el caso de las carreras STEM

Las causas que pueden estar detrás de estas diferencias pueden ser variadas, desde un estancamiento en el avance de la corresponsabilidad de los hombres en el hogar, o una fuerte penalización salarial por mayor flexibilidad de horarios, entre otros, y pueden cambiar sustancialmente

Gráfico 6

Evolución de la brecha salarial de género, 2014-2022

Porcentaje



entre categorías de trabajadores o sectores. Para tratar de entender en qué segmentos del mercado de trabajo ha caído con mayor intensidad la brecha salarial ajustada, estimamos el modelo por separado para trabajadores en función de si tienen o no estudios superiores, y separando a trabajadores del sector público y del sector privado.

Los resultados, presentados en el gráfico 7, apuntan a caídas relativamente más intensas entre los trabajadores sin estudios superiores y trabajadores públicos con respecto a los trabajadores con alto nivel de estudios y empleados en el sector privado. Una hipótesis alternativa para explicar esta diferencia en la caída de la brecha salarial ajustada entre trabajadores en función de su nivel de estudios tiene que ver con la desagregación de los datos de la propia EES. Si, dentro del grupo de trabajadores con

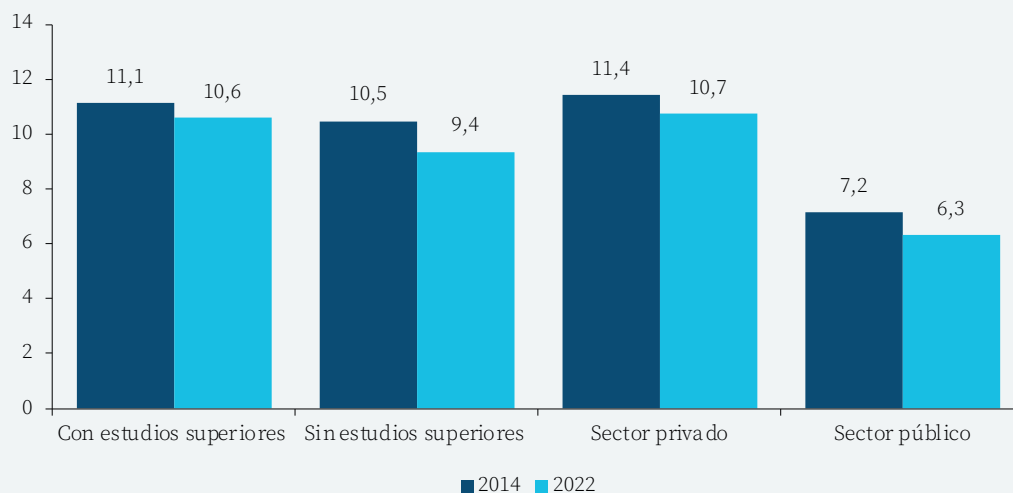
estudios superiores, las mujeres siguen infra-representadas en las titulaciones con mayores expectativas salariales, como es el caso de las carreras STEM, estas diferencias de composición dentro de los trabajadores más formados, que no puede tenerse en cuenta en la ecuación salarial por falta de datos sobre el campo de los estudios superiores, podría ayudar a explicar por qué la brecha salarial ajustada se mantiene casi sin cambios en este grupo de trabajadores.

Por desgracia, el retraso habitual de los datos oficiales obliga a restringir el conjunto del análisis a 2022, que es el último año para el que el INE ha publicado datos salariales en cualquiera de las encuestas de carácter nacional que elabora. Sin embargo, disponemos de información más actualizada para calcular *proxys* de la brecha salarial mediante las estadísticas de bases de cotización de la seguridad social que, si bien ofrecen un

Gráfico 7

Evolución de la brecha salarial de género por hora ajustada, 2014-2022

Porcentaje

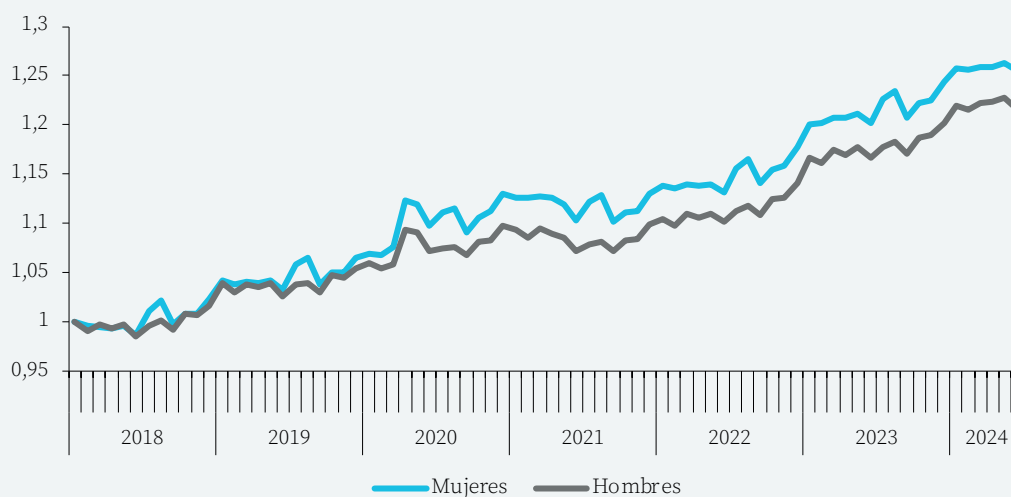


Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, EES (INE).

Gráfico 8

Evolución de la base de cotización media entre hombres y mujeres en España

Índice, 2018 = 1



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, EES (INE).

resultado sesgado por la existencia de las bases mínimas y máximas de cotización, pueden servir para darnos pistas de cómo ha evolucionado la brecha salarial en 2023 y parte de 2024.

En el gráfico 8 puede verse la evolución de la base media de cotización entre hombres y mujeres desde enero de 2018 hasta abril de 2024. Como era de esperar, entre 2018 y 2022 la base media

de cotización de las mujeres creció a un ritmo mayor que la de los hombres, en línea con los resultados anteriores. Por el contrario, la evolución fue tremendamente parecida en 2023 y los primeros meses de 2024, con crecimientos muy similares del entorno del 4 % en ambos sexos, lo que sugiere que, al menos en los últimos años, la brecha salarial ha permanecido sin cambios en España.

Conclusiones

Al igual que a finales del siglo XX, el principal reto para las mujeres en materia laboral era lograr la convergencia con los hombres en las tasas de empleo y actividad, eliminar la brecha salarial se ha convertido en el principal desafío en materia de igualdad en lo que llevamos de siglo. En ese sentido, los avances realizados en los últimos veinte años son alentadores, con una caída sustancial de la brecha salarial, tanto en salario bruto anual como en salario por hora, un éxito parcial sustentado en la mejora de la intensidad laboral y una potente reasignación de las mujeres hacia sectores y ocupaciones mejor pagadas durante la última década.

Sin embargo, la otra cara de este éxito es que la brecha salarial de género ajustada por características ha tenido un desempeño sustancialmente peor, al menos en la última década, con una caída marginal de apenas un punto porcentual. Aunque no podemos identificar con claridad las razones que están frenando la reducción de la brecha salarial ajustada, que esta se mantenga estable en el tiempo supone que, en el futuro será sustancialmente más difícil continuar reduciendo la brecha salarial al mismo ritmo al que se

viene reduciendo desde principios de siglo. La explicación es sencilla, una vez la brecha ya no pueda reducirse mediante incrementos de la jornada laboral o mediante un mayor peso de las mujeres en sectores y ocupaciones mejor pagadas, quedará una brecha salarial persistente y grande, cercana al 10 %, que será mucho más difícil de eliminar.

En el plano positivo, hay evidencia reciente que apunta a varias fórmulas exitosas para reducir la brecha salarial ajustada, como una mayor corresponsabilidad tras la llegada de los hijos o una mayor flexibilidad horaria en el puesto de trabajo. De hecho, esta es la línea de actuación más prometedora de acuerdo con la investigación más reciente publicada por la ganadora del premio Nobel Claudia Goldin, que apunta a la relación no lineal que existe entre las horas trabajadas y los salarios, donde un menor número de horas trabajadas de forma no continuada habitualmente está asociado a una gran penalización salarial en términos de salario por hora. En ese sentido, aunque aún no disponemos de evidencia al respecto, el incremento del teletrabajo en los países desarrollados puede contener, al menos parcialmente, parte de esa flexibilidad sin penalización salarial que será necesaria para continuar cerrando la brecha de género en las próximas décadas.

