

'Ningún factor objetivo explica la brecha salarial entre hombres y mujeres en España'



'Ningún factor objetivo explica la brecha salarial entre hombres y mujeres en España'

[El diario.es](#) - El último informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señalaba a España como el país desarrollado donde [más ha crecido la desigualdad](#) en los últimos años a causa del paro y la pérdida de poder adquisitivo de los sectores con menos ingresos. Contiene también una nueva forma de medir la brecha salarial entre mujeres y hombres que arroja una conclusión poco explorada hasta ahora: la brecha salarial debería ser favorable para las mujeres, es decir, son las trabajadoras las que de media tendrían que cobrar por encima de los trabajadores si se atendieran a los factores que determinan la productividad de los individuos, como la educación o la experiencia. Una de las autoras del informe, la experta de la OIT Rosalía Vázquez-Álvarez, explica las conclusiones del informe.

¿Cuál ha sido la tendencia de los salarios en los últimos años?

Hay diferentes tendencias en el mundo, podemos distinguir entre los países emergentes y en vías de desarrollo y los países desarrollados. En los primeros, como pueden ser los de América Latina, ha habido un aumento muy importante de los salarios por dos razones: porque el salario en sí ha aumentado pero también porque ha aumentado el número de individuos que han pasado de la economía informal a la economía formal y eso ha hecho aumentar el salario medio. En cambio, en los países desarrollados, como los de Europa o EEUU, los salarios se han estancado o han aumentado pero poco significativamente. Esto ha hecho que se produzca una convergencia.

El último informe muestra además que la evolución de los salarios ha sido muy diferente a la de la productividad, ¿hasta qué punto ha llegado esa diferencia y por qué?

Lo que vemos es que desde 1999 la productividad, es decir, el valor añadido por trabajador en promedio, ha aumentado en aproximadamente un 16%. En cambio, los salarios han crecido un 5% o un 6%. Es decir, que aunque aumenta el valor añadido, la remuneración que reciben los trabajadores está muy por debajo de ese aumento. Por tanto, el incremento de la productividad no se reparte de forma equitativa dentro de las empresas. Hay diferencias entre sectores, pero en promedio lo que vemos es que el trabajador recibe por su productividad un incremento que está por debajo de lo que él repercute en positivo al valor añadido de su empresa.

¿Puede eso tener algo que ver con el modelo que se ha fomentado en algunos países como España de bajar los salarios para competir de esa forma?

Si vemos estas tendencias algo tendrán que ver con las políticas que están aplicándose hoy en día en los países europeos. En España lo que hemos observado es que desde 2009 los salarios han bajado bastante de forma que...

Ya hay muchos informes que señalan a España como el país donde más ha aumentado la desigualdad. En función de su estudio, ¿cuáles son los motivos que han hecho que esto suceda?

Lo que vemos es que ha aumentado la desigualdad entre los hogares, es decir, en los ingresos totales que reciben los hogares que están en los deciles más altos (los estratos con más ingresos) y más bajos, sobre todo a través del mercado laboral. Aquellos individuos que son asalariados en los deciles más bajos han perdido poder adquisitivo y son también los individuos que han perdido más posibilidades de participación en el mercado laboral. En cambio, si miramos a los deciles más altos, lo que vemos es que han perdido un poco de poder adquisitivo pero para nada es comparable con los salarios de los deciles más bajos. Estas pérdidas en el mercado laboral, que no son equitativas entre los hogares con más ingresos y con menos, hacen que aumente la desigualdad. Es decir, es a partir del mercado laboral donde crece la desigualdad y, por tanto, las políticas que podríamos pensar para que disminuyera tendrían que tener impacto en el

'Ningún factor objetivo explica la brecha salarial entre hombres y mujeres en España'

mercado laboral, tanto para promover trabajos de calidad y duraderos, como para promover salarios más ajustados a la productividad.

¿Y qué diferencia a España de otros países que han sufrido también la crisis y las políticas de recortes y donde no ha crecido tanto la desigualdad?

En otros países todos los hogares de todos los deciles han sufrido los efectos de la crisis. De hecho, en Portugal ha disminuido la desigualdad porque el efecto de la crisis ha tenido más impacto a través del mercado laboral en los deciles más altos que en los deciles más bajos y por tanto ha habido una contracción de la distribución de los ingresos de los hogares. No es el caso de España: vemos que los deciles más bajos han perdido considerablemente mientras que los más altos han perdido un margen tan pequeño que la desigualdad ha crecido mucho. En otros países también ha sucedido esto pero las políticas sociales han paliado esta diferencia.

¿En cuánto cifra la brecha salarial entre mujeres y hombres y por qué?

La brecha salarial entre hombres y mujeres en España ronda el 17%, es decir, los hombres reciben un 17% más en general. Lo que también hemos observado cuando intentamos explicar por qué un hombre recibe más que una mujer es que aquellos atributos del mercado laboral que tendrían que explicar esa brecha salarial, no lo hacen. Cuando comparamos la educación, la experiencia, el sector, la posición ocupacional, en qué ámbito se trabaja... que son los factores que deberían determinar la productividad del individuo vemos, incluso, que las mujeres tienen una capacidad que está marginalmente por encima de la de los hombres. Tomando esa diferencia en consideración vemos que la brecha salarial debería ser cero o que las mujeres deberían recibir un pequeño aumento en relación a su capacitación laboral. Es decir, la brecha salarial existe, pero no está explicada por los factores que objetivamente podrían explicarla.

¿Y eso es así en todos los países?

Si miramos la brecha decimos que España está situada en la mitad de la tabla de los países desarrollados. Los países que menos brecha salarial tienen son Suecia o los países nórdicos en general, donde es un 4% o un 5%, y donde más hay es en Estados Unidos, donde llega al 35%. Lo que observamos también es que en países donde hay una brecha salarial relativamente pequeña, como los nórdicos, las mujeres están mucho más capacitadas que los hombres en su posibilidad de participar en el mercado laboral, y sin embargo, tienen posiciones que están peor pagadas que los hombres. Es un reverso de la brecha salarial: las mujeres deberían cobrar por encima de los hombres de forma objetiva, tomando en consideración los parámetros que miden la productividad del individuo. También sucede en España, pero el reverso es más pequeño.

Entonces, si no hay factores objetivos que expliquen la brecha salarial, ¿puede decirse que se debe a la discriminación, al machismo?

Se puede decir que no está explicada por aquellos parámetros objetivos, o que está explicada por parámetros que no tienen que ver con la productividad, así que parte puede que sea discriminación, sí.

¿Y ese reverso negativo según el cual las mujeres, de media, deberían tener un salario algo superior al de los hombres sucede incluso a pesar de la feminización del tiempo parcial que hay en España?

Exacto. No hay factores objetivos que expliquen la brecha salarial en España, toda la brecha es no explicada. Hay otros países, como EEUU, con una brecha del 35% donde el 8% de la brecha sí está explicada.

¿Y qué tiene en cuenta esta nueva forma de medir la diferencia de salarios entre mujeres y hombres?

Medimos tomando en consideración características que determinan la productividad del individuo y qué es lo que debería recibir cada persona en una posición con sus características. Tomamos la edad, la experiencia, el nivel y años de educación, la ocupación, el sector, la intensidad del trabajo, los meses trabajados por año, si se vive en un ámbito rural o urbano... Con todo eso medimos qué es lo que reciben los individuos con los mismos parámetros.

Por el contrario, en cuanto a la brecha salarial entre inmigrantes y nativos, el informe sostiene que gran parte está sustentada sobre factores objetivos, ¿por qué?

Sí, en el caso de los inmigrantes observamos que la brecha es del 30% y cuando intentamos quitar de esa brecha aquello que no se explica, sigue siendo bastante alta. Es decir, en este caso sí podemos decir que hay una diferencia, por ejemplo, educativa. Aún así el 10% de la brecha no está explicada, es decir, reciben un 10% menos de lo que deberían

'Ningún factor objetivo explica la brecha salarial entre hombres y mujeres en España'
según su capacidad para participar en el mercado laboral.



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original