

EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ANA ISABEL LÓPEZ DE LA HORRA

TRABAJO DE FIN DE GRADO

CURSO ADAPTACIÓN AL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS CURSO 2011-2012

DIRIGIDO POR AGUSTÍN SANCHO SORA. DEPARTAMENTO DE ESTRUCTURA E HISTORIA
ECONÓMICA

EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO:.....	5
A- MODELOS FAMILIARES, FECUNDIDAD Y EMPLEO.....	11
B- POLÍTICAS SOCIOLABORALES DE PROTECCIÓN A LA MUJER.....	15
III. LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL:.....	21
A- DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	26
B- TEORÍAS ECONÓMICAS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.....	35
C- COMPARATIVA CON LA UNIÓN EUROPEA.....	41
IV. ECONOMÍA SUMERGIDA:.....	44
A- ANÁLISIS DURANTE LA CRISIS ACTUAL.....	44
B- LA MUJER INMIGRANTE.....	51
C- EMPLEADAS DE HOGAR.....	57
D- LA MUJER EN EL MEDIO RURAL.....	60
V. CONCLUSIONES.....	65
VI. BIBLIOGRAFÍA.....	68

I- INTRODUCCIÓN:

Este trabajo denominado "El mercado de trabajo en España desde una Perspectiva de Género" se realiza como Trabajo de Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos 2011-2012.

1. Objeto:

En las últimas décadas se han ido produciendo grandes cambios en la sociedad en los que la mujer ha sido protagonista, teniendo una mayor presencia en todos los ámbitos.

El objeto de este estudio es observar la evolución de la actividad laboral de la mujer en España tanto a nivel personal como profesional, y como los aspectos culturales, económicos e institucionales han influido en dos aspectos importantes como son la discriminación salarial y la economía sumergida, así como su incidencia en tres colectivos especialmente vulnerables por la particularidades de sus condiciones como la mujer inmigrante, las empleadas de hogar y la mujer del mundo rural.

2. Metodología:

La metodología empleada se ha centrado en fuentes documentales escritas y en estadísticas. Se ha tratado de analizar las investigaciones publicadas en libros y revistas realizadas por investigadores, expertos y profesionales con anterioridad a este trabajo y de los datos publicados por organismos públicos como el Instituto Nacional de Estadística, Servicio Público de Empleo Estatal, Secretaría de Inmigración y Eurostat.

El estudio está enmarcado en España y en el resto de países europeos, con referencia aproximada de los últimos diez años y con incidencia en los tres años de crisis económica actual.

3. Estructura del trabajo:

El trabajo consta de tres apartados:

A- El análisis de la evolución de la participación de la mujer en el mercado de trabajo y sus consecuencias personales y laborales reflejadas en la maternidad y en la transformación progresiva de los modelos familiares tradicionales, la conciliación familiar y laboral y, como las políticas institucionales dirigidas a la protección de la vida familiar influyen en el desarrollo profesional.

B- El análisis de la discriminación salarial y promoción profesional femenina respecto a los varones, señalando las diferencias retributivas y ocupacionales y las distintas teorías económicas que explican estos contrastes. También se estudian las diferencias de los países de la Unión Europea.

C- El análisis de la economía sumergida en el mercado de trabajo y sus consecuencias así como, las características especiales que envuelven la relaciones laborales de las mujeres inmigrantes, las empleadas de hogar y las mujeres en el ámbito rural.

II-EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

El mercado laboral de la mayoría de los países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) ha sufrido una transformación importante con el aumento de las tasas de actividad y ocupación femenina, tanto de mujeres solteras como casadas. Como consecuencia de este hecho se ha incrementado el número de familias con dos sustentadores económicos. La excepción a esta acentuación general de la ocupación femenina se sitúa en los países del sur de Europa (fundamentalmente España e Italia) donde la integración de la mujer al mercado laboral se ha producido de forma más ralentizada.

Esto se ha debido, como señala Moreno Minguez (2007, pp.5-8) al modelo de economía familiar mediterránea que se ha caracterizado por la división del trabajo familiar, la permanencia del modelo del varón sustentador, por una restrictiva política familiar, por la rigidez del mercado laboral, por la continuidad de la familia tradicional y la reducida participación laboral de la mujer.

La forma en que los mercados de trabajo surgieron y evolucionaron ha afianzado la división tradicional basada en el género (Sarasúa y Gálvez 2003, p. 6). La estabilidad en el empleo para los trabajadores solía ir unida a la necesidad de los empresarios de minimizar la rotación, por la fuerte inversión en capital fijo y la importancia de la experiencia para mantener o aumentar la productividad del trabajo.

Se puede diferenciar diversos modelos de integración laboral femenina. El modelo social demócrata de los países del Norte de Europa (Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia) donde hombres y mujeres tienen similares tasas de actividad y ocupación. Se trata de empleos cualificados, bien pagados y

concentrados en el sector servicios y esto ha sido posible a las políticas familiares orientadas a la compatibilización del trabajo familiar, externalización de los servicios familiares y a la independencia familiar de las mujeres. Francia y Portugal (excepción de los países mediterráneos) también presentan elevadas tasas de participación femenina. En Reino Unido, régimen liberal, las tasas de actividad son altas salvo en las mujeres casadas con cargas familiares, que se emplean a tiempo parcial. El modelo conservador , con Alemania, Países Bajos, Bélgica y Austria se encontrarían índices medio- bajos de actividad laboral femenina debido a que los Estados consideran a la mujer como madre y han desarrollado unas políticas de ayudas y prestaciones dirigidas a que las mujeres permanezcan fuera del mercado laboral mientras los hijos están en edad preescolar. Los países mediterráneos (Italia, Grecia y España) junto con Irlanda tienen las tasas de actividad y ocupación laboral femenina más reducidas de Europa. Las trayectorias laborales de las mujeres en los distintos países europeos reflejan diferentes modelos de economía familiar vinculados a regímenes de bienestar que entienden de forma muy diferente la compatibilización familiar y profesional.

Las necesidades de cuidado que se generan dentro de la unidad familiar es un elemento importante para la inserción laboral de las mujeres, donde hay una carencia de los servicios públicos de atención a la infancia y a la tercera edad. España es uno de los países con mayor porcentaje de mujeres que dice no trabajar por razones familiares, este familiarismo ha sido fomentado por las instituciones públicas que unido al escaso desarrollo de las políticas públicas, estructura del mercado laboral y tendencias familiares ha favorecido la menor participación de la mujer respecto de otros países europeos (Moreno Minguez 2007, pp.74-77).

La organización social ha estado basada en la división sexual del trabajo, llamado modelo "breadwinner family" donde las mujeres atendían el trabajo reproductivo, dentro del ámbito familiar y privado y los hombres el productivo y de esfera pública, pero este modelo ha ido cambiando debido a la

incorporación de la mujer al trabajo remunerado y a la asunción del objetivo de igualdad efectiva entre hombres y mujeres por los Estados democráticos.

Esta salida al ámbito público ha tenido consecuencias en todos los órdenes de la vida social e individual desencadenando una profunda revisión en los roles tradicionales de género, pero a pesar del avance cultural, la continuidad de estereotipos pueden condicionar la igualdad de género en el trabajo (Informe CES 2011).

La población activa femenina ha ido creciendo constantemente y puede explicarse principalmente por dos factores: el primero, por la tendencia creciente de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, independientemente de que la economía se encuentre en una fase expansiva o recesiva, debido a distintos hechos, como el aumento del nivel educativo y cultural de las mujeres, el mayor protagonismo de la mujer en la sociedad, en parte consecuencia de la reducción de la discriminación, sobre todo de derecho, o la reducción de la tasa de fertilidad, y el segundo, por la incorporación al mercado de trabajo de mujeres antes inactivas para contrarrestar la pérdida de ingresos familiares que se ha podido producir por el paro de otros miembros del hogar.

Desde el año 2010 el empleo femenino parece que se ha estabilizado, con un descenso mínimo de la tasa de empleo femenina para el conjunto de la Unión Europea (0.4 puntos) siguiendo la tendencia observada desde el inicio de la crisis, ya que tan solo se ha reducido 0.9 puntos desde 2008. Sin embargo la evolución por países muestra diferencias notables destacando el crecimiento de esta tasa en Malta (3.5 puntos), Polonia (2.4), Alemania (2.1) y Austria (2.0). En el extremo opuesto, se situaron los países bálticos e Irlanda, con caídas superiores a los 3.5 puntos. A cierta distancia destaca España cuya tasa se rebajó en 2.4 puntos y Dinamarca, cuyo descenso fue de 2.1 Puntos. Se constata una notable dispersión de las tasas de empleo femeninas entre los Estados miembros, desde las mayores de Dinamarca (71.1), Suecia (70.3), y

Holanda (69.3), a las más bajas de Malta (30,9), Italia (46.1) y Grecia (48.1). La tasa de empleo femenina en España se situó en el 52.93% habiendo retrocedido 2.6 puntos en el trienio de la crisis. También ha dado muestras de estabilidad aunque menor que el promedio europeo lo que ha producido un retroceso en su posición relativa en el conjunto de la Unión, ocupando el séptimo puesto más bajo de la tasa de empleo femenina. La tasa de desempleo femenino también aumentó en el conjunto de la Unión, hasta alcanzar el 9.7% en el 2010. El aumento más notable fue nuevamente experimentado por los países bálticos y España , que ha pasado a registrar la tasa más elevada, 20,6%, a una distancia de algo más de 16 puntos respecto de los tres estados miembros con mejor comportamiento como Austria, Holanda y Luxemburgo (Memoria CES, 2010).

Según el Informe de Mercado de Trabajo de las Mujeres de 2012¹ (en España) la tasa de empleo femenino ha pasado, en los últimos cinco años, del 43.94% al 40,58% y la tasa de paro del 11% al 23,32%

En España, el retroceso de la tasa de empleo de las mujeres, durante el periodo de crisis de los tres últimos años ha sido menos intenso que en el caso de los hombres y también ha sido muy elevado en las edades más jóvenes, menores de 20 años y hasta los 24 años, siendo más reducido en las edades entre 25 y 54 años y volviendo a aumentar a partir de los 55 años.

En cuanto al nivel de estudios, la tasa de actividad en las mujeres aumentó en todos los niveles con la únicas excepciones de los estudios primarios y el doctorado, lo que supuso, que en general, haya sido creciente la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, a pesar de la repercusión de la crisis en el descenso del empleo en los últimos años. Pero en cualquier caso, la tasa de paro aumentó en todos los niveles de estudios en hombres y mujeres en los tres años de crisis, reduciéndose esta brecha, salvo entre las personas analfabetas en las que la diferencia se ensanchó, lo que significa la mayor

¹ Con datos de 2011

probabilidad de encontrar empleo cuanto más elevado es el nivel de instrucción.

En cuanto a la diferencia entre las tasas de paro de las mujeres y de los hombres, que históricamente había sido muy elevada, se ha ido reduciendo a lo largo de la crisis. Esta reducción de la brecha en los tres últimos años entre las tasas de paro de los dos géneros, hasta la práctica igualdad, se debe sobre todo al comportamiento menos negativo del empleo femenino que del masculino, al concentrarse este último en mayor medida en actividades productivas, como la construcción y algunas industrias manufactureras, mucho más afectadas que otras por la crisis económica actual. El mayor descenso en las tasa de empleo fue en la construcción seguida de las industrias manufactureras, la hostelería, actividades financieras y de seguros, información y comunicaciones, comercio y reparaciones; mientras que creció el empleo en el sector público, en administración pública, defensa y seguridad social, actividades sanitarias y servicios sociales.

Durante la crisis se está produciendo un importante cambio en la distribución del empleo por ocupaciones, al crecer la importancia relativa de los técnicos y profesionales y los trabajadores de servicios y disminuir la de los trabajadores de la industria y la construcción y los trabajadores no cualificados. La distribución del empleo por situación profesional entre hombres y mujeres destaca la mayor tasa de asalarización femenina y se debe tanto al mayor peso relativo en las mujeres que en los hombres del sector público y privado, pero con una mayor diferencia a favor de las mujeres del primero, que se ha convertido, en uno de los destinos principales de la incorporación de las mujeres al empleo (Memoria CES, 2010).

La oferta laboral en el sector público y la oferta de trabajo a tiempo parcial incrementan las probabilidades de que la mujer se integre en el mercado laboral. También el nivel de ingresos influye en esta participación siendo las mujeres que viven en familias con altos ingresos las que tienen menos

probabilidades de integrarse frente a las de menores ingresos donde el empleo femenino completa los ingresos familiares. (Moreno Minguez 2009, p.35)

Las diferencias en el comportamiento del empleo en el sector privado y público durante la crisis (2007-2010) son notorias. El descenso del empleo temporal en el sector privado ha sido muy elevado en los dos sexos, mientras que en el sector público el empleo indefinido y temporal creció en los hombres y las mujeres, el indefinido lo hizo con más intensidad en las segundas, y el temporal en los hombres, lo que significa que en los tres últimos años el empleo público ha sido más estable para ellas.

También el comportamiento del empleo a tiempo completo y a tiempo parcial ha sido muy diferente. El descenso del empleo se concentró en el de jornada a tiempo completo y por otro lado aumentó el empleo a tiempo parcial. En los años de expansión económica, las tasas de parcialidad disminuyen tanto para hombres como para mujeres debido a la abundante creación de empleos y a la facilidad de encontrarlos a tiempo completo, mientras que en épocas de crisis los trabajadores aceptan cualquier empleo y además algunas empresas transforman los empleos completos a tiempo parcial.

La importancia del empleo a tiempo parcial es diferente en España que en Europa, ya que en muchos países europeos este tipo de trabajo resulta de una política de reparto de trabajo y, como mecanismo de flexibilidad de las empresas ante los cambios de demanda así como para permitir una mayor posibilidad de los trabajadores para compartir esta modalidad de trabajo con las responsabilidades familiares.

Este tipo de empleo se concentra, sobre todo en el caso de las mujeres, en determinadas ramas de actividad y profesiones relacionadas con el empleo del hogar, el comercio, la sanidad, la educación, la hostelería y los trabajos administrativos. Por lo tanto, el trabajo a tiempo parcial, sobre todo femenino, está relacionado con la posibilidad de trabajar en actividades que recurren a

este tipo de jornada por decisión empresarial y por otro, tiene que ver con circunstancias personales y familiares, como el cuidado de hijos.

Se presentan varios determinantes en el proceso de incorporación de la mujer a la actividad laboral en España: la oferta de empleo a tiempo parcial es un factor a tener en cuenta para explicar las variaciones en el empleo femenino ya que se trata de una opción laboral que permite a muchas familias y mujeres compatibilizar el empleo y la familia de una forma adecuada. El trabajo a tiempo parcial es una preferencia mayoritaria entre las mujeres casadas y con hijos menores. Junto con las modalidades de contratos a tiempo parcial existen otros determinantes para explicar esta evolución son la composición del hogar, el número y edad de los hijos, y las políticas de bienestar de cada Estado (Moreno Minguez 2007, p.114).

A- MODELOS FAMILIARES, FECUNDIDAD Y EMPLEO.

Las tipologías familiares de los países europeos, sobre todo del Norte de Europa, se caracterizan por ser hogares unipersonales mientras que en España la principal forma de organización familiar es el matrimonio con hijos aunque las familias monoparentales están en auge. Los cambios en las formas familiares están relacionados con la transformación del mercado laboral y la economía. La independencia económica de la mujer por su incorporación al mercado de trabajo ha tenido mucho que ver con la transformación del concepto tradicional de la familia, incrementándose nuevas formas de organizaciones familiares como los hogares unipersonales entendidos como una etapa previa a la familia o una etapa intermedia entre una ruptura y la formación de un nuevo hogar, por otro lado se ha incrementado el número de parejas sin hijos (Moreno Minguez 2009, p.24).

En España, el modelo tradicional está perdiendo peso en favor de otras formas de convivencia por el cambio de valores y las condiciones materiales, sin embargo, la institución familiar cuenta con una alta estima en la sociedad española, pero la decisión de emprender una carrera lleva a muchas mujeres a postergar la creación de una familia con el tamaño deseado. La prolongación de la etapa formativa que extiende la edad de permanencia en los hogares paternos y las circunstancias socioeconómicas impulsan decisiones sobre el retraso en la llegada del primer hijo, así como, la alta temporalidad y la inestabilidad laboral hasta al menos los 30-34 años, unida a la baja accesibilidad a la vivienda demora la formalización de una pareja estable (informe CES, 2011).

Las formas familiares han evolucionado desde las tradicionales en las que había un sólo sustentador económico a las modernas con dos sustentadores económicos (Moreno Minguez 2007, p.43)

Sin embargo, como señala Garrido (2000, p.28) aunque han cambiado los estereotipos del rol de la mujer respecto a la creencia de que el trabajo doméstico es exclusivo de ella, y el hombre el único sustentador económico, no implica que al trabajo remunerado de la mujer se le atribuya la misma importancia que al del hombre, percibiéndose como un complemento del salario del varón y por otro lado, como una forma de relacionarse con otras personas.

Como señala Madruga (2006, p.8 y 14) uno de los cambios sociales y demográficos más significativos ha sido el divorcio y el incremento del número de nacimientos extramatrimoniales. Desde un punto de vista teórico, los problemas teóricos de las familias monoparentales están relacionados con la pérdida de economías de escala que caracterizan a una pareja. A diferencia de las madres casadas, las madres solas no pueden compartir sus ingresos con su cónyuge y tampoco pueden disponer de la ayuda del padre en el cuidado de los hijos y en los costes que conlleva el mantenimiento de la familia y el hogar.

Las familias monoparentales tienen más riesgo de enfrentarse a la pobreza que los hogares con dos progenitores.

La edad media de la mujer española al nacimiento de su primer hijo ha pasado de 25 años en 1975 a casi 30 en el 2010.y según los datos publicados por Eurostat, España era después de Irlanda, el segundo país con una edad media de maternidad más alta, 31.2%. Asimismo la edad media de matrimonio ha pasado de 24 años a 31 años.

El descenso de la natalidad ha sido muy acusado a partir de los años 80, siendo España en el año 2010 el país con la tasa más baja de la Unión Europea.

Unos de los cambios más visibles de los hogares en España es la disminución de su tamaño medio. La fórmula de convivencia mayoritaria es la pareja con o sin hijos dependientes. Así, los primeros suponen un 28.5% del total de los hogares y los segundos un 27,6%, mientras que los hogares monoparentales, en su mayoría resultado de rupturas de parejas, no llega al 2% del total y están normalmente compuestos por una mujer y sus hijos. Por su parte, las familias unipersonales son cada vez más frecuente en España. Otro cambio significativo es el aumento de número de hogares con mujeres menores de 64 años (Informe CES, 2011).

El modelo familiar en el que las dos partes trabajan se da sobretodo en parejas sin hijos, y el modelo familiar en el que la mujer trabaja a tiempo parcial como forma de conciliación familiar en las parejas con hijos se ha incrementado en los últimos años.(Moreno Minguez 2009,p.28)

Esta relación entre mercado laboral y familia está repercutiendo negativamente en la fecundidad sobre todo del colectivo de mujeres con mayores niveles educativos. El impacto de los hijos sobre el empleo es mayor para la mujer que para el hombre ya que a mayor número de hijos la participación en el trabajo remunerado de la mujer es menor mientras que en el hombre es lo contrario.

La diferencia del número de hijos entre niveles educativos es más notable en los países del sur de Europa, como España e Italia, que en los del norte como Noruega o Suecia y se debe al contexto institucional favorable para la compatibilización laboral y familiar (Moreno Minguez 2009, p.30).

Las mejoras educativas de las mujeres ha aumentado la posibilidad de encontrar un buen empleo, por lo que la retirada parcial o temporal del mercado de trabajo para hacerse cargo de los hijos supone un coste personal, económico y profesional que las mujeres no están dispuestas a asumir si no cuentan con el respaldo institucional que posibilite la compatibilización laboral y familiar.

En España, en el año 2010, la tasa de empleo de los varones de 25 a 49 años sin hijos era del 79,9%; en el caso de tener hijos menores de 12 años la tasa de empleo era más alta (82%); en el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos la tasa de empleo era de 68,4% y se reduce en el caso de tener hijos menores de 12 años (62,3%), con dos hijos menores de 12 años 58,1% y con tres hijos o más la tasa es de 47%. En el año 2009, en la UE-27, las tasas de empleo de mujeres y hombres con hijos menores de 12 años y sin hijos, eran más altas que en España.²

Las vidas laborales femeninas son más complejas que las masculinas. Cuando los hijos son menores de seis años aumentan las probabilidades de la mujer de trabajar con un contrato temporal a tiempo parcial, en cambio el efecto negativo es cada vez menor en la medida que los hijos van creciendo. A edades entre los 45 y 55, algunas mujeres retoman la actividad a tiempo completo porque los hijos no precisan de tanta atención, sin embargo, aquellas cuyo trabajo no es muy estable, deben abandonar de nuevo la actividad profesional para cuidar de los mayores y, aquellas cuyo trabajo es más estable

² Mujeres y Hombres en España 2011 (INE)

y pueden permitirse la externalización de dichos cuidados, mantiene su actividad profesional.

En definitiva, la participación en el empleo está estrechamente vinculada con el número y edad de los hijos, ser madre supone a las mujeres entre 20 y 49 años un descenso en el índice de empleo y una tendencia a optar por el trabajo a tiempo parcial. Como señala Rodríguez y Fernández (2010, pp.259-261), la mujer reduce el número de horas en su trabajo productivo, flexibiliza sus condiciones de trabajo y pospone su promoción profesional cuando tiene hijos, todo ello dentro de una sociedad en la que las mujeres se dediquen con intensidad a desempeñar su papel de madres.

El empleo femenino y la fecundidad reflejan diferencias en el sistema de valores y en las actitudes respecto al empleo y la familia, por lo que estas diferencias suelen tener alguna relación con las dificultades de los padres para compatibilizar empleo y familia.

Más allá de la relación laboral como trabajadora por cuenta ajena, la mujer también puede elegir el trabajo por cuenta propia o autónoma. Según un estudio realizado por Afaemme (Association of Organisations of Mediterranean Businesswoman) el 98.9% de las mujeres empresarias tiene estudios (un 44% tiene estudios universitarios medios o superiores y el resto de bachillerato), y suelen dirigir la empresa ellas solas. El 95% de las mujeres tiene entre 36 y 45 años, y conviven con otras personas (hijos o personas mayores). Una de las razones por las que las mujeres crean su propia empresa es la necesidad de generar su puesto de trabajo y poder compatibilizar la vida laboral y la familiar.

B- POLÍTICAS SOCIOLABORALES DE PROTECCIÓN A LA MUJER.

La igualdad de género es uno de los pilares básicos de la política europea común y el objetivo es fomentar la igualdad a nivel laboral entre hombres y mujeres mediante la elaboración y posterior aplicación de una normativa dirigida a eliminar la diferencia salarial, lograr una igualitaria participación en los órganos empresariales de toma de decisiones, promover el acceso de la mujer a la investigación, proteger la maternidad y el acceso al trabajo después de ella, equiparar los derechos sociales de la mujer trabajadora por cuenta ajena y la que realiza su actividad por cuenta propia.

En España hay que tener en cuenta las particulares circunstancias sociales y políticas que se han vivido durante una parte del siglo XX. La mujer se ha encontrado con unos obstáculos importantes a la hora de su incorporación y promoción al trabajo debido a los estereotipos creados durante mucho tiempo en el que el pensamiento dominante era que el destino de la mujer tenía que ser la dedicación preferente a los cuidados y atención de familiares y dependientes, lo que acarreaba un abandono precoz de la formación. La familia era la base de la estructura social. No obstante, a partir de la década de los 70 la mujer va incorporándose al mercado laboral y se van produciendo cambios sociales, transformándose los sistemas de valores hacia una actitud más igualitaria de contribuir a los ingresos del hogar y compartir las tareas domésticas.

La progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral en las dos últimas décadas ha supuesto un cambio del escenario familiar y laboral, lo que ha planteado a los países occidentales una reflexión sobre las políticas sociolaborales. El incremento de las tasas de actividad y de ocupación femenina ha supuesto la necesidad de adoptar medidas dirigidas a la infancia y a las madres trabajadoras así como al mercado de trabajo para adaptarse a las necesidades de las familias con cargas familiares.

Las familias monoparentales tienen especial relevancia dentro de las políticas del estado de bienestar. La monoparentalidad (Madruga 2006, p. 16) es una

estructura familiar donde únicamente un progenitor ha de hacer frente a las tareas de la esfera doméstica y extradoméstica. La política social tiene que atender por un lado, la conciliación laboral y familiar y por otro, el bienestar de los niños.

En este sentido, Moreno Minguez (2009) señala que las diferentes estrategias de la conciliación familiar y laboral adoptadas, así como la evolución de la fecundidad y el empleo femenino reflejan las diferencias existentes en los marcos institucionales a partir de la relación existente entre mercado, familia y Estado en la provisión de servicios familiares y de políticas. Para desarrollar una ciudadanía de género en los distintos países europeos sería necesario que se tuviera en cuenta cómo diferentes tipos de políticas familiares y de género inciden en las estrategias para compatibilizar empleo y familia así como en las opciones elegidas ante el trabajo pagado y el trabajo familiar en los distintos contextos nacionales.

En España, a raíz de la publicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establece un marco normativo especial para la negociación colectiva de medidas de igualdad. El dialogo social y la negociación colectiva está llamada a desempeñar un papel determinante en el cambio de la situación de las mujeres en lo que respecta al empleo y a las condiciones de trabajo.

En el ámbito de la Administración Pública, la negociación colectiva entre la Administración del Estado y las Organizaciones Sindicales más representativas, dio como resultado el acuerdo alcanzado en la Mesa de Negociación en el que se incluían medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como otras dirigidas a la protección integral contra la violencia de género. Este acuerdo, Plan Concilia, es destacable por su transcendencia y carácter innovador en el campo de las relaciones laborales al tomar medidas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral y la igualdad de género que facilitarán la consecución de una mejora de los servicios públicos

prestados a los ciudadanos mediante la profesionalización de los empleados públicos mejorando sus condiciones de trabajo y productividad.

Entre las medidas más destacables del Plan Concilia, se encuentran las referidas a la ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Permiso de paternidad: concesión de diez días de permiso por paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a contar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

- Reducción de la jornada para padres con hijos menores de 12 años: ampliación de la reducción de la jornada por razón de guarda legal, actualmente reconocida, a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años, así como a quienes estén al cuidado directo de un familiar

- Flexibilización de una hora diaria en la parte fija del horario: derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Modificación del horario fijo: excepcionalmente se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral , y en los casos de familias monoparentales.

- Reducción de la jornada un 50% durante un mes, para atender a un familiar con enfermedad muy grave: derecho a solicitar una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

-Ampliación del permiso por maternidad, acumulando el permiso por lactancia: sustitución, con carácter opcional, del permiso de lactancia de los hijos menores de 12 meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

-Excedencias de hasta tres años: ampliación a tres años del periodo máximo de excedencia al que tienen derecho los empleados públicos para el cuidado de cada hijo o de un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad, que no pueda valerse por sí mismo. Durante los dos primeros años se reserva el mismo puesto de trabajo, a partir del tercero, se garantiza un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

-Permiso de dos horas diarias si el hijo nace antes de tiempo: derecho del empleado público a ausentarse dos horas diarias retribuidas en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto.

-Tiempo suficiente para someterse a un tratamiento de fecundación asistida: derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

-Permiso retribuido de dos meses en caso de adopción internacional: derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, manteniendo las retribuciones básicas.

-Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad: derecho de los empleados públicos a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia o paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural.

El reconocimiento de los permisos parentales como un derecho de la ciudadanía social fundamental se ha producido en la totalidad de los países europeos. La legislación sobre estos permisos garantiza la protección de los padres en dos sentidos, por un lado, garantizando el puesto de trabajo y por otro el salario mientras dura el periodo de baja por maternidad o paternidad. Moreno Minguez (2009, p.58) señala que las políticas de conciliación laboral y familiar están vinculadas recíprocamente con una ideología de género, que varía en los diferentes estados de bienestar y, de acuerdo a numerosos estudios, los regímenes de género y las políticas de compatibilización laboral y familiar se basan en tres dimensiones para explicar la relación entre familia y empleo:

a- la primera se refiere a la división del trabajo remunerado y no remunerado, es decir quien debe realizar el trabajo fuera de casa y quien se responsabiliza del cuidado del hogar y de los hijos, lo que puede mantener el rol de la mujer como cuidadora.

b- la segunda dimensión se refiere a las políticas familiares desarrolladas por los estados de bienestar que contribuyen a diseñar un modelo de trabajo y familia, lo que puede dar lugar a excluir a la mujer de la posibilidad de trabajar debido a la maternidad.

c- y la tercera dimensión muestra las diferentes ideologías referidas a la relación del Estado y la familia, desde una perspectiva que entiende que el Estado se debe de encargar del cuidado de los dependientes.

Teniendo en cuenta estas ideologías, los Estados de bienestar han implementado en Europa diferentes modelos de políticas familiares que ha favorecido la externalización de los servicios familiares o bien la reproducción del modelo familiar tradicional.

En España, en el año 1995, el sistema de Seguridad Social configuró la maternidad como una contingencia específica, hasta entonces, había estado considerada como enfermedad y protegida dentro del ámbito de la incapacidad laboral transitoria. La protección de la maternidad se ha modificado en los últimos años como consecuencia de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral y de los avances normativos en materia de igualdad de oportunidades y de conciliación. Los cambios más importantes han sido la creación de la prestación de riesgo durante el embarazo o lactancia, prestaciones por paternidad, y la consideración como periodo cotizado de las excedencias por cuidado de hijos.

Otras medidas importantes se han dirigido a la reorganización del tiempo de trabajo en cuanto a su flexibilización o adaptación. Las políticas activas de empleo constituyen un conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta propia y ajena, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.³

Las políticas activas de empleo se han centrado en la falta de eficacia de las medidas al no haber conseguido reducir las desigualdades existentes en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres. Las medidas de fomento al empleo se basan en incentivos a la contratación para colectivos especiales dificultades de inserción laboral, bonificaciones a las cotizaciones de la Seguridad Social, formación profesional, etc.

III- DISCRIMINACIÓN SALARIAL.

³ Tercer informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España. CES. 2011.

Históricamente los hombres han participado más en el mundo laboral, trabajando a tiempo completo, recibiendo sueldos más elevados, ocupando puestos de mayor nivel o importancia, sin dedicarse a actividades no remuneradas como las labores del hogar o el cuidado de hijos y ancianos que han estado adjudicadas por costumbre a las mujeres.

Estas circunstancias han dado lugar a lo largo de los años a numerosos estereotipos y diferencias a la hora de la incorporación de la mujer al trabajo.

El trabajo total está compuesto de trabajo remunerado y no remunerado. Según Gálvez et al. (2010, pp.88-89) El trabajo no remunerado de cuidar de los niños, ancianos o discapacitados también implica cuidar adultos y en el caso español, el mayor aumento en el tiempo dedicado al trabajo doméstico y al cuidado por parte de las mujeres se produce cuando una mujer comienza a convivir con su pareja y este incremento es mucho mayor cuando tienen a su primer hijo. Cuando las mujeres pasan de vivir solas a vivir en pareja sin hijos ni personas mayores dependientes aumenta su tiempo de trabajo familiar doméstico en 54 minutos diarios doblándose cuando la pareja tiene un niño. Estos datos indican la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la merma en sus oportunidades de disponer de tiempo para dedicarlo a otras actividades extradomésticas.

A modo de referencia en España, la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 realizada por el Instituto Nacional de Estadística señala que las diferencias en el empleo del tiempo entre hombres y mujeres son significativas. Las mayores diferencias se encuentran en el concepto trabajo remunerado a pesar de que la participación de las mujeres ha aumentado, sigue existiendo mayor dedicación por parte de los hombres, y en el concepto de hogar y familia en el que se da una mayor dedicación por parte de las mujeres; en su conjunto las mujeres dedican cada día dos horas y cuarto más que los hombres a las tareas del hogar. Estas diferencias se han ido acortando en el periodo de 2002 a 2010.

Cuadro 1:

Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan. 2009-2010 (horas y minutos)

	Varones	Mujeres
Cuidados personales (*)	11:33	11:26
Trabajo remunerado	7:55	6:43
Estudios	5:13	5:05
Hogar y familia	2:32	4:29
- Actividades para el hogar y familia no especificadas	1:22	1:37
- Actividades culinarias	0:55	1:44
- Mantenimiento del hogar	0:53	1:17
- Confección y cuidado de ropa	0:35	1:08
- Jardinería y cuidado de animales	1:54	1:08
- Construcción y reparaciones	1:51	1:22
- Compras y servicios	1:04	1:07
- Gestiones del hogar	0:57	0:46
- Cuidado de niños	1:46	2:22
- Ayudas a adultos miembros del hogar	1:41	1:40
Trabajo voluntario y reuniones	2:10	1:51
- Trabajo voluntario al servicio de una organización	2:34	2:40
- Ayudas informales a otros hogares	2:13	2:03
- Actividades participativas	1:43	1:15
Vida social y diversión	1:54	1:43
Deportes y actividades al aire libre	2:03	1:40
Aficiones e informática	2:05	1:38
Medios de comunicación	3:06	2:49
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:25	1:21

(*) En los cuidados personales se incluye dormir, comer y beber, el aseo y vestido.

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Según Sarasúa y Gálvez (2003, p.13) mujeres y hombres desempeñan funciones distintas en los hogares, muestran comportamientos diferentes en los mercados de trabajo y son tratados como mano de obra distinta por los empleadores. Aunque estas diferencias cambian según países, periodos y sectores, son características básicas de la organización económica histórica y de la actual.

La mayor participación de la mujer en la formación secundaria y superior ha supuesto un cambio en las preferencias y actitudes de las mujeres a favor de desarrollar una carrera profesional y remunerada. También muchas mujeres en épocas de empeoramiento del mercado de trabajo y ante las situaciones de desempleo o por la disminución de los salarios reales de la unidad familiar se han visto en la necesidad de participar en el mercado de trabajo.

La legislación ha tenido que ir adaptándose a estos cambios sociales para evitar cualquier situación discriminatoria tanto en las condiciones de trabajo como en las salariales.

La igualdad salarial es un concepto según el cual los individuos que realizan trabajos similares deben recibir la misma remuneración sin importar el sexo, raza, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría. Existe discriminación cuando las mujeres que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones reciben menos salario o tienen menos posibilidad de ascenso. En el mundo laboral la discriminación salarial se basa en la presencia de diferencias salariales que no se deben a diferencias de la productividad.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. La igualdad también es un principio fundamental en la Unión Europea y obliga a todos sus miembros a tener como objetivo en sus políticas eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Desde el Tratado de Roma de 1957 y en las sucesivas Directivas Europeas de 2002, 2006 y 2007 se declara la igualdad retributiva y se prohíbe toda discriminación por razón de sexo en el conjunto de las condiciones de trabajo y salariales.

En España en la Constitución Española, en sus artículos 14, 9.2 y 35, se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y establece la obligación de los poderes públicos de "promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas" así como "el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo". El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores consagra el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo al señalar "el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella". En aplicación de las directivas europeas se desarrolla la Ley Orgánica 3/2007 22 Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que señala " el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo incluidas la retribuciones...".

La novedad de la ley reside en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la igualdad. La ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatal como autonómica y local.⁴

⁴ Exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

El Parlamento Europeo aprobó una resolución en el año 2008 sobre la aplicación del principio de igualdad retributiva en la que recomendaba o aconsejaba a reforzar el control y realizar auditorías periódicas obligatorias a las empresas aplicando sanciones en caso de infracción.

Sin embargo, en el análisis del mercado de trabajo español y europeo se observa la existencia de diferencias salariales entre ambos sexos. Numerosos datos estadísticos reflejan que las remuneraciones en general recibidas por las mujeres son inferiores a las de los hombres; esta diferencia salarial se refiere a los salarios medios en diferentes sectores de la actividad y no a los salarios por puesto de trabajo. Para comparar el salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones similares respecto a variables laborales como tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc. que inciden de forma importante en el salario.

Las causas de estos contrastes en las percepciones económicas las podemos encontrar en la discriminación directa, la desvalorización del trabajo de las mujeres, la tradición y los estereotipos, la segregación del mercado de trabajo y la poca participación del hombre en las tareas domésticas.

1-DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La última encuesta salarial realizada en el año 2009 por el Instituto Nacional de Estadística señala que el salario medio anual femenino en España representó el 78% del masculino (INE. Encuesta de Estructura Salarial 2009). La ganancia media anual fue de 25.001,05 euros para los hombres y de 19.502,02 euros para las mujeres.

Las empresas saben que, en situaciones de estabilidad económica, los hombres son más reacios a aceptar empleos con salarios bajos mientras que las

mujeres están más dispuestas a aceptarlos al considerarlos como un complemento de los ingresos familiares.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres varía por comunidades, debido a la distinta estructura del empleo en cada una de ellas, el salario medio de las mujeres fue inferior al de los hombres en todas las Comunidades Autónomas. Las mayores divergencias de ganancias entre mujeres y hombres se dieron en la Comunidad Foral de Navarra y Comunidad de Madrid. Por su parte Canarias y Extremadura presentaron la menor brecha salarial.

Cuadro 2

Ganancia media anual por comunidad autónoma (euros)

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
TOTAL	22.511,47	25.001,05	19.502,02
Andalucía	20.906,33	22.908,86	18.371,23
Aragón	22.133,77	24.787,81	18.861,82
Asturias, Principado de	22.597,97	25.175,71	19.289,76
Balears, Illes	21.070,14	23.285,93	18.702,72
Canarias	18.926,36	20.109,24	17.528,33
Cantabria	20.869,86	22.933,00	18.210,65
Castilla y León	21.037,13	23.116,47	18.249,87
Castilla-La Mancha	20.228,79	21.980,61	17.709,92
Cataluña	23.851,31	26.901,30	20.467,14
Comunitat Valenciana	20.489,79	22.951,64	17.426,72
Extremadura	19.099,56	20.207,93	17.549,86
Galicia	19.806,66	21.829,80	17.342,32
Madrid, Comunidad de	25.860,65	29.333,06	22.048,25
Murcia, Región de	20.430,40	22.628,62	17.384,95
Navarra, Comunidad Foral de	23.657,71	26.755,77	19.487,55
País Vasco	26.162,45	28.889,92	22.502,47
Rioja, La	21.179,93	23.240,00	18.702,22

Fuente: INE (Encuesta de Estructura Salarial 2009)

El salario inferior de la mujer se analiza desde una serie de factores variables de carácter social y económico que condicionan su acceso al mercado de trabajo.

Estos factores dependen de las características personales (edad, nivel educativo, experiencia en el mercado laboral, antigüedad...), del trabajo (tipo de jornada, ocupación, condiciones de trabajo...), de las empresas (sector, tamaño de las empresas, organización de recursos humanos...), de la segregación de género ocupacional y vertical (diferente participación de hombres y mujeres según sectores, ocupaciones y niveles).

-Edad:

El salario es más elevado cuanto mayor es el trabajador pero no por la edad sino por los conceptos de antigüedad y experiencia. La mujeres tienen una presencia más elevada entre los trabajadores más jóvenes que son los que tienen un salario más bajo. La menor diferencia se encuentra en los tramos de edades de 20 a 30 años y la mayor en los de 50 a 60 años.

Cuadro 3 Ganancia media anual por trabajador

2009	Ambos sexos	Mujeres	Varones
Todas las edades	22.511,47	19.502,02	25.001,05
Menos de 20 años	9.624,47	-8.499,86	-10.305,82
De 20 a 24 años	12.784,44	11.424,08	13.974,59
De 25 a 29 años	17.530,28	16.308,84	18.683,19
De 30 a 34 años	20.818,91	18.637,84	22.884,93
De 35 a 39 años	22.824,94	20.072,16	25.280,29
De 40 a 44 años	23.822,65	20.446,34	26.593,26
De 45 a 49 años	24.846,62	21.277,21	27.779,85
De 50 a 54 años	26.182,26	21.899,18	29.503,96
De 55 a 59 años	27.208,98	22.744,50	30.181,38
De 60 a 64 años	22.332,16	19.634,05	23.651,77
65 y más años	24.748,59	-18.447,25	28.735,15

Fuente: INE (EES 2009)

-Nivel educativo:

En las últimas décadas el número de mujeres con estudios superiores ha aumentado notablemente, sin embargo, todavía se aprecia una diferencia de género en la elección de la carrera universitaria, así, las mujeres tienen una mayor presencia en todas las ramas a excepción de las técnicas donde los varones se encuentran sobrerrepresentados.

Las diferencias salariales según los niveles de educación son muy notables, a mayor nivel educativo del trabajador mayor será su salario. Los que finalizaron una carrera universitaria ganan más que los que finalizaron los estudios obligatorios. El nivel educativo de las mujeres que trabajan es superior al de los hombres sin embargo no se traduce en una mayor remuneración, el motivo se debe al menor número de horas que se dedican al mercado de trabajo en comparación con los hombres; además las mujeres mayores de 45 años han tenido menos posibilidades de acceder a niveles de educación superior y al abandono del trabajo al casarse.

Las grandes desigualdades se encuentran en los niveles educativos, que reflejan características económicas que se manifiestan en diferencias de productividad y que son retribuidas de forma diferencial por el mercado (Villar 2010, p.158)

-Tipo de contrato de duración determinada e indefinida:

El salario medio entre los trabajadores con contrato indefinido es superior que el de los trabajadores con contrato temporal. El salario de las mujeres con contrato temporal o indefinido es inferior al de los hombres. Existe una mayor presencia de mujeres en los contratos temporales. Las diferencias salariales son menores en los contratos temporales que en los indefinidos.

Cuadro 4

Sexo y Tipo de contrato. Ganancia media anual por trabajador

2009	Ambos sexos	Mujeres	Varones
Total Nacional			
Total	22.511,47	19.502,02	25.001,05
Duración indefinida	23.979,65	20.382,95	26.960,97
Duración determinada	16.700,92	15.996,67	17.278,93
Aragón	Ambos sexos	Mujeres	Varones
Total	22.133,77	18.861,82	24.787,81
Duración indefinida	23.346,07	19.491,87	26.501,35
Duración determinada	16.880,31	16.055,72	17.522,92
Fuente: INE (EES 2009)			

El contrato temporal penaliza más al hombre que a la mujer si se compara si se compara con un contrato indefinido (de la Rica 2010, p.36).

-Tipo de jornada laboral a tiempo completa y parcial:

El valor por hora trabajada en jornadas a tiempo completo supera al del tiempo parcial. La diferencia es menor en los contratos parciales que en los de jornada completa. La contratación a tiempo parcial está más generalizada en el caso de las mujeres que en el de los hombres y está asociado al sector servicios como el comercio y la hostelería y a trabajos poco cualificados o con poca formación. El porcentaje de trabajadores con contrato temporal es más alto entre trabajadores a tiempo parcial que entre los que siguen a jornada completa, y por edades se concentra en los grupos más jóvenes en los hombres y entre los 30 a 49 años para las mujeres.

Según el estudio de Denia y Guilló (2010, p.54), la distribución por edad del empleo a tiempo parcial está vinculada a las razones por las que se tiene este tipo empleo que son muy distintas según se considera el colectivo de hombres o de mujeres. Es común a todos los países que el no haber encontrado un

empleo a tiempo completo es lo más frecuente para ambos sexos que es lo que se denomina empleo a tiempo parcial involuntario. Para los más jóvenes, el empleo involuntario es más frecuente entre las mujeres, mientras que en las edades comprendidas entre los 25-30 a 49 años el empleo involuntario se centra en los hombres ya que las mujeres eligen la jornada parcial por obligaciones familiares y el hombre es el cabeza de familia.

El empleo a tiempo parcial puede ser un instrumento eficaz para fomentar la participación, favoreciendo una mejor conciliación entre la actividad laboral y la vida personal y familiar y una mejor transición a la jubilación, pero puede suponer con respecto al empleo a tiempo completo una penalización salarial y menores oportunidades de formación o promoción convirtiéndose en una situación laboral poco deseada (Denia y Guilló 2010, p.73).

EL motivo de las mujeres para aceptar más contratos parciales es la necesidad del cuidado de los hijos y del hogar siendo una forma de conciliar la vida laboral y familiar y para los hombres es el estar compaginando estudios formativos con la actividad laboral.

Cuadro 5

Sexo y Tipo de jornada. Ganancia media anual por trabajador

2009	Ambos sexos	Mujeres	Varones
Total	22.511,47	19.502,02	25.001,05
Tiempo completo	25.057,11	22.898,25	26.523,55
Tiempo parcial	10.307,13	9.872,39	11.247,94

Fuente: INE

Además del tipo de jornada, los tiempos de trabajo están condicionados por los permisos, retribuidos o no, y por las excedencias. El disfrute de los permisos no retribuidos por cuidado de hijos y las excedencias por cuidado de un familiar son disfrutadas en un 94 % por mujeres y en un 6% por hombres.⁵

⁵ Informe sobre desigualdades salariales de UGT. 2012

-Sector de actividad y tamaño de la empresa:

Las mujeres se concentran mayoritariamente en algunos sectores de actividad vinculados al sector servicios como el comercio y los servicios sociales, este reparto desigual en ocupaciones del mismo nivel da lugar a una mayor diferencia retributiva en estos sectores sin embargo donde la diferencia es menor es en educación, construcción, transportes y almacenamiento y comunicaciones. Cabe resaltar que estas diferencias se presentan por el mayor número de mujeres en una actividad u otra. También es importante el tamaño de la empresa porque los salarios son menores en las pequeñas empresas, en las que las mujeres concentran un porcentaje de sus asalariados superior al de los hombres.

Cuadro 6

Resultados Nacionales: Ganancia media anual por trabajador Año 2009

Sexo y secciones de actividad	Ambos	Mujeres	Hombres
TODAS LAS SECCIONES	22.511,47	19.502,02	25.001,05
B: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	27.051,36	-26.213,08	27.123,00
C: INDUSTRIA MANUFACTURERA	23.907,49	19.727,98	25.341,93
D: SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	50.536,70	-42.200,77	52.190,69
E: SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	23.617,24	19.280,18	24.745,68
F: CONSTRUCCIÓN	21.774,70	20.011,47	22.067,19
G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	19.498,77	16.074,16	22.843,08
H: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	22.196,86	19.262,12	23.073,94
I: HOSTELERÍA	13.996,70	12.518,34	15.940,32
J: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	31.551,65	26.716,32	34.513,44
K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	41.863,11	34.772,53	48.054,65
L: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	19.770,52	17.103,63	24.134,65
M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	25.516,94	20.598,86	31.325,34
N: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	15.855,38	13.056,08	19.132,90
O: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	27.590,90	25.830,10	29.382,33
P: EDUCACIÓN	21.703,10	21.459,46	22.237,76
Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	25.622,97	23.850,50	31.757,12

R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	16.857,96	15.058,31	18.371,52
S: OTROS SERVICIOS	15.868,73	13.721,92	20.085,94
Fuente:INE			

-Por grupos de ocupaciones la diferencia más elevada se da en el puesto de Dirección de Administraciones de empresa y la menor diferencia en la construcción en puestos que requieren una ingeniería y de trabajadores dedicados a la protección o seguridad.

La segregación de mujeres en empresas y en ocupaciones dentro de una misma empresa es el factor que más contribuye a explicar las diferencias, ya que la mayor diferencia del componente salarial se da en los complementos salariales (de la Rica 2010, p.38).

-Segregación ocupacional y vertical:

La segregación en el mercado laboral se refiere a la representación de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones. Las mujeres se encuentran concentradas en ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento.

Numerosos autores han estudiado la segregación, así Anker (1997, p.344) señalaba que la segregación ocupacional por sexo es común a todos los países del mundo y se basa en tres teorías: teoría neoclásica del capital humano (la mujer está menos cualificada que los hombres para ciertas ocupaciones), teoría de la parcelación del mercado de trabajo (lo que hace que se reduzcan los salarios de las ocupaciones más feminizadas) y teoría no económica o "sociosexual" que señala una desventaja de la mujer en el mercado laboral derivada del papel que se asigna a la mujer en la sociedad y en la familia, con y una mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos.

La segregación ocupacional se puede dividir en horizontal y vertical.

La segregación horizontal se refiere a que las mujeres se aglutinan actividades vinculadas con tareas habitualmente femeninas. La concentración se produce en cinco sectores de actividad como asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración pública y comercio.

La segregación vertical es la concentración de hombres y mujeres en grados y niveles específicos de responsabilidad. Los puestos más significativos, en teoría, están al alcance de las mujeres en función de sus conocimientos y capacidades, pero las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de toma de decisiones.

A pesar de la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo y de su formación, la participación de la mujer en los puestos directivos todavía es escasa.

Las remuneraciones se componen de salario base y los complementos salariales y si bien el salario base está determinado legalmente para cada categoría ocupacional del trabajador no ocurre lo mismo con los complementos salariales como antigüedad, peligrosidad, trabajo a turnos o productividad en los que se producen las mayores diferencias. En consecuencia, hombres y mujeres que trabajan en la misma ocupación y empresa y que tienen las mismas características en capital humano (edad y nivel educativo), los complementos salariales que reciben los hombres son un 30% superiores a los que reciben las mujeres (de la Rica 2010, p.31).

La segregación ocupacional está ligada a la segregación salarial existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral. La clasificación de las ocupaciones de cada empresa suele estar asociada a una serie de retribuciones básicas que dependen de las tareas tipificadas y de quién las ejecute (hombre o mujer). Por otra parte, los salarios dependen más de las políticas macroeconómicas de control de la inflación que de cuestiones de equidad de género. De hecho las políticas antiinflacionistas desarrolladas en los diferentes

países europeos se han basado en la moderación salarial, afectando de forma negativa al salario de las mujeres (Moreno Minguez 2009).

-Tradiciones:

Las decisiones domésticas y del mercado laboral están influidas por las ideologías de cada género. Las personas suelen reconstruir los roles aprendidos en las normas sociales establecidos en la cultura popular, una cultura empresarial anclada en roles masculinos y un concepto de conciliación familiar ligado a la mujer se plasma en hay que elegir si la carga del trabajo doméstico se desplaza hacia familiares o personas ajenas a la familia o bien aceptando contratos a tiempo parcial.

En definitiva, como señala Viñals (2004, p.133) los tipos de discriminación laboral de la mujer se pueden resumir en tres categorías:

- La discriminación en el acceso. Las diferencias en el acceso al puesto de trabajo por género significan que las empresas prefieren, sin ningún criterio objetivo, contratar a un hombre antes que a una mujer.
- La discriminación en la promoción laboral. Las diferencias en el tipo de puesto de trabajo que se desarrolla se refieren a las diferencias en las posiciones de mando en la gestión y en las instituciones.
- la discriminación salarial. En cuanto a las diferencias en el salario y otro tipo de retribuciones que se perciben.

2- TEORÍAS ECONÓMICAS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.

Los análisis de los mercados internos de trabajo dan lugar a la teoría del mercado dual del trabajo o de la segmentación, la cual postula la división de dicho mercado en dos segmentos denominados primario y secundario. Las diferencias se centran en los puestos de trabajo de un segmento u otro. Los puestos del mercado primario se caracterizan por la estabilidad en el empleo, elevados salarios, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de ascenso y aplicación de normas laborales mediante procedimientos de negociación colectiva. Los puestos del mercado secundario se caracterizan por su inestabilidad laboral, tener bajos salarios, derechos de cobertura social limitados, malas condiciones de empleo, control laboral arbitrario, escasas posibilidades de ascenso y una elevada rotación laboral. Las características del mercado secundario destacan por que se tratan de puestos que no proporcionan el tipo de seguridad de empleo, salarios y condiciones de trabajo necesario para estabilizar la relación laboral. La división por sexo, raza o edad es el reflejo de como se puede segmentar del conjunto de trabajadores a los colectivos más débiles del mismo, y siguiendo intereses empresariales, aplicar unas condiciones de empleo y salario inferiores al conjunto de los trabajadores (Lorente-Campos 2003, pp.49-50).

El salario de un individuo se ve afectado tanto por factores de oferta como de demanda. Por el lado de la oferta, la productividad es en función de su nivel de capital humano, como la educación y la formación recibida en el puesto de trabajo y por el lado de la demanda, depende de la empresa y sus características como la rama de actividad y del tamaño de la empresa.

Existen varias teorías económicas que intentan analizar el problema de la discriminación en el mercado de trabajo basándose en la productividad, éstas son:

A- El modelo del gusto por la discriminación de Gary Becker (1957) concibe la discriminación como una preferencia por la que el discriminador está dispuesto a pagar, cuanto mayor es esta preferencia, más alto es el cociente de

discriminación ; sostiene que los empresarios varones que tienen prejuicios se comportan como si la contratación de mujeres les supusiera un coste subjetivo. Este coste subjetivo se reflejaría en un cociente de discriminación con valor monetario, es decir que al salario de una mujer habría que añadirle el cociente de discriminación por lo que el resultado le supondría al empresario un coste superior, para que quisiera contratar mujeres tendría descontar del salario femenino la cantidad correspondiente al cociente de discriminación. Los empresarios que tienen elevados coeficientes de discriminación incurren en costes laborales más altos que los no discriminadores.

El resultado sería la aparición en el mercado de una brecha salarial entre hombres y mujeres cuya cuantía dependería de la distribución de los gustos discriminatorios entre los empleadores y la oferta de trabajo femenina. A corto plazo aparecería una segregación ocupacional por sexo, ya que los empresarios con menos gustos discriminatorios contratarían sólo mujeres y los empresarios más discriminatorios sólo varones (Rodriguez 2006, p.224).

B- La discriminación estadística sostiene que los empresarios suelen juzgar erróneamente a los individuos en función de las características medias del grupo al que pertenecen y no en función de sus propias características personales.

Este modelo reconoce la existencia de costes de información en el mercado de trabajo, que impiden conocer la productividad de un individuo en el momento de contratarlo e incluso con posterioridad. Se utiliza el sexo como filtro, catalogando a todos los individuos según las características medias del mismo. Los empresarios pueden suponer, como resultado de experiencias o creencias que las mujeres son menos productivas que los varones. Los errores que puede cometer el empresario son el contratar a hombres que no estén cualificados y no contratar a mujeres que sí lo están. Unos de los problemas que pueden surgir es que las mujeres no adquieran la formación necesaria

para realizar esos trabajos creyendo que las inversiones no le van a resultar rentables (Rodríguez 2006, p.225)

C- El modelo de la concentración o la segregación ocupacional sugiere que las mujeres son excluidas sistemáticamente de las ocupaciones bien remuneradas. Los trabajadores se concentrarán en ocupaciones con bajo coeficiente de discriminación y al aumentar la oferta en estas ocupaciones disminuirá el salario respecto del grupo mayoritario.

Los empresarios tienden a considerar que existen trabajos para mujeres y trabajos para hombres.

Una parte de esa segregación se explica por el rol social de la mujer.

En definitiva, hombres y mujeres llegan con características distintas (reales o supuestas) a los mercados de trabajo, pero también son tratados de forma diferente por los empresarios (que toman sus decisiones de contratación manejando información imperfecta, lo que les hace basarse en estereotipos sobre las características de la mano de obra). La discriminación que se ejerce en los mercado de trabajo (Sarasúa y Gálvez 2003, p. 20-21) no puede explicarse por la productividad, puesto que hay pocos empleos en los que mujeres y hombres compitan por el mismo puesto de trabajo.

El modelo familiar español, con el alargamiento de convivencia de los hijos adultos en la unidad familiar, tiene mucho que ver con la estructura salarial. Como señala Recio (2001, p.40) el sistema salarial español se sustenta fundamentalmente en la existencia de un modelo familiar que actúa como un mecanismo redistribuidor privado entre miembros de la unidad familiar. Se observa que una gran parte de las tareas que dan lugar a bajos salarios, como a ocupaciones de corta duración, se caracterizan por el empleo masivo de mujeres. Los bajos salarios a que dan lugar las rentas de estos colectivos sólo podrán dar lugar a condiciones de vida satisfactorias si se combinan con otras rentas, generalmente de un adulto masculino, que permitan alcanzar la cantidad de ingresos que pueda acceder a un nivel satisfactorio. Cuando la

unidad familiar no coincide con el modelo tradicional (familias monoparentales, divorcios...) el nivel de pobreza aumenta. El modelo laboral sólo es viable si se concibe parte del empleo como complementario.

La teoría económica que alimenta las actuales políticas económicas cuenta con una serie de modelos que justifican la oposición a introducir cambios sustanciales en el modelo salarial tanto a nivel microeconómico como macroeconómico. Por un lado, al considerar el salario como una contrapartida de la productividad de cada individuo, si se modificara la estructura salarial generaría un problema de empleo, al aumentar los costes de los sectores productivos y de eficiencia, puesto que desanimaría a los trabajadores más productivos que verían subvalorada su aportación social y decidirían reducirla; por otro lado, una subida de los salarios inferiores podría generar una reducción de la competitividad externa (Recio 2001, p.41).

En los últimos años, unos de los cambios más notables de los hogares en España es la disminución de su tamaño medio, con un aumento de hogares unifamiliares, acercándose a la media de la Unión Europea pero con diferencias en su estructura. El modelo de desarrollo demográfico destaca por su vinculación a un sistema de valores preferentemente familiar que se refleja en estructuras complejas, como familias extensas o compuestas por varios núcleos familiares y una escasa presencia de hogares unipersonales o monoparentales en comparación con otros países (Informe CIS). Los datos de Eurostat señalan que los hogares españoles se forman con familias de tres o más adultos como consecuencia de una baja emancipación de los hijos y la convivencia de familiares dependientes de edad avanzada.

La consecuencia de estas diferencias salariales es la existencia de rentas inferiores a lo largo de la vida laboral con un aumento de la pobreza y de tener unas prestaciones sociales y pensiones de menor cuantía que las de los varones.

Un ejemplo para resaltar estas diferencias se observa en la tabla siguiente referida a beneficiarios de prestaciones por desempleo en el año 2012 en la cual la cuantía diaria de la prestación de los varones es de 22.66, 26.11, 30.58 y 32.36 Euros según los tramos de edad y de 18.65, 22.33, 26.61 y 26.26 Euros para las mismas edades.

Cuadro 6

Cuantía media diaria bruta reconocida a beneficiarios de prestaciones de nivel contributivo, según sexo y edad.

En euros/día.

AÑOS (media anual)	TOTAL					VARONES					MUJERES				
	Tota l	16- 19 años	20- 24 años	25- 54 años	55 y más años	Tota l	16- 19 años	20- 24 años	25- 54 años	55 y más años	Tota l	16- 19 años	20- 24 años	25- 54 años	55 y más años
2012:															
ENE..... ..	28,8 8	21,1 6	24,5 2	28,8 9	30,4 8	30,6 4	22,6 6	26,1 1	30,5 8	32,3 6	26,3 5	18,6 5	22,3 3	26,6 1	26,2 6
FEB..... ..	28,8 6	21,2 9	24,4 1	28,8 6	30,4 9	30,6 1	22,8 3	26,0 5	30,5 5	32,3 6	26,2 9	18,5 9	22,1 6	26,5 5	26,2 6

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (SEPE)

Las distintas fuentes analizadas indican que existe en España un porcentaje importante de asalariados que perciben un reducido nivel de ingresos, los cuales se explican tanto por lo reducido de algunos niveles salariales en sectores específicos como por la incidencia de los empleos de muy corta duración que dan lugar a percepciones muy pequeñas si se adopta una perspectiva reproductiva. Las mujeres son un colectivo más expuesto a esta situación de bajos salarios que los hombres y ello plantea la cuestión de las discriminaciones sexuales que atraviesa nuestra sociedad (Recio 2001, p.29).

3-COMPARATIVA CON LA UNIÓN EUROPEA.

Según el Instituto Europeo de Igualdad de Género menos del 14% de los embajadores son mujeres, y sólo nueve de cada cien decanos son del sexo femenino. De cada cien grandes empresas sólo tres cuentan con una presidenta y únicamente el 2% de los ministros son mujeres. Además cobran 2 euros menos por hora trabajada y asumen 13 horas más de trabajo doméstico por semana. De media una mujer debe trabajar 62 días más al año para ganar el salario medio de un hombre en año 2011.

En la Unión Europea se repite la situación de España, las mujeres que trabajan tienen una ganancia media inferior a la de los hombres. De acuerdo con los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (se lleva a cabo cada cuatro años por los Estados Miembros), según Eurostat, al analizar las diferencias salariales en la industria, construcción y servicios (salario hora trabajada en empresas de más de diez trabajadores) de la Unión Europea resulta una discriminación de 17,1 % (año 2009) en las mujeres (frente al 15,2% en España).

República Checa, Austria y Alemania presentan las diferencia salariales más elevadas y las más bajas en Eslovenia, Italia y Malta.

Eslovenia es el país con las tasas de empleo y desempleo más similares entre sexos; Italia y Malta tienen las tasas de ocupación femenina más baja de la UE.

Finlandia y Dinamarca tienen las tasas de ocupación femeninas y masculinas muy parecidas, sin embargo las diferencias salariales son elevadas.

La situación laboral y familiar de la mujer ha cambiado de forma vertiginosa. Las tasas de ocupación y actividad femenina han aumentado en las dos últimas décadas en toda Europa excepto en los países del sur de Europa que ha sido más moderado, el modelo de familia y las peculiaridades de las políticas públicas y del Estado de Bienestar han contribuido a ello.

En los países del sur de Europa (España, Italia, Grecia y Portugal) la cultura de género es tan importante como los factores institucionales o económicos a la hora de repartir el tiempo dedicado a la actividad doméstica y a la remunerada, lo que nos diferencia de otros países europeos.

Los factores de esta desigualdad retributiva entre mujeres y hombres pueden variar mucho según los Estados Miembros pero son parecidos: edad, educación, ocupación, sector de actividad, antigüedad, tamaño de la empresa, etc.

La brecha salarial de género (GPG) es el indicador que se utiliza dentro de la Estrategia Europea de Empleo para controlar los desequilibrios salariales entre mujeres y hombres.

La elevada participación de las mujeres en el mercado de trabajo está relacionada con la diferencia salarial. En los Estados Miembros con menor diferencia salarial respecto a la media de la UE (58,6%), la participación femenina de 16 a 64 años es baja (Italia 46,4%, Malta 37,5% y Polonia 52,8%).

La tasa de empleo femenino con menor nivel educativo se encuentra en Polonia, Bulgaria, Italia y Letonia (alrededor del 19 a 29%), por otro lado en los países como Alemania, Países Bajos, Austria y Reino Unido la participación de las mujeres con menor nivel educativo ronda entre el 40 y el 53%, existe una mayor tasa de empleo en mujeres con mayores estudios, por lo tanto el nivel educativo afecta tanto a la participación como al nivel de ingresos.

En la Unión Europea las mujeres están peor pagadas que los hombres en todos los grupos de ocupación.

-Por ocupaciones, las menores diferencias se producen en los sectores de la energía, construcción, hostelería, transporte y comunicaciones y las mayores

se concentran en las industrias extractivas, manufacturera, intermediación financiera y otros servicios empresariales.

-Con la edad del trabajador existe mayor diferencial, las mujeres tienen mayor presencia relativa entre los trabajadores menores de 30 años y los hombres a partir de 45 años.

Conclusiones tanto a nivel estatal como europeo:

-El salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en todas las Comunidades Autónomas.

-Las altas tasas de desempleo de los hombres reducen la brecha salarial. El desempleo de las mujeres aumenta en menor medida al de los hombres.

-En todos los sectores de actividades económicas las mujeres perciben salarios más bajos. La menor discriminación salarial se produce en Educación y Administración Pública.

-Las categorías profesionales provocan una fuerte discriminación salarial. Las dificultades en la promoción profesional aumentan la brecha salarial.

-El tipo de jornada influye en las diferencias salariales. La mayor parte del contrato a tiempo parcial es desarrollado por mujeres, mientras que el trabajo a tiempo completo es adjudicado a los hombres. La jornada a tiempo parcial es a veces la única vía de inserción laboral de las mujeres.

-La modalidad de contratación afecta a las retribuciones. Los contratos de duración determinada afectan de forma parecida a hombres y mujeres, no siendo así los contratos indefinidos.

-Afecta a todas las mujeres independientemente de su edad, pero la brecha salarial es mayor a medida que aumenta la edad.

-El grado de subempleo afecta más a las mujeres y es más favorable a los hombres.

-Repercusiones futuras en las prestaciones por incapacidades temporales, prestaciones por desempleo y pensiones. La menor cotización, en tiempo y en retribución, da lugar a unas prestaciones y pensiones del sistema de Seguridad Social de menor cuantía.

IV. ECONOMÍA SUMERGIDA.

A- ANÁLISIS DURANTE LA CRISIS ACTUAL

Según la Organización para la Coordinación y el Desarrollo Económico (OCDE) la economía sumergida consiste en actividades que son productivas económicamente pero que son escondidas a la autoridades públicas para evitar el pago de impuestos y de cotizaciones al sistema de Seguridad Social, y para prescindir de cumplir mínimos legales en materia de retribuciones, horarios y normas de seguridad y procedimientos administrativos.

Existen tres ámbitos en los que suele presentarse la economía sumergida. Desde el punto de vista fiscal, la economía sumergida consiste en la no declaración de actividades o situaciones que producen el devengo de un impuesto dando lugar a la evasión o defraudación; desde el punto de vista del mercado de trabajo, la forma más frecuente es la no declaración de trabajadores a efectos de legislación laboral y de cotizaciones sociales o declarando salarios o categorías inferiores a lo que realmente ostentan; y por

último, el del incumplimiento de normas o legislación de seguridad e higiene en el trabajo, calidad de los productos, normas de transporte, etc. que suponen reducir costes en las empresas. La economía es una consecuencia de la recesión y de la crisis pero también puede ser una manera de plantear un negocio por razones pragmáticas de minimizar costes, ideológicas como respuesta a la intervención del gobierno y competitivas (Argandoña 2010, pp.46 -47).

La economía sumergida produce efectos negativos en el mercado de trabajo y en la economía. Los efectos y las consecuencias que supone la economía sumergida es un Producto Interior Bruto infravalorado por la imposibilidad de recoger un conjunto de actividades, afecta negativamente a las finanzas públicas con una reducción de ingresos, existen problemas de igualdad y de desigualdad, se ocasiona perjuicios a los trabajadores irregulares, en definitiva, se generan situaciones de competencia desleal con las empresas que operan dentro de la legalidad común impidiendo su desarrollo económico y se destruyen las garantías y la protección social de los trabajadores afectados.

Frente a estos comportamientos, la Organización Internacional del Trabajo recomienda el establecimiento de unos mecanismos de coordinación entre las administraciones a nivel nacional e internacional para la prevención de estas situaciones y el informe de 23/09/2008 del Parlamento Europeo, sobre la intensificación de la lucha contra el trabajo no declarado, señala numerosas medidas a adoptar para su control como medidas estratégicas, legislativas, de incentivo, sancionadoras, para potenciar y coordinar las inspecciones, incorporación de los agentes sociales y campañas de sensibilización.

Así, las políticas públicas de inspección, sanción y tutela de los derechos sociales y de las reglas de transparencia e igualdad en el mercado vienen acometiendo, de manera regular y permanente, diversas acciones dirigidas al control y a la lucha de la economía irregular y del empleo sumergido como son los Planes Anuales de Lucha contra el empleo irregular y el fraude a la

Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la constitución del Observatorio del Fraude para el análisis y corrección de las irregularidades en materia laboral y de Seguridad Social, el Plan de Acción sobre empresas ficticias y altas fraudulentas, el Plan Integral de Prevención y Corrección del fraude fiscal, laboral y de seguridad social, adoptando una serie de medidas como el establecimiento de protocolos de actuación en las investigaciones, actualización permanente de las conductas fraudulentas y sectores productivos y geográficos de riesgo, explotación común de los sistemas informáticos y bases de datos de los diferentes organismos públicos, campañas de concienciación y simplificación de los trámites administrativos, todo ello encaminado a aumentar la eficacia y la eficiencia en la lucha contra el fraude.

El objetivo de estos planes es la acción contra los comportamientos que atentan a los derechos de los trabajadores y que afectan negativamente a la competitividad de las empresas que cumplen con sus obligaciones legales.

En todos los países miembros de la Unión Europea la economía irregular se encuentra en diversos lugares de trabajo de pequeños a grandes empresas y en cualquier sector productivo (servicios, construcción, industria y agricultura). La Unión Europea realizó en el 2007 un estudio para medir el trabajo no declarado en toda la Comunidad. El informe encontró que todos los trabajadores son en su mayoría hombres (62 %) y jóvenes menores de 40 años. También demostró que la proporción entre extranjeros y locales era similar y según las categorías más propicias eran trabajadores desempleados u autónomos (Moyano 2010, p.175).

En lo referente a España , el fraude en el mercado laboral se especifica en la falta de inscripción de las empresas, falta de alta de los trabajadores , falta de cotización en la Seguridad Social, utilización fraudulenta de las modalidades de contratación, inobservancia de las medidas de seguridad y salud laborales, en la contratación de trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo y en el

cobro de las prestaciones de Seguridad social y desempleo a la vez que se trabaja por cuenta propia o ajena.

Los sectores productivos con mayor incidencia de empleo sumergido se dan en:

1- la construcción, el auge del sector inmobiliario favoreció la proliferación de empresas sin experiencia ni profesionalidad a la vez que se aumentó la llegada de trabajadores extranjeros sin ninguna cualificación profesional específica. Se detectaron la creación de empresas falsas, carencia de permisos de trabajo preceptivos para los trabajadores extranjeros así como falsificaciones y falta de alta y de cotización de los trabajadores.

2- la hostelería, el fraude se centra en la cesión ilegal de trabajadores y lo más común es la falta de alta en seguridad Social sobre todo en fines de semana y en épocas de mayor ocupación turística.

3- la agricultura y la ganadería, también se detecta la cesión ilegal de trabajadores a cargo de intermediarios sin organización empresarial productiva aprovechando el carácter estacional y cíclico de las actividades agrarias y ganaderas, su movilidad geográfica y la ejecución de trabajos en zonas rurales de difícil acceso.

4- la docencia, las irregularidades más frecuentes se centran en actividades extraescolares, escuelas de verano y guarderías con contrataciones fraudulentas.

5- los empleados de hogar, con faltas de alta de trabajadores nacionales y extranjeros sin permisos de trabajo.

6- el comercio, falta de control y de alta de los vendedores ambulantes y de las actividades comerciales realizadas en fines de semana.

7- los servicios sociales, siendo la más habitual la actividad asistencial sumergida en las residencias de la tercera edad o en la atención domiciliaria.

8- el transporte, se encuentran como autónomos los trabajadores por cuenta ajena.

Según el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España, en el año 2010, se han inspeccionado 680.580 centros de trabajo, dando lugar a 1.193.736 actuaciones, de las cuales 125.295 lo han sido en materia de Relaciones laborales, 388.249 de Prevención de Riesgos Laborales, 17.709 de empleo y colocación, 69.641 de Extranjería y 565.914 de Seguridad Social.

De las 360.252 visitas efectuadas, el 22,60% se han realizado en el sector de la Construcción, el 16,87% en Hostelería, el 16,11% en comercio y el 9,91% en Servicios Profesionales.

Durante el año 2010 se han detectado 98.974 infracciones a la legislación de orden social, con un importe de las sanciones propuestas de 249,9 millones de Euros.

Dentro del área de Prevención de Riesgos Laborales, la actuación de la Inspección de Trabajo ha vigilado el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad en los lugares de trabajo, fundamentalmente en el sector de la construcción y en el sector pesquero, riesgos químicos, seguridad vial, sílice cristalina e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Dentro del área de Empleo y Relaciones Laborales se ha controlado el cumplimiento de la normativa referida a jornada de trabajo, descansos, salarios y otros derechos en la relación laboral de los trabajadores, cuota de reserva para discapacitados, contratación temporal, cesión ilegal de mano de

obra e irregularidades en la subcontratación de obras y servicios, existencia de discriminaciones por razón de sexo.

Dentro de área de Contratación, Seguridad Social y Economía Regular se ha controlado el cumplimiento íntegro de las obligaciones con la Seguridad Social, de encuadramientos indebidos, falsos autónomos, falta de cotizaciones a la Seguridad Social o diferencias en bases de cotización, contratos parciales, falta de alta en los sectores de agricultura, hostelería y servicios, compatibilización indebida de prestaciones de la Seguridad Social con el trabajo por cuenta propia o ajena, prestaciones por desempleo (obtención indebida, pago único, supuestos de fraude organizado), formación continuá, becarios, actividades artísticas y recreativas en fiestas locales, vendimia, trabajo de los extranjeros. Dentro de los sectores económicos, la actuación de la Inspección de Trabajo se ha centrado sobre la agricultura, ganadería y pesca, el sector industrial, construcción, comercio, hostelería, transporte y servicios.

El incremento de la economía sumergida se acentúa durante la crisis económica y afecta a la mayoría de los países industrializados.

El proceso de inmigración de los últimos años permite sustentar los empleos irregulares y los bajos salarios de los puestos ocupados por inmigrantes debido a dos factores: los menores niveles de vida de los países de origen y el mantenimiento de una parte de las condiciones de reproducción en las sociedades de origen. Las migraciones son fundamentalmente de trabajadores o trabajadoras, pero la reproducción familiar se sigue desarrollando sobre el trabajo y el gasto de los países de origen (Recio 2001, p.40).

La tasa de actividad (personas desempleadas y trabajadores mayores de 16 años) se ha mantenido desde el año 2007 al 2012 alrededor del 59.94 %. La tasa de desempleo estuvo alrededor del 10% en los años 2007/2008 para luego duplicarse (24,44% en el primer trimestre del año 2012). Esto también se refleja en la tasa de actividad de la economía sumergida (definida como los

trabajadores de la economía en la sombra dividida por la población española mayor de 16 años) que descendió aun 14,5% en el año 2009 para incrementarse posteriormente.⁶

Como señala Solé, (2010, p.245) la economía sumergida cumple la función de atraer inmigración irregular y de abrir la transición al mercado de trabajo regular. Cumple asimismo la función de subsistencia de la inmigración legal (con permiso de residencia) o de irregularidad sobrevenida (sin poder renovar el permiso de trabajo por pérdida del empleo). Las noticias sobre procesos de regularización constituyen otra razón de persistencia de la economía sumergida y de su efecto en atraer inmigración irregular o ilegal.

La economía sumergida afecta a colectivos en situación de marginación social. Incide en personas que no cuentan con la cobertura jurídica-política como ciudadanos (inmigrantes ilegales), mujeres (inactivas laboralmente) y en jóvenes (por su edad y falta de experiencia laboral). Un ejemplo que reúne las tres condiciones es el de la mujer inmigrante en situación de irregularidad (Solé y Parella 2006, p.247).

Una de las causas que explican la elevada proporción de mujeres que están empleadas en la economía sumergida en los países del sur de Europa tiene que ver con la prevalencia de la empresa familiar en la que el trabajo de la mujer se considera como una ayuda y no se declara el contrato legal. Estas pequeñas empresas familiares se han convertido en catalizadoras del empleo femenino. Los estudios realizados sobre la industrialización del sector rural reflejan que uno de los objetivos de las pequeñas empresas que se localizan en el mundo rural es reducir los costes de producción mediante el pago de reducidos salarios y escasa protección social. Este tipo de empresas contratan a trabajadoras que aceptan salarios reducidos y escasa protección y promoción a cambio de la compatibilización familiar y profesional que en otro tipo de empresas más reguladas sería imposible (Moreno Minguez 2009).

⁶ Revista del Observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal.

En definitiva, la economía sumergida nace de la empresa que persigue un enriquecimiento rápido por lo que se recurre al abaratamiento de los costes en la producción llegando a omitir la normativa existente tanto en materia fiscal como laboral y se une a los trabajadores que por diversos motivos personales y económicos recurren a al trabajo informal.

Pero la actividad en la economía sumergida lo único que conlleva es inseguridad, vulnerabilidad laboral, inestabilidad en el empleo, degradación en las condiciones de trabajo e inexistencia de derechos sociales. Todo ello unido a la disminución de los salarios por igual trabajo bajo condiciones de regulación de empleo, deriva en la débil inserción en el mercado de trabajo, e una posición subordinada en la estructura ocupacional. En consecuencia, se produce la marginación social de las personas que trabajan en la economía sumergida. En concreto, se traduce en entradas y salidas del mercado laboral, periodos de inactividad, salarios inferiores al interprofesional, horarios incontrolados y horas extras no remuneradas (Solé 2010, p.256).

B- LA MUJER INMIGRANTE.

Los inmigrantes forman una parte importante de la fuerza laboral en España. Han pasado de ser un 3% de la mano de obra total a finales de la década pasada hasta un 15% del empleo en la actualidad.

Según datos del Observatorio Permanente de la Inmigración a finales del año 2011 los extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor eran 5.251.094, de los cuales el 48,65 eran comunitarios y el resto del régimen general o terceros países.

Las tres principales nacionalidades de los extranjeros comunitarios que viven en España son Rumania (35,72 %), Reino Unido (9,20 %) e Italia (7,06%).

Conjuntamente representan el 52% del total de los extranjeros de este régimen. Del total de residentes del régimen general Marruecos (29,74%) se mantiene como el principal país seguido de Ecuador, Colombia, China, Bolivia y Perú y África. Paraguay, Bolivia y Pakistán han sido las nacionalidades que más han crecido en el 2011.

La proporción de hombres entre los extranjeros del régimen comunitario es del 51.52% frente a las mujeres, en cambio en el caso de los familiares de ciudadanos comunitarios son mayoritarias las mujeres (59,13%).

Un 53,65 % de los extranjeros no comunitarios son hombres. No obstante en nueve de las quince nacionalidades predominan las mujeres. La mayor proporción de mujeres se da entre los nacionales de Paraguay y Brasil, y el mayor porcentaje de hombres entre los senegaleses, malienses, ghaneses y los pakistaníes. Se observa una tendencia a la feminización de la inmigración ya que en los últimos nueve años el porcentaje de mujeres ha pasado del 40,70% al 46,35% de la actualidad.

La dinámica de la demanda de trabajo provoca una superposición entre división de género y división étnica, algunos grupos nacionales están formados casi exclusivamente por mujeres, como los filipinos y otros grupos nacionales como los senegaleses o los marroquíes que son en su mayoría hombres.

En la siguiente tabla se puede observar, en Aragón, el número de extranjeros comunitarios con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor a fecha 31/12/2011 Cuadro 7

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Aragón	102.493	55.218	47.275
Huesca	19.289	10.136	9.153
Teruel	9.741	5.116	4.625
Zaragoza	73.463	39.966	33.497

Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración

Y el número de extranjeros del Régimen General (no comunitarios) con autorización de residencia en vigor:

Cuadro 8

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Aragón	80.838	45.999	34.839
Huesca	11.895	7.262	4.633
Teruel	8.559	5.133	3.426
Zaragoza	60.384	33.604	26.780

Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración.

Cada vez son más mujeres las que toman la decisión de marchar a otro país, pero existen diferencias según los países de origen. Las mujeres de África no suelen emigrar en solitario, en su mayoría lo hacen con su entorno familiar, en cambio las mujeres de los países latinoamericanos toman la decisión de viajar solas dejando a sus hijos a cargo del cónyuge o abuelos. Las mujeres, en estos casos, son la que envían recursos a los suyos para el sostenimiento familiar y a la espera de un reagrupamiento familiar.

Las causas principales de la inmigración en España se deben a numerosos factores, entre ellos, al fuerte desarrollo económico acaecido en España a partir de los años 90 basado en la construcción y el turismo, lo que ha requerido abundante mano de obra, a la identidad cultural y lingüística con Iberoamérica, a la suavidad del clima en el contexto europeo y al modo de vida, y a la cercanía geográfica con el continente africano (fronteras terrestres con Marruecos y las islas Canarias próximas al oeste africano).

En el conjunto de la población inmigrante la mujer es casi la mitad de de los afiliados a la Seguridad Social, pero por nacionalidades se producen diferencias muy importantes. Entre los colectivos latinoamericanos, las mujeres son mayoría salvo en el peruano que están a la par con los hombres (intervalo de 49,7 % de Perú a 63,8 de Bolivia o República Dominicana), pero en el

colectivo rumano las mujeres son bastante menos numerosas que los hombres (42,2%) y especialmente en el colectivo marroquí (23,9%).

La mayor afiliación de mujeres a la seguridad Social se produjo en el año 2005 debido a que en el proceso de regularización afloró mucho trabajo sumergido que había en el servicio doméstico. Después se estabilizó hasta que la crisis ha hecho perder más afiliados varones. (Pajares 2010, p.69).

La presencia de mujeres inmigrantes que vinieron solas por motivos de trabajo constituye una de las particularidades del modelo migratorio mediterráneo. La integración económica de los recién llegados se ha producido en sectores laborales como los servicios, agricultura, pesca y construcción.

La población activa inmigrante, tanto femenino como masculino, se concentra en determinados sectores más expuestos a la precariedad laboral o el subempleo así como al desempleo ocasionado por la recesión.

La mayor parte de los trabajadores extranjeros que vienen a España lo hacen con intención de encontrar lo antes posible un trabajo con el que cubrir sus necesidades, por ello la mayoría de ellos, aunque tengan títulos y profesiones no piensan en establecerse por su cuenta sino en atender a sus necesidades y a las de sus familiares.

Las mujeres inmigrantes irrumpen en los sectores laborales complementarios a la economía. Se concentran en el servicio doméstico (la presencia de latinoamericanas y filipinas es amplia), sector difícilmente controlable a través de los medios regulares y de inspección.

El servicio doméstico se utiliza por muchas mujeres inmigrantes como una situación temporal hacia otra modalidad de empleo (Parella y Oso 2012, p.20)

La mayoría de ellas se ocupan en el servicio doméstico o en servicios de proximidad (cuidado de niños, enfermos, ancianos y discapacitados) en

domicilios particulares. Su trabajo se realiza en el ámbito privado del hogar, donde la falta de publicidad de su actividad y su casi exclusiva relación laboral con el ama de casa las convierte en altamente vulnerables en sus derechos laborales y sociales. Esta situación afecta tanto a quienes tienen una situación administrativa de irregularidad como aquello que tienen permiso de trabajo pero no encuentran empleo en el sector formal de la economía. (Solé 2010).

Cuadro 9

Porcentaje de hogares con servicio doméstico según país de nacionalidad

Rumania	21,38
Ecuador	11,08
Bolivia	10,98
Colombia	8,85
Marruecos	5,34
Otros	38,92
No consta	4,68

Fuente: INE (Encuesta Presupuestos Familiares 2009)

El trabajo doméstico constituye un sector en que la demanda de mano de obra femenina inmigrante está en aumento. Representa un sector de empleo relativamente estable con respecto a la precariedad de los trabajos disponibles para los hombres en la agricultura, pesca y construcción.

Según Parella y Oso (2012, pp.15-19) las mujeres inmigrantes que se incorporan al mercado laboral se concentran en empleos vinculados a la reproducción social, como la limpieza o el cuidado de personas, con unas condiciones de gran inseguridad, invisibilidad y explotación y con una fuerte incidencia en la economía sumergida. La externalización del trabajo reproductivo genera nuevas ocupaciones que se caracterizan por la precariedad, el desprestigio social y los bajos salarios. La causas de la concentración de las mujeres inmigrantes en estos servicios hay que encontrarlas en el aumento de la presencia de la mujer en el mercado de

trabajo, en el cambio de la disponibilidad del tiempo de mujeres y hombres, en el envejecimiento de la población y en el incremento de las situaciones de dependencia "todo ello situado en el contexto de un Estado de bienestar insuficientemente desarrollado y sustentado desde una tradición marcadamente familista, sin un diseño adecuado y suficiente de servicios sociales para las personas y las familias de carácter universal. Muchas son las personas que no tienen tiempo de atender las labores domésticas o las situaciones de dependencia de los miembros de la familia y se recurre a la ayuda externa".

Varios autores (Solé, Parella et al. 2009, p.179) han estudiado las motivaciones que tienen las mujeres inmigrantes, tras su trayectoria como asalariadas, para establecerse por su cuenta. La idea de abrir un negocio reside principalmente en la necesidad de abandonar las posiciones marginales en la estructura ocupacional. El autoempleo se convierte en una estrategia de movilidad laboral para abandonar el servicio doméstico, y acceder a una mayor autonomía laboral y estatus social (Solé et al. 2009, pp. 177-180), otro aspecto sería la conciliación de la vida laboral y familiar, al tener mayor flexibilidad horaria les permite atender mejor a sus cargas familiares.

En resumen, y de acuerdo con otros estudios (Oso y Parella 2012, p.26) las motivaciones por las que se deciden a establecerse por su cuenta se encuadran en cuatro aspectos:

- como superación de los obstáculos derivados del género y de la condición de inmigrante, la segmentación del mercado de trabajo y la segregación étnica destina a estas mujeres a puestos por debajo de su cualificación;
- como respuesta a las oportunidades favorables del mercado de trabajo, por unas condiciones de acceso a los negocios que facilitan la iniciativa empresarial y también como explotación de un mercado especializado en productos de origen o de asesoría dirigido a los compatriotas.

-como continuación de la carrera profesional anterior realizada en su país de origen.

- y por último, como consecuencia de una actitud emprendedora.

Todo ello deriva de las importantes barreras estructurales que dificultan la movilidad laboral de las mujeres inmigrantes (Oso y Parella, 2012 p.26).

C- EMPLEADAS DE HOGAR.

Se considera servicio doméstico a toda persona que presta al hogar servicios de carácter doméstico a cambio de una remuneración en dinero o en especie previamente estipulada. El servicio doméstico engloba las actividades que normalmente han realizado las mujeres inactivas o amas de casa, sin percibir remuneración a cambio y sin estar consideradas socialmente.

De acuerdo con el estudio de Patino Alonso et al. (2001, p.404) se pueden encontrar tres tipos de trabajadoras domésticas:

a- la trabajadora interna, que vive y duerme dentro del hogar familiar en el que presta sus servicios. Este colectivo es el que presenta peores condiciones de trabajo, ya que al residir junto a los empleadores da lugar a un alargamiento de la jornada laboral sin remuneración por horas extras, y además, en su salario está incluido la manutención y el alojamiento.

b- la trabajadora externa fija, que tiene pactada la jornada laboral y la remuneración mensual.

c- la trabajadora externa por horas, que suele ser el colectivo mayoritario. Desarrolla su actividad de forma más o menos regular, y percibe su salario de acuerdo a esta periodicidad.

En este último grupo es donde se encuentran las mayores irregularidades. Con el fin de atajar estas situaciones y atendiendo al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, suscrito el 2 de febrero de 2011 por CEOE, CEPYME, CCOO Y UGT⁷ con el Gobierno, se ha revisado el Régimen de Empleados de Hogar para su integración en el Régimen General de la Seguridad Social. Una de las novedades más destacables, a partir del año 2012, para los empleados de hogar que trabajan por horas es obligación por parte del empleador de realizar la cotización por todos los conceptos retributivos desde la primera hora.

Las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico son especiales, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, está por completo ajeno al resto de relaciones laborales que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado. También es relevante el hecho de la fuerte feminización del empleo doméstico. Los datos disponibles muestran una distribución que incluye mayoritariamente a mujeres en porcentajes próximos a 94% y el 6% restante a hombres⁸.

Según la encuesta del INE de Presupuestos Familiares realizado en el 2009, un 14.47% de los 17,1 millones de hogares que hay en España tiene algún tipo de servicio doméstico. El tamaño del municipio, el nivel de ingresos y la presencia de mayores o personas con discapacidad influyen en la contratación de este tipo de servicios.

⁷ Confederación de Empresarios, Confederación de la Pequeña y Mediana empresa y los Sindicatos Comisiones Obreras e Unión General de Trabajadores.

⁸ Exposición de motivos del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

El porcentaje de hogares con servicio doméstico aumenta progresivamente en la medida que aumenta el tamaño del municipio. Respecto al tipo de hogar, los que tenía mayor disponibilidad eran los hogares formados por una persona o por una pareja mayor de 65 años seguidos de parejas con hijos menores de 16 años.

Entre los hogares que disponían de servicio doméstico, un 58.1% el personal era de nacionalidad española y un 37,6% extranjera.

Por lo que respecta al número de horas trabajadas a la semana el 38.8% de los hogares empleaban menos de cuatro horas y el 8,3% tenía personal a jornada completa.

Entre las comunidades autónomas el mayor gasto en servicio doméstico se registra en Madrid y el menor en Extremadura.

El servicio doméstico es atendido en su mayoría por mujeres entre 30 y 40 años predominando la nacionalidad española y las jornadas parciales de menos de 10 horas semanales. Las nacionalidades predominantes entre las personas extranjeras son Rumania, Ecuador y Bolivia.

El servicio doméstico ha acogido a muchas mujeres españolas y extranjeras que en momentos de crisis se han quedado sin empleo en otros sectores o que vuelven a la actividad laboral y el servicio doméstico es la única alternativa.

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas. La mercantilización del trabajo doméstico-familiar siempre ha existido, sin embargo la masiva demanda actual de empleadas domésticas tiene que ver con los cambios sociodemográficos y económicos acaecidos en las últimas décadas como envejecimiento de la población e incremento de las personas mayores que viven solas y necesitan ayuda doméstica, creciente participación

femenina en el mercado de trabajo, carencia de políticas para facilitar la conciliación de la vida familiar con la laboral, familias monoparentales, una nueva gestión del tiempo en el núcleo familiar entre otros motivos (Parella 2003, p.224).

El valor del servicio domestico se subestima al considerarse como un trabajo no cualificado y es objeto de una reglamentación insuficiente. En España, el Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995) considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar y con el fin de adecuar esta relación laboral de carácter especial a la realidad actual se regula por el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre.

Los trabajadores domésticos conforman una de las pocas categorías de trabajadores que se supone que el empleador es del sexo femenino, lo cual refleja la percepción de que en ámbito doméstico es responsabilidad de la mujer con independencia de quien retribuya el trabajo efectuado. Pagar a los empleados domésticos para que se encarguen de las tareas domésticas, del cuidado de los niños o de las personas mayores es una solución que tienen que tomar las familias de profesionales de clase media.

D- LA MUJER EN EL MEDIO RURAL.

Las áreas rurales suelen tener una baja densidad de la población, con un índice elevado de envejecimiento y de masculinización y un alto peso de la agricultura. Según el estudio realizado por Alicia Langreo e Isabel Benito (2005, pp.105-106) el sistema productivo y del empleo en el mundo rural se caracteriza por una economía muy dependiente, gran importancia del sector agroalimentario, de las ayudas y subsidios o subvenciones, mayor dependencia de los individuos a la economía familiar, predominio de pequeñas empresas y del empleo autónomo, empresas familiares en todos los sectores, tasas más

bajas de actividad femenina, escasas oportunidades para las personas con niveles de formación medios y altos, menor capacidad de demanda de bienes y servicios y dependencia económica y de servicios de los núcleos urbanos, importancia de la economía sumergida en todos los sectores, gran estacionalidad y eventualidad en los trabajos realizados por asalariados y familiares y baja cualificación de la mano de obra asalariada.

Según el Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural (2011)⁹ la situación sociodemográfica de este sector se caracteriza por un envejecimiento de la población, masculinización y sobre-cualificación femenino sobretudo en las mujeres más jóvenes.

Estos aspectos suponen el abandono de las zonas rurales ya que las nuevas generaciones de mujeres que se desplazan a las zonas urbanas a estudiar, suelen encontrar mayores oportunidades laborales y por tanto mejorar la calidad de vida.

La masculinización de la población condiciona el estado civil y el tamaño de los hogares según el sexo, existiendo mayor soltería masculina y un menor tamaño del núcleo familiar de los hombres. La escasa natalidad obstaculiza el relevo generacional necesario para garantizar el futuro del medio rural. El envejecimiento de la población incrementa las situaciones de convivencia con personas dependientes, lo que repercute en las cargas de trabajo de las mujeres, disminuyendo su participación en el mundo laboral.

El mercado laboral del medio rural está caracterizado por la segregación tanto vertical como horizontal. En cuanto a la segregación vertical las mujeres se concentran en puestos no cualificados y personal administrativo. Existe una marcada feminización de la asalarización y una masculinización del empresario rural. En cuanto a la segregación horizontal las mujeres se concentran en el sector servicios (agroalimentario y textil).

⁹ Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Los estereotipos están muy marcados en el medio rural debido a un mercado laboral restringido con escasa generación de empleo y unido a las dificultades de conciliación entre las funciones productivas y reproductivas con limitaciones en cuanto a disponibilidad horaria y dedicación. El mantenimiento de estos estereotipos ha incidido en la orientación por parte de las mujeres hacia trabajos vinculados a los servicios a la población como el comercio, hostelería, educación y sanidad.

Por otra parte, el tiempo que invierten mujeres y hombres en realizar las distintas actividades se distribuye de forma diferente. Las mujeres utilizan más tiempo a las actividades de trabajo doméstico y cuidado, mientras que los hombres dedican más tiempo a las actividades extradomésticas.

La modernización del sector agrícola ha continuado con la marginalización del trabajo de la mujer en la agricultura dado el carácter familiar de las explotaciones agrarias. En la medida que estas explotaciones se mercantilizan (Sampedro Gallego 1996, pp. 144-145) los miembros de la familia se convierten en trabajadores con todos los problemas de la organización del trabajo. El trabajo de la mujer, independientemente de su cometido concreto, se considera perteneciente al ámbito doméstico derivado de su condición familiar y no de su cualificación laboral, sigue catalogada como ayuda familiar a diferencia de lo que sucede en el contexto urbano, industrial y asalariado.

Las mujeres representan un tercio de las personas que trabajan en las explotaciones agrarias familiares pero en la mayor parte de los casos los hombres son los titulares de estas explotaciones y las mujeres figuran como cónyuges. Para corregir esta situación se publica la Ley 35/2011, de 4 de Octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias con el objetivo de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo rural y promover una acción que logre dar visibilidad a las mujeres y que éstas puedan ejercer y disfrutar de todos los derechos derivados de su trabajo en

condiciones de igualdad, favoreciendo las decisiones gerenciales y los riesgos y responsabilidades derivadas.

El sector de la agricultura es predominantemente masculino y en la medida que se alarga la formación aumenta la cifra de abandono del medio rural; las jóvenes que han invertido en su formación no están dispuestas a dejar de rentabilizarla y los mercados rurales no tienen capacidad de absorber una elevada mano de obra cualificada, además las madres transmiten a sus hijas una mala imagen del trabajo femenino en la agricultura. Sin embargo, es importante el alto grado de participación en la estructura asociativa (social y política) de las mujeres del medio rural alejándolas de las organizaciones de carácter económico (cooperativas agrarias, organizaciones empresariales, etc.).

Pero el colectivo de mujeres no es homogéneo (Langreo y Benito 2005, pp.108-110) y, en los últimos años, ha aparecido un número de mujeres que, debido a una serie de circunstancias particulares como ser herederas de negocios familiares, tituladas medias y superiores que han vuelto al mundo rural tras la búsqueda de trabajo en la ciudad o mujeres que han regresado después de años en la ciudad deciden afincarse e invertir, jugando un papel dinamizador importante.

También se ha producido una serie de circunstancias (Sampedro 1996, p.146) que ha favorecido el resurgir de algunas zonas rurales como:

- el aumento de la eficiencia de los transportes, lo que facilita el desplazamiento entre la zona rural y la urbana,
- la congestión de las grandes ciudades con la elevación de los precios de la vivienda favorecen que ciertas capas de la población salgan de la ciudad,

- la mayor capacidad y oportunidad de las empresas para descentralizar cierto tipo de industrias o procesos productivos,
- la importancia política y social que ha adquirido las cuestiones medioambientales tanto en su faceta de consumo ecológico como de conservación de espacios naturales,
- la mayor afluencia de la población urbana al mundo rural como espacio vacacional o de segunda residencia,
- el reforzamiento de las competencias de las administraciones locales para una mejora de los equipamientos y servicios del medio rural (centros de salud, residencias).

El impacto de estos procesos ha dinamizado los mercados de trabajo locales extendiendo la economía no agraria y aumentando la pluriactividad de los agricultores en ambos sectores, como por ejemplo, la hostelería, casas rurales, comercio o actividades de ocio.

Por otro lado, como no todas las áreas geográficas son iguales, existen zonas rurales que ante la falta de alternativas al empleo agrario y la menor movilidad de las mujeres, sobretodo casado, favorece la utilización de mano de obra femenina empleada precariamente en sectores manufactureros tradicionalmente femeninos y fácilmente descentralizados al domicilio o en pequeños talleres o cooperativas.

Así, en el sector industrial, las mujeres rurales se emplean en actividades que apenas necesitan cualificación y pertenecen a sectores como la industria agroalimentaria, juguetes, el turrón y el textil. Suelen ser contratadas como fijas discontinúas. Otra modalidad de contrato es el trabajo a domicilio, que supone unos bajos costes laborales a las empresas y para las mujeres, una

flexibilización de los horarios que permiten compatibilizar el trabajo con el cuidado del hogar a al vez que obtienen unos ingresos complementarios.

Los sectores que más trabajo a domicilio tienen son los del textil y el calzado. Debido a los procesos de restructuración del sector han cerrado muchos centros de trabajo y han quedado en desempleo mucha mano de obra con destreza y experiencia suficiente. Es precisamente esta mano de obra la que está engrosando el trabajo a domicilio o en talleres de economía sumergida, no suele existir contrato de trabajo y los salarios son bajos.

El sector de la agricultura también ha favorecido la inserción y entrada de mujeres inmigrantes debido a la poca cualificación que requiere, sin embargo la estacionalidad y la duras condiciones de trabajo hacen que estas mujeres lo abandonen rápidamente y se busquen empleo en otros sectores (Oso y Parella 2012, pp.24-25)

Las mujeres juegan un papel importante en el desarrollo sostenible del mundo rural y ejercen funciones de vital importancia para el mantenimiento de la sociedad rural en el territorio.

V. CONCLUSIONES:

El cambio social, económico y cultural que se ha ido produciendo en España desde la entrada de la democracia ha supuesto para la mujer y para la sociedad en general, un cambio de mentalidad en todos los aspectos, pero no siempre han ido a la misma velocidad.

El nivel de formación de las mujeres ha aumentado hasta ser llegar a ser mayoría en las matriculaciones de estudios universitarios. Este aumento en la educación y en la formación profesional ha supuesto un mayor interés por participar de manera continua en el mercado de trabajo. Sin embargo, esta entrada masiva de la mujer en el mundo laboral ha puesto de manifiesto una

serie de desigualdades de género que a su vez, han dado lugar a problemas de discriminación, por lo que ha sido necesario, por parte de los diferentes países, establecer unas políticas de igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con las normativas previamente establecidas y recomendadas por la Unión Europea.

Estas desigualdades de género, en mayor o menor medida, se producen en todos los países europeos. En España, desde el punto de vista personal, la incorporación laboral de la mujer conlleva las siguientes situaciones:

- el alargamiento de la formación y su consiguiente incorporación al mundo laboral produce una tardanza a la hora de formar un hogar independiente y de tomar la decisión de tener hijos y cuantos, con la consiguiente reducción drástica de la natalidad y las consecuencias económicas que a la larga suponen para la sociedad como el envejecimiento progresivo y el difícil mantenimiento de las pensiones.
- una vez que se asumen responsabilidades familiares, cada vez a edades más avanzadas, se pone de manifiesto un desigual reparto de las tareas y ocupaciones domésticas entre hombres y mujeres por lo que normalmente la mujer, de acuerdo a su rol de cuidadora, se plantea si interrumpe momentáneamente la relación laboral o si continúa en ella reduciendo la jornada laboral o acudiendo a la ayuda de familiares o de profesionales externos.
- las escasas ayudas institucionales influyen de manera negativa en la incorporación de la mujer al trabajo a pesar de las recientes políticas de conciliación laboral y familiar.

Desde el punto de vista profesional, y a pesar de estar prohibida legalmente cualquier discriminación laboral o económica, las mujeres se encuentran con las siguientes circunstancias:

-existe una brecha salarial en la que las mujeres cobran salarios inferiores a los hombres sin que los distintos niveles de productividad justifiquen esta diferencia, esta diferencia retributiva se produce en los conceptos complementarios del salario. Se observa en todas las edades, todos los grupos de cotización, sectores de actividad y en todas las Comunidades Autónomas.

-una menor retribución a lo largo de la vida laboral supone una merma en las bases de cotización de la Seguridad Social y por consiguiente unas prestaciones y pensiones de menor cuantía y duración y un mayor nivel de pobreza.

-los contratos temporales y a tiempo parcial tienen mayor incidencia en el colectivo femenino.

-las mujeres se concentran en las categorías profesionales más bajas teniendo más dificultades que los hombres para promocionarse, lo que se llamado segregación vertical.

-las mujeres suelen acceder a un determinado tipo de ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas, llamado segregación horizontal. Se concentran en el sector servicios como comercio, hostelería, administración pública, educación y actividades sanitarias.

-la expansión del empleo público se ha convertido en una salida al empleo femenino con estudios medios y superiores ya que la forma de acceso a través de oposiciones se basan en criterios totalmente independientes al género del individuo.

-las mujeres casadas y con hijos y con niveles educativos básicos están menos predispuestas a emplearse en el mercado laboral.

Todas estas realidades se ven agravadas en determinados colectivos, que por sus condiciones especiales, se ven abocados una menor consideración social e invisibilidad, como puede ser el colectivo de mujeres inmigrantes que, como punto de partida, aceptan trabajos por debajo de las remuneraciones legales y sin ningún tipo de protección social.

El servicio doméstico está siendo una fuente de trabajo tanto para las mujeres extranjeras como españolas debido a la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo y a la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con el hogar. En épocas de crisis, este tipo de trabajo ha supuesto la incorporación o reincorporación al mundo laboral de mujeres que, debido a la situación de desempleo del principal sustentador económico, han necesitado buscar un empleo para complementar la pérdida de ganancias retributivas.

Por último, el trabajo de la mujer en el medio rural ha estado casi siempre vinculado a la explotación agraria familiar y su contribución se ha visto más como una ayuda que como una persona trabajadora o asalariada, atendiendo prioritariamente al cuidado del hogar y de las personas mayores dependientes. Este hecho ha supuesto que la mujeres jóvenes, motivadas por el cambio de las condiciones de vida de sus madres, abandonen el medio rural para formarse, lo que ha supuesto por un lado, un elevado nivel de formación respecto a sus compañeros varones y por otro, un abandono progresivo de las zonas rurales al encontrar empleo en las ciudades donde se han formado.

VI- BIBLIOGRAFÍA:

Anker, R. "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías", Revista Internacional del trabajo, 1997, pp. 343-370.

Argandoña, A. "La economía sumergida: consideraciones éticas", en Anghel y Vázquez Vega, Solé i Puig et al., *Implicaciones de la economía sumergida en España*, Círculo de Empresarios, Madrid, 2010, pp. 45-61.

Denia, A. y Guilló, D. "Género y jornada parcial en España: segregación y empleo involuntario", Antonio Villar (coord.), *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Fundación BBVA, Madrid, 2010, pp.49-82.

Gálvez, L., Rodríguez, P. et al. "Género y usos del tiempo en España dentro del contexto europeo" en Antonio Villar (coord.) *Mujeres y Mercado de trabajo laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Fundación BBVA, Madrid, 2010, pp.83-135.

Garrido, A. "El reparto del trabajo no remunerado", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Madrid, 2000, pp.15-38.

Langreo, A. y Benito, I. "La mujer en la agricultura y en el medio rural" *Agricultura Familiar en España*, 2005, pp.104-128.

Lorente-Campos, R. *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España*, Plaza y Valdés, Barcelona 2003.

McConnell, Brue et al., "La discriminación en el mercado de Trabajo", *Economía laboral*, McGraw Hill, Madrid, 2007, pp. 404-413.

Madruga, I. *Monoparentalidad y política familiar*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 2006.

Moreno Minguez, A. *La familia y el empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 2007, pp.5-114.

Moreno Minguez, A. "Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección familiar en España en el contexto europeo", *Fondo de Investigación de Protección Social FIPROS*, 2010, pp. 1-165.

Moyano, C. "Fraude en el mercado laboral" en Anghel y Vázquez Vega, Argandoña Rámiz et al., *Implicaciones de la economía sumergida en España*, Círculo de Empresarios, Madrid, 2010, pp.173-194.

Oso, L. y Parella, S. "Inmigración, género y mercado de trabajo una perspectiva panorámica de la investigación sobre la inserción laboral de las mujeres en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Madrid, 2012, pp.11-44.

Pajares, M. "Inmigración y Mercado de Trabajo" Informe 2010, Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración.

Parella, S. *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Anthropos, Barcelona, 2003.

Patino, C., Vicente, P., et al. "Perfil Multivariante de las mujeres empleadas en el servicio doméstico", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Madrid, 2011, pp.393-416.

Recio, A. " Una nota sobre salarios en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Madrid, 2001, pp.15-45.

de la Rica, S. "Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España, 1995-2006", en Antonio Villar Notario (dir.), *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Fundación BBVA, Bilbao, 2010, pp.21-48.

Rodríguez, C. y Fernández, C. "Empleo y maternidad. El discurso femenino sobre dificultades para conciliar familia y trabajo", Cuadernos de *Relaciones laborales*, Madrid, 2010 pp.257-275

Rodríguez, JM. "Discriminación salarial y diferencias de género en la formación de capital humano", M^a Jesús Vara (coord.) *Estudios sobre género y economía*, Akal, Madrid 2006.

Ruiz Viñals, C. *Políticas Sociolaborales: Un enfoque pluridisciplinar*, Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona, 2004.

Sampedro, R. "Mujer y Ruralidad: análisis de las relaciones de género desde la perspectiva del hábitat", M^a Antonia García de León (coord.) *Sociología de las mujeres españolas*, Madrid, 1996.

Sarasúa, C. y Gálvez, L. *Mujeres y Hombres en los Mercados de Trabajo ¿Privilegios o eficiencia?*, Barcelona, 2003 p.13.

Solé i Puig, C. "Inmigración irregular y mercado de trabajo", Anghel y Vázquez Vega, Argandoña Rámiz et al., *Implicaciones de la economía sumergida en España*, Círculo de Empresarios, Madrid, 2010, pp. 241-273.

Solé, C., Parella, S. et al. "El autoempleo de los trabajadores inmigrados ¿Una alternativa a la discriminación laboral?", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Madrid, 2009, pp.171-200.

Villar Notario, A. y Goerlich, F.J. "Discriminación social e igualdad de oportunidades" en Antonio Villar (coord.) *Mujeres y Mercado de laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*. Fundación BBVA. Bilbao, 2010, pp.139-175.

Otras fuentes:

Cuadernos del Mercado de trabajo. Observatorio de ocupaciones del servicio Público estatal, Enero 2011 y Enero 2012.

Europa: Síntesis de la legislación de la UE, Empleo y Política social, Igualdad entre hombres y mujeres.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Informe 2010

Instituto Nacional de Estadística.

Tercer Informe de situación laboral de la mujer en España, Centro de Estudios Sociológicos, 2011.

UGT. Informe sobre desigualdades salariales. Febrero 2012

