

## CAPÍTULO 4

---

### SÍNTESIS DE RESULTADOS Y REFLEXIONES FINALES



## CAPÍTULO 4

### SÍNTESIS DE RESULTADOS Y REFLEXIONES FINALES

#### 4.1. Síntesis de los indicadores básicos del mercado laboral en España.

*El análisis de la posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo permite comprobar que:*

1. Aún habiéndose avanzado en igualdad durante las últimas décadas, todavía existen algunas diferencias importantes en la posición de hombres y mujeres en el mercado laboral español.
2. Se comprueba la reducción de las diferencias en participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres: en 1977, el número de mujeres activas apenas superaba los 3,7 millones, con una tasa de actividad del 28%. Con 9,5 millones de hombres activos, su tasa de actividad superaba la de las mujeres en más de 49 puntos. En 2017, había más de 10,5 millones de mujeres activas, habiéndose incrementado su tasa de actividad en más de 25 puntos.

*Centrándonos en las diferencias en participación de hombres y mujeres en el mercado laboral de España durante la última década, se destaca:*

1. Un incremento de la participación de la mujer, pasando de 9,5 millones de mujeres activas en 2007, a cifras que superan los 10,5 millones en 2017. Aunque el número de hombres activos sigue siendo mayor, en este mismo período presenta una ligera reducción, pasando de 12,8 a 12,1 millones.
2. El mayor aumento de mujeres activas tuvo lugar entre 2007 y 2012, años de recesión económica. La mayor destrucción de empleos en sectores con mayor presencia de hombres durante la crisis sugiere que algunas mujeres incrementaron su participación en el mercado laboral para aportar recursos al hogar.
3. Reducción del número de mujeres inactivas, que toca su punto más bajo en 2013, situándose en 9,2 millones en 2017. Si antes del inicio de la crisis el número de mujeres inactivas superaba en más de 4 millones al de hombres, en 2017 esta diferencia se ha reducido hasta 2,6 millones.

4. Los niveles de empleo de las mujeres —que se vieron afectados durante la crisis, especialmente entre 2008 y 2013— han mejorado hasta situarse en 2017 en 8,55 millones de ocupadas. Aunque el número de hombres ocupados en 2017 sigue siendo superior al de mujeres, la diferencia entre unos y otros disminuyó durante la crisis, pasando de 3,5 millones en 2007, a 1,4 millones en 2013.
5. La crisis fue menos favorable para los hombres que para las mujeres. En 2007 había 193 mil mujeres más en situación de desempleo que hombres, en 2012 el número de hombres parados llegó a superar en más de 450 mil el de mujeres. Tras el inicio de la recuperación, y la reducción del número de parados desde 2013, la distancia entre hombres y mujeres en paro se ha reducido.

*En relación a las brechas que miden las diferencias entre hombres y mujeres respecto a su posición en el mercado de trabajo, se observa una clara reducción en la última década:*

1. La brecha en participación ha pasado de estar próxima a los 20 puntos en 2007, a 11,4 puntos en 2017. Mientras la tasa de actividad de los hombres se ha reducido en 4,6 puntos —pasando de 69,4% a 64,7%—, la de las mujeres presenta un incremento de 3,7 puntos, pasando de 49,5% a 53,2%.
2. La brecha en ocupación presenta una evolución semejante, disminuyendo la distancia entre hombres y mujeres en más de 9 puntos. Este acercamiento se debe fundamentalmente a una bajada de más de 10 puntos en la tasa de empleo de los hombres. La tasa de las mujeres presenta una oscilación menor en el período analizado, situándose en 43,11 en 2017.
3. La brecha en desempleo también se reduce, aunque más ligeramente, debido al mayor aumento que ha experimentado la tasa de paro de los hombres en comparación a la de las mujeres. En 2007 la tasa de paro de ellas superaba la de los hombres en más de 4,2 puntos, en 2017 esta diferencia era de 3,3 puntos.

*La edad aparece como variable clave para analizar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo:*

1. Las brechas entre hombres y mujeres se incrementan con la edad. La mayor proximidad entre sus tasas de actividad se da en los más jóvenes, hasta los 29 años. A partir de los 30 años, dicha brecha empieza a incrementarse. En la última década se observan cambios importantes, tendentes a una reducción de la misma. La mayor brecha (18,6 puntos de diferencia) está entre los mayores (55 y 59 años).

2. Las tasas de actividad de los más jóvenes (16 a 24 años) se han reducido tanto para hombres como para mujeres en la última década, lo que implica un retraso en la edad de incorporación al mercado laboral. Las menores diferencias están a edades más jóvenes, hasta los 30 años. A partir de los 35 años, se observa una clara diferencia en las trayectorias de participación laboral de unos y otras.
3. Los hombres entre 30 y 54 años, apenas variaron su tasa de actividad en la última década. Ellas la incrementaron especialmente a partir de los 35 años. En 2007, las mujeres entre 35 y 39 años presentaban una tasa de actividad del 74,7%, una década más tarde ésta se había incrementado hasta alcanzar el 85,6%. Se observa, pues, en la última década, un cambio de tendencia importante en el comportamiento de las mujeres jóvenes en el mercado laboral, que se concreta también en una importante reducción de la tasa de inactividad en las mujeres desde los 30 años.
4. También se ha reducido la brecha en ocupación entre hombres y mujeres en todos los grupos de edad, especialmente a partir de los 35 años. En 2017, ellas presentan las mayores tasas de empleo entre los 35 y 39 años (71,1%), mientras que ellos alcanzan su mayor nivel de empleo entre 40 y 44 años (83,5%).
5. Los jóvenes son quienes mayores tasas de paro han experimentado en la última década, facilitando así una reducción de la brecha de desempleo entre hombres y mujeres jóvenes. En 2017, las tasas de paro de hombres y mujeres se sitúan muy próximas hasta los 34 años de edad. A partir de esa edad, la de ellas tiende a seguir una trayectoria estable, alrededor del 17%, hasta casi los 54 años. La tasa de paro de ellos sigue también una trayectoria continua para esas franjas etarias, pero tras haberse reducido ligeramente más que la de las mujeres en el salto de los 30-34 años (15,3%) a los 35-39 años (12,1%).
6. La tasa de paro en la última década experimentó mayores incrementos —tanto para hombres como mujeres— en los niveles educativos más bajos, afectando especialmente a la generación de los jóvenes. En la mayoría de los casos, la brecha de desempleo se redujo en la última década, pero no en la generación de adultos, en la que se ha ensanchado para casi todos los niveles educativos.

*Las diferencias entre hombres y mujeres por situación familiar —estado civil, rol familiar y tipo de hogar— ponen de manifiesto que:*

1. Los solteros presentaban las mayores tasas de paro en 2017: 22,6% en hombres y 21,7% mujeres, especialmente porque más del 57% de ellos tienen entre 20 y 29 años, y es este tramo de edad donde aparecen las tasas de paro más elevadas. Los casados presentan las tasas de paro más bajas, pero su brecha de desempleo supera a la de los solteros.

2. En 2017, la tasa de actividad de los hombres cabeza de familia superaba en casi 17 puntos la de las mujeres que ocupaban esta posición. En la última década esta brecha se ha reducido, fundamentalmente debido al incremento de la tasa de actividad de ellas. La mayor reducción se ha producido en hombres y mujeres que ocupan la posición de cónyuge o pareja: en 2007 la diferencia era de más de 17 puntos, una década más tarde, está por debajo de los 5 puntos. En 2017, cuando ellas son las sustentadoras principales del hogar, su tasa de paro es más elevada (16,7) que la de ellos (12,15), pero cuando se trata del cónyuge o pareja, la diferencia es más acentuada, con una diferencia de casi 7 puntos entre la tasa de paro de ellas y la de ellos.
3. En cuanto a los hijos que conviven con sus padres, las brechas en participación y desempleo entre hombres y mujeres son muy reducidas, sobre todo entre los 25 y 34 años. Su disminución en la última década muestra una equiparación cada vez mayor de los comportamientos de hombres y mujeres en el mercado laboral. Aunque también se ha producido un incremento considerable de las tasas de paro, como consecuencia de la crisis.

*Atendiendo al tipo de hogar y posición en él de los hombres y mujeres se comprueba que:*

1. Las mayores tasas de paro tanto de hombres como de mujeres, se concentran en las familias numerosas (3 o más hijos), tanto nucleares como monoparentales. En 2017, la tasa de paro de las mujeres (hombres) que se encuentran en familias nucleares con 3 o más hijos asciende a 25,35% (18,78%). Cuando se trata de mujeres (hombres) en familias monoparentales con 3 o más hijos, dicha tasa se incrementa hasta alcanzar cifras del 35,22% (28,49%). El mayor número de hijos parece ser un factor de riesgo de cara al desempleo.
2. Las mayores tasas de paro de hombres y mujeres que son sustentadores principales del hogar se observan en hogares con 3 o más hijos, tanto nucleares como monoparentales. En ambos casos, la de ellas supera la de ellos. En la última década, el mayor incremento en las tasas de paro lo presentan las mujeres en familias monoparentales con 3 o más hijos —aumento superior a los 18 puntos—, seguido de las mujeres en familias nucleares con 3 o más hijos —aumento de más de 13 puntos—. La mayor brecha por desempleo se concentra en las familias monoparentales con 3 o más hijos (11,05) —habiéndose incrementado considerablemente en la última década—, y en las nucleares con 2 hijos (9,89), con una tendencia relativamente estable durante la última década.
3. En 2017, el número de sustentadores principales del hogar en paro —aún habiéndose reducido de manera considerable en los últimos años— seguía siendo muy elevado: más de 831 mil hombres y 714 mil mujeres. La situación es preocupante tanto en el caso de las familias nucleares —pareja e hijos a cargo—, como en monoparentales.

*Diferencias entre hombres y mujeres atendiendo a las características del empleo y del contrato:*

1. En cuanto al paro de larga duración y el empleo temporal, un análisis de la distribución de hombres y mujeres apunta que no existen diferencias importantes entre ellos —si bien el porcentaje de mujeres asalariadas con contrato temporal supera el de los hombres—. A diferencia de esto, se detectan diferencias relevantes entre hombres y mujeres en el empleo a tiempo parcial. El porcentaje de empleados a jornada parcial sobre el total de personas en situación de empleo en el conjunto del mercado de trabajo español (2017) estaba próximo al 15%, lo que supone más de 2,8 millones. El porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial sobre el total de ocupadas es muy superior al de los hombres —24% frente a 7,3%—. En 2017, más de 2 millones de mujeres estaban empleadas a tiempo parcial, frente a 751 mil hombres.
2. En el caso de los hombres, el número de empleados a jornada parcial se reduce a medida que aumenta la edad. En el de las mujeres su número se incrementa hasta los 40-44 años.
3. Los motivos señalados por los propios trabajadores de por qué se encuentran ocupados a tiempo parcial, muestran que más de la mitad de las mujeres que trabaja a tiempo parcial (52,03%) lo hace porque no encuentra jornada completa; el 72,2% de los hombres apuntan este motivo. A lo cual se añade que un porcentaje mayor de mujeres (21,03 frente a un 4,52% de hombres entre 30 y 49 años de edad) trabaja a tiempo parcial debido al cuidado de niños o adultos (enfermos y mayores).
4. El número total de trabajadores en esta modalidad de empleo debido al cuidado de niños o adultos, se ha reducido en más de un 15% en la última década (de 323 mil a poco menos de 272 mil). Por el contrario, el número de quienes lo hacen porque no encuentran trabajo a jornada completa, se ha incrementado en un 112% para el mismo período de tiempo —de 770 mil a más de 1,6 millones—. De hecho, más del 57% de los trabajadores que estaban a jornada parcial en 2017, lo hacían por este motivo, frente a un 9,6% de aquellos que lo hacían por cuidado de niños o adultos. El trabajo a tiempo parcial en el mercado de trabajo español no respondería tanto a una estrategia de conciliación, sino a la reducción de la oferta de trabajo a tiempo completo.

*Diferencias y desigualdades en los ingresos y salarios percibidos por hombres y mujeres:*

1. La Encuesta Anual De Estructura Salarial muestra una diferencia en la ganancia media anual por trabajador, atendiendo al sexo, y en términos de media, superior a 5.000 euros

al año, con una tendencia creciente a medida que aumenta la edad. En edad activa, la mayor diferencia se produce entre 55 y 59 años, superando la ganancia media de los hombres a la de las mujeres en más de 8 mil euros al año. A partir de los 65 años, la brecha se incrementa, hasta superar los 15 mil euros anuales. En este último tramo de edad, las mujeres experimentan una caída importante en sus ganancias medias, mientras que los hombres aumentan casi 3 mil euros al entrar en la edad de jubilación.

2. También hay diferencias significativas en las ganancias medias si se considera el grupo de ocupación en el que se trabaja. Así, las diferencias oscilan entre las ganancias obtenidas por quienes ocupan puestos correspondientes al grupo de directores y gerentes, que muestran una diferencia en la ganancia media anual entre hombres y mujeres de más de 10,4 mil de euros al año; y en el otro extremo, los trabajadores de los servicios de restauración y comercio, donde la diferencia es de algo más de 2,6 mil euros al año.
3. Durante la última década se ha producido una reducción en la brecha salarial de género no ajustada: si en 2007 el salario de las mujeres fue, por término medio, un 18,1% inferior al de los hombres, en 2016 esta diferencia era del 14,2%. Los datos muestran, sin embargo, un incremento de la brecha salarial en plena crisis (2010-2012). Es posible que la entrada de mujeres en el mercado laboral durante la crisis les haya llevado a aceptar contratos más precarios, con menores salarios, lo que afectaría al aumento de la brecha salarial
4. La brecha salarial no ajustada se incrementa a medida que aumenta la edad: en 2016, el salario de las mujeres entre 25 y 34 años era un 7,7% inferior al de los hombres, diferencia que se eleva por encima del 20% para personas entre 55 y 64 años, y supera el 48% para aquellos con más de 65 años. Esto se explica, al menos parcialmente, debido a que se trata de grupos de población que se incorporaron al mercado laboral hace 30 o 40 años, y a mediados de la década de los 70 y 80 persistían todavía diferencias relevantes en el nivel educativo y en la tasa de actividad de hombres y mujeres.
5. También hay una mayor brecha salarial no ajustada entre hombres y mujeres que trabajan a jornada parcial, en comparación a quienes lo hacen a tiempo completo. Sin embargo, los primeros han experimentado una reducción muy superior de la brecha en la última década: entre 2007 y 2016, más de 21 puntos de caída (de 35,6% a 14,5%). En el caso de trabajadores a tiempo completo, la reducción ha sido inferior a un punto.
6. Atendiendo a la naturaleza del empleador, la brecha salarial no ajustada sigue siendo muy superior en el sector privado, en comparación al público: en 2016, las mujeres asalariadas en el privado tenían un salario inferior al de los hombres en un 19%, frente a un 13% de aquellas que lo hacían en el sector público.



7. Alrededor del 30% de hombres y mujeres desempeñan su actividad laboral en sectores que presentan una ganancia media anual próxima a la media —industria manufacturera y comercio, en el caso de ellos; comercio y actividades sanitarias y servicios sociales, en el de ellas). En todos los casos, son sectores en los que la brecha salarial no ajustada es superior a la media, alcanzando niveles de alrededor del 20%.

## 4.2. Síntesis de la aproximación teórica a la penalización por maternidad en el mercado laboral.

*De la revisión y análisis de la literatura sobre penalización por maternidad se desprende que:*

1. Aunque la mayoría de las investigaciones que han abordado la penalización por maternidad se centran exclusivamente en las consecuencias que la llegada de los hijos tiene sobre los salarios, ésta no debería asimilarse a la brecha salarial. Identificar “penalización” con “brecha salarial” puede inducir al error de considerar que cualquier diferencia en el salario entre hombres y mujeres cuyo origen esté en la maternidad es una penalización, situación que no siempre se produce, especialmente si consideramos otras variables que podrían ir acompañadas de una reducción salarial pero permitirían una mejora de las condiciones de vida: más tiempo disponible, menor estrés, etc.
2. La llegada de los hijos genera nuevas necesidades —económicas y de organización— en la vida de las familias, especialmente relacionadas con el uso y distribución del tiempo. Y cada familia responde a ellas tomando en consideración sus posibilidades y preferencias. A esto se une la existencia de aspectos diferenciales entre la maternidad y la paternidad, entre los que destaca el hecho biológico de que es la mujer quien lleva al niño durante el período de gestación, y que en aras de preservar su salud y las particulares relaciones entre la madre y el hijo durante el período del puerperio —como recuerda la Sentencia del TC 111/2018—, existen diferencias entre la duración de los permisos por maternidad y paternidad.
3. En el análisis de la penalización salarial por maternidad, la literatura en la materia ha planteado distintas explicaciones alternativas, que han apuntado hacia:
  - *Depreciación del capital humano (pérdida de habilidades y depreciación de la experiencia laboral) debido a interrupciones en el empleo* relacionadas con la llegada y cuidado de los hijos —postulada desde la teoría neoclásica, pero fuertemente cuestionada desde perspectivas sociológicas y de relaciones industriales—. Explicación que no tiene en cuenta el enriquecimiento bidireccional trabajo-familia, y el efecto positivo de cualidades de la vida personal de las mujeres en la mejora de sus habilidades directivas.

- *Menor compromiso en el empleo remunerado como factor explicativo de la brecha salarial por maternidad:* durante mucho tiempo, la literatura económica señaló que las mujeres mostrarían un menor interés por invertir en formación o por buscar posiciones laborales con compensaciones a futuro, debido a la expectativa de futuras interrupciones en el empleo. El incremento experimentado por la tasa de actividad y los niveles educativos de las mujeres en las últimas décadas, apuntan a una plena integración de ellas en el mercado de trabajo. Sin embargo, el que existan diferencias en el modelo de carrera seguido por hombres y mujeres, no se debe asimilar a un menor compromiso de ellas. En línea con las aportaciones de Hakim (2002, 2006) y de Mainiero y Sullivan (2005, 2007), no sólo existirían diferencias relevantes en la configuración de las carreras profesionales de hombres y mujeres, sino entre las propias mujeres, en función del momento del ciclo vital y de las propias preferencias. O sea, los trabajadores a tiempo completo y de carrera continua no tienen porque ser el modelo del trabajador ideal.
  - *Mayor presencia de mujeres madres en trabajos menos productivos como factor explicativo de la brecha salarial por maternidad.* La tesis de los diferenciales compensatorios desarrolla la hipótesis según la cual las mujeres que son madres intercambiarían salarios menores por condiciones laborales más ‘amigables’ o favorables a las necesidades de tiempo y energía que surgen durante la crianza de los hijos. A nivel empírico, la evidencia a este respecto no parece ser del todo concluyente. Por lo tanto, dada la relevancia de conocer más al respecto, ésta es una de las líneas que pueden y deben ser analizadas en el futuro.
  - *Discriminación del empleador en aspectos relacionados con la contratación, salario y trayectoria profesional de las mujeres que son madres, como factor explicativo de la brecha salarial por maternidad.* Desde perspectivas sociológicas se destacan ciertas características no observadas a la hora de abordar la brecha salarial por maternidad: la discriminación por parte del empleador en la contratación, salarios y oportunidades de trayectoria profesional, en función de la maternidad, real o potencial, en mujeres en edad fértil.
4. La revisión de la literatura sobre penalización por maternidad —abundante a nivel internacional, escasa en España— permite identificar una serie de variables cuya incidencia sobre dicha penalización —fundamentalmente salarial— ha sido estudiada. Puesto que no existe el mismo consenso en torno a la incidencia de estas variables, las hemos agrupado en tres:
- *VARIABLES SOBRE LAS QUE EXISTE EVIDENCIA MÁS CONCLUYENTE ACERCA DE SU EFECTO SIGNIFICATIVO SOBRE LA PENALIZACIÓN:* a) *edad de los hijos:* la presencia de hijos menores tiene mayor efecto negativo sobre los ingresos; b) *número de hijos:* incremento de la penalización a medida

- que aumenta dicho número; c) *interrupciones en el empleo* asociadas a la maternidad, especialmente las que generan discontinuidad, con evidencia acerca del efecto no lineal de la duración de los permisos sobre la continuidad en el empleo: muy cortos o muy largos tendrían un impacto negativo sobre la continuidad en el empleo y los salarios.
- *Variables cuya incidencia ha sido apuntada por un número menor de estudios, por lo que no podemos afirmar que se trate de evidencia concluyente, aunque sus resultados apunten en una dirección clara:* a) *edad a la que se tiene el primer hijo:* mayor penalización cuanto más joven se tiene; b) *flexibilidad horaria:* con evidencia que apunta la incidencia de esta variable en una penalización leve; c) *flexibilidad en el lugar de trabajo;* asociada a una penalización salarial mayor que en el caso de las medidas de flexibilidad horaria; d) *mayor penalización salarial en el sector privado y en sectores con mayor presencia de mujeres;* c) *empleo por cuenta propia* asociado a una mayor penalización salarial.
  - *Variables relevantes, sobre las que no existe evidencia concluyente en la literatura, incluso con resultados dispares entre estudios:* a) *estado civil y tipo de hogar,* b) *nivel educativo de la madre,* c) *cambio a puestos de trabajo “family-friendly”,* peor remunerados antes o después de la llegada de los hijos; d) *reducción horaria o trabajo a tiempo parcial;* e) *discriminación en el proceso de selección/contratación* por parte del empleador.
5. También existen variables del entorno institucional de un país que enmarcan y determinan el tipo de medidas disponibles, y que ejercen un impacto directo o indirecto sobre el salario de las madres trabajadoras y su tratamiento en el mercado de trabajo. A este marco regulador hay que añadir la cultura empresarial dominante, pues de ella depende la existencia y puesta a disposición de medidas concretas de conciliación, así como la valoración que se hace en el entorno laboral más próximo (mandos intermedios, compañeros) de aquellos trabajadores que acceden a dichas medidas.
  6. También existen diferencias entre las propias mujeres en cuanto a la centralidad otorgada al trabajo y las preferencias con respecto a la familia, lo cual influiría, a su vez, sobre sus decisiones respecto a la dedicación al empleo remunerado, en línea con lo propuesto por Hakim en su teoría de las preferencias. Pero además, a la luz de las investigaciones de Mainiero y Sullivan, habría que tener en cuenta la existencia de diferencias en la configuración de la carrera profesional de hombres y mujeres, sobre todo, en los aspectos a los que se da mayor importancia en la toma de decisiones y los momentos del ciclo vital en los que se priorizan unos u otros aspectos. La posibilidad de encontrar diferencias en la actitud y motivaciones de las mujeres, que también incidirían en la toma de decisiones relacionadas con el ámbito laboral, podría estar indicando que no todas las opciones que implican una reducción salarial habrían de ser consideradas como una penalización.

### 4.3. Síntesis de los resultados alcanzados en el análisis empírico de la penalización por maternidad.

*Mediante una explotación de los microdatos de la Agencia Tributaria, hemos llevado a cabo una simulación del impacto de la maternidad (paternidad) sobre los valores promedios de los salarios reales anuales de los trabajadores de distintos grupos de edades, con y sin descendientes. Los resultados obtenidos indican que:*

1. Tener descendientes condiciona de forma significativa la senda salarial esperada, tanto para mujeres como para hombres. Dicho patrón tiene consecuencias dispares entre unos y otras: para ellas, el impacto es negativo hasta los 42-43 años, coincidiendo con su edad fértil, y positivo a partir de entonces, lo que viene a confirmar la hipótesis de una posible penalización por maternidad.
2. Mientras las mujeres sin descendientes presentan salarios medios superiores (bruto, neto y dinerario) que las que tienen descendientes hasta los 42-43 años de edad —momento a partir del cual se invierte esta tendencia—, en el caso de los hombres, los que tienen descendientes experimentan incrementos paulatinos de su salario medio a partir de los 32-33 años de edad respecto a los que no los tienen. Esto aporta evidencia de la existencia de una *penalización salarial por maternidad*, y también de un *bonus por paternidad*.
3. A pesar de la penalización salarial que experimentan las mujeres con descendientes entre 32 y 43 años de edad, se observa que a partir de los 44 años su salario continúa una senda de crecimiento, mientras que la de mujeres sin descendientes se estabiliza. En estas franjas etarias, el salario medio de las mujeres con descendientes supera el de las que no los tienen.
4. Se estima que —en términos de salario bruto— el impacto marginal negativo de tener descendientes para una mujer de 30 años es de aproximadamente 5 mil euros, mientras que para los hombres gira en torno a 1.500 euros. Mientras que los hombres con descendientes recuperan la igualdad hacia los 32-33 años de edad, ellas no lo hacen hasta los 42-43 años. Esto podría explicarse no sólo por aspectos relativos al funcionamiento del mercado de trabajo y a las diferencias en la posición de hombres y mujeres en éste, sino a la existencia de decisiones distintas respecto a la dedicación e importancia que conceden en un momento dado de sus vidas al trabajo remunerado y a la familia. Es necesario ampliar la mirada sobre las desigualdades salariales en estos tramos etarios, tratando de reconocer si detrás de ellas pueden encontrarse opciones de la dinámica interna de las parejas de doble ingreso, que no necesariamente tienen por qué ser negativas de cara a la calidad relacional de la vida familiar. La búsqueda de la igualdad no debe identificarse con una identidad en los comportamientos, que no reconozca y

proteja las diferencias que proceden de decisiones personales y familiares en un momento vital tan relevante como el de la llegada e infancia de los hijos.

5. Los datos indican que tener o no descendientes está asociado con un impacto acumulado en el salario, que varía conforme aumenta la edad. Sin embargo, mientras que dicho impacto es negativo en el caso de las mujeres —sobre todo a edades tempranas, y hasta después de pasados los 35 años—, en el caso de los hombres es positivo. Esto aportaría evidencia de que una parte de la brecha salarial de género puede explicarse por la tenencia de descendientes.
6. En el cálculo del impacto acumulado, la evolución del salario neto parece indicar que la actuación del Sector Público ayuda a mitigar ligeramente el impacto negativo que experimentan los salarios de las mujeres con descendientes —especialmente al principio de su vida laboral—, a la vez que reduce el impacto positivo que experimentan los hombres —sobre todo, a medida que aumenta su edad—.
7. El impacto acumulado de la maternidad sobre los salarios netos presenta diferencias según la coyuntura económica: boom económico (2006-2007); crisis y fase recesiva (2008-2011); inicio de la recuperación (2012-2014). Si bien el impacto negativo de la maternidad sigue existiendo en el último subperíodo, la penalización para mujeres entre 25 y 30 años es más baja que la existente en períodos previos. También el beneficio que obtienen las mujeres que son madres en torno a los 40 años es más bajo que antes.
8. El impacto acumulado de la maternidad sobre los salarios de las mujeres varía en función de su nivel de renta: las de menor nivel de ingresos (tercil 1) obtienen un impacto positivo; aquellas con mayor nivel de renta (tercil 3) presentan un impacto menor, con valores próximos a cero a partir de los 30 años. La mayor penalización se concentra pues en el grupo de mujeres con un nivel de ingresos intermedio (tercil 2). En el caso de los hombres, también se observan diferencias por nivel de renta: ellos, sólo registran un impacto positivo cuando tienen niveles intermedios y altos.

*Mediante una explotación de los datos de la MCVL (Muestra Continua de Vidas Laborales), hemos estimado modelos econométricos para analizar el impacto de tener descendientes sobre el salario de hombres y mujeres y su probabilidad de entrar en desempleo, con lo que hemos podido comprobar que:*

1. La evolución de la renta real por sexo y descendientes, sin controlar por otras variables, muestra que tener un hijo no supone una penalización salarial ni para mujeres ni para hombres. En términos agregados los trabajadores con hijos ganan más, es decir, tener hijos provoca un plus salarial. Además, la brecha salarial entre hombres y mujeres es

mayor cuando se tienen hijos que cuando no se tienen. Sin embargo, estas afirmaciones hay que leerlas con cautela, pues nunca un análisis descriptivo donde no se controla por ninguna variable genera evidencia empírica sólida, aunque sí posibles indicios.

2. El modelo estimado por *Mínimos Cuadrados Ordinarios (M.C.O.)* permite afinar en el análisis anterior: si bien las mujeres con hijos tienen un salario mayor que el grupo de referencia (mujeres sin hijo, de edades entre 16 y 19 años, con un nivel de formación de Primaria o menor, de nacionalidad española y cuyos contratos son de una duración superior al año), dentro de cada grupo de edad, las mujeres con hijo ven aumentado su salario en menor cuantía que aquellas que no lo tienen. El salario crece, pero menos. Por tanto, en cada grupo de edad tener un hijo supone una cierta penalización salarial, no porque no crezca el salario, sino porque lo hace en menor cuantía. La mayor penalización por maternidad —entendida como un crecimiento inferior de los salarios, en comparación a las mujeres sin hijos— se registra entre los 25 y los 34 años de edad. Para este tramo de edad, el salario de las mujeres con hijos en 2006 se incrementaba un 69,67% menos que las mujeres de ese grupo de edad que no tenían hijos; en 2010, el incremento era de un 80,02% menos, y en 2015, de un 65,96% menos. Los hombres también experimentan un impacto negativo de tener hijos dentro de cada grupo de edad, si bien de menor tamaño.
3. La estimación de la probabilidad de entrar en desempleo indica que tener un hijo disminuye la probabilidad de entrar en desempleo. Sin embargo, cuando se analiza por grupos de edad, se observa que las mujeres con edades entre 16 y 34 años que tienen hijos ven aumentar sus posibilidades de entrar en desempleo de forma notable, incluso compensando el efecto positivo general mencionado antes. En concreto, las mujeres entre 16 y 24 años con hijo, tenían en 2006 una probabilidad de entrar en desempleo superior a la que no tienen hijo en 50,70 puntos porcentuales, en 2010 de 46,52 y en 2015 de 49,12. Lo mismo ocurre, aunque con magnitudes más bajas, para mujeres de edades comprendidas entre 25 y 34 años. A partir de esas edades, la diferencia es leve e, incluso, tener un hijo puede hacer disminuir la probabilidad de entrar en desempleo.

*En la realización de la parte empírica de esta investigación hemos encontrado algunas limitaciones importantes que pueden concretarse en:*

1. Carencia de datos sobre composición familiar y descendientes, lo que ha impedido hacer uso de una de las fuentes más empleadas para el estudio de desigualdades salariales —la Encuesta de Estructura Salarial—. La invisibilidad de la composición y vínculos familiares en estadísticas como esta y en otras fuentes de datos de carácter administrativo como el Padrón Municipal, por ejemplo, imposibilita su uso para un análisis como el realizado en esta investigación.

2. En las dos fuentes estadísticas utilizadas para el análisis empírico realizado —microdatos de la Agencia Tributaria y la Muestra Continua de Vidas Laborales—, el mayor peso que en ellas se otorga a los hogares sin descendientes (70-30 aprox.) ha impedido considerar el número y la edad de éstos —variables muy relevantes en el tema que nos ocupa, dado el consenso que existe en la literatura internacional sobre su impacto en la penalización—. Además, los datos disponibles en ambas fuentes nos han llevado a trabajar con salario medio anual, y no salario medio/hora, lo que supone una limitación de los cálculos realizados, al no permitir diferenciar entre trabajadores a tiempo completo y los que lo hacen a jornada parcial.
3. La MCVL saca de la muestra a aquellas mujeres que abandonan el mercado laboral por un lapso de tiempo superior a un año, lo que deja fuera de nuestro análisis a este grupo de mujeres madres. Todas estas limitaciones, sin embargo, ofrecen vías claras de mejora de los datos disponibles, lo que permitiría a toda la comunidad científica ofrecer mejores análisis y estudios sobre la realidad socio-económica de los hombres y las mujeres en España, desde una perspectiva de familia.

#### 4.4. Reflexiones finales.

La síntesis recogida en los apartados anteriores nos muestra los principales resultados alcanzados en esta investigación, que permiten afirmar que la maternidad —como una variable añadida al hecho de ser mujer— genera desigualdades en su posición en el mercado laboral, así como una brecha en la situación de hombres y mujeres y también entre mujeres con hijos y sin hijos.

El análisis empírico realizado ha permitido comprobar que en algunos casos las mujeres se enfrentan a desigualdades que, con demasiada frecuencia, pueden convertirse en el origen de una doble discriminación, por el hecho de ser mujer y también por el hecho de ser madre. Es evidente que una sociedad desarrollada, que tiene entre sus objetivos prioritarios el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, debe profundizar en un mayor conocimiento de esta realidad y reconocer la necesidad de proteger ciertas diferencias o más bien desigualdades, que tienen su origen en la maternidad.

Pero a la hora de tomar medidas que corrijan estas desigualdades, resulta especialmente necesario ir más allá de indicadores estrictamente monetarios, o más concretamente salariales. La teoría de las preferencias y otras propuestas teóricas como la de las carreras caleidoscopio —a las que hemos hecho referencia en el segundo capítulo de este trabajo— nos alertan sobre la necesidad de tener en cuenta las preferencias de las mujeres (madres) y también de los hombres (padres) a la hora de tomar decisiones en relación a su vida laboral y personal que pueden conllevar una pérdida de salarios, generando efectos en la brecha salarial de género. Pero dichas

preferencias también implicarán mejoras en su calidad de vida, especialmente materializadas en mayor tiempo disponible o más flexibilidad, por ejemplo, para atender a sus hijos o realizar otras actividades. Y esta mayor flexibilidad —según manifiestan los propios jóvenes— es muy valorada por ellos: los resultados de una encuesta reciente realizada para el ámbito de la Comunidad de Madrid indicaban que los dos elementos a los que las personas entre 20 y 45 años otorgaban mayor importancia a la hora de abordar los frenos para la tenencia, cuidado y educación de los hijos, eran tanto la escasez como la falta de flexibilidad del tiempo (López López y González Hincapié, 2017).

Es evidente que un análisis completo de la penalización por maternidad, debería tener en cuenta las preferencias de padres y madres en relación a las formas de cuidado y educación de sus hijos, y aunque en estas páginas no hemos abordado este aspecto, consideramos que resulta del todo relevante. Las dificultades y limitaciones en los datos recogidos en las estadísticas oficiales, ya señaladas en el capítulo 3 y en la síntesis recogida en este mismo capítulo, dificultan este análisis, pero queremos insistir en la necesidad de al menos ser conscientes de que resulta imprescindible tenerlo presente a la hora de valorar los resultados, y muy especialmente cuando se implementen medidas públicas para avanzar en una verdadera igualdad entre hombres y mujeres en relación al mercado de trabajo.

Pero, como también se ha señalado, conocer las preferencias de hombres y mujeres que han sido o quieren ser padres o madres, exige una mejora importante de los datos existentes tanto en las estadísticas oficiales —como el Padrón municipal, por ejemplo— así como en las encuestas oficiales realizadas, siendo imprescindible introducir en ellas nuevas preguntas que permitan conocer algunas variables de carácter familiar, incluso variables relacionales, lo que permitiría llevar a cabo un análisis más completo de la penalización por maternidad. Y esto debe ser una exigencia, porque no se pueden eliminar de los análisis y estudios sobre igualdad de género todas las variables que no son cuantificables. Las personas no sólo tomamos decisiones por criterios estrictamente económicos, especialmente en algunos aspectos de nuestra vida que atañen a dos de los ámbitos vitales más importantes de las personas: el trabajo y la familia. Hay un conjunto de variables relacionales que deberíamos incorporar al análisis y que nos hace pensar que estamos necesitados de un mayor desarrollo de esta línea de investigación sobre penalización por maternidad, que habrá de continuarse en trabajos posteriores.

Ahora bien, este trabajo es el inicio de una nueva línea de investigación que queda abierta, y en la que queda mucho trabajo por hacer, porque resulta patente que más allá del simple cálculo de la brecha salarial de género existe una penalización por maternidad entre mujeres con hijos y sin hijos, que se traduce tanto en un comportamiento diferenciado en sus incrementos salariales como en la probabilidad de entrar en desempleo. Ahora resulta necesario profundizar qué parte de dicha penalización por maternidad se debe a la regulación laboral, qué parte al



comportamiento de los empresarios y de los colectivos que contratan o no a mujeres que son madres o simplemente desean o están en edad potencial de serlo, y qué parte tiene su origen en las propias decisiones de esas mujeres. Si no somos capaces de identificar bien el origen de dicha brecha estaremos añadiendo a esa doble desigualdad por ser mujer y por ser madre, una minusvaloración de la capacidad de las mujeres para tomar sus propias decisiones en relación a su forma de vida, y un claro ataque contra su libertad de elección.

Además, también resulta necesario trabajar en una revisión de la regulación laboral actual, así como de las excedencias y permisos por maternidad y los efectos y el impacto que dichos permisos tienen sobre la penalización por maternidad, analizando la literatura internacional y los trabajos realizados para España. Y esto resulta especialmente importante en un momento en que está en el debate público y social la necesidad de ampliar los permisos por paternidad y equipararlos con los de maternidad. Es evidente que, como queda demostrado en los estudios internacionales realizados, estas posibles medidas públicas tendrán efectos sobre la brecha salarial, pero no existe una comprobación empírica para el caso de España, o al menos nosotros no la conocemos, de que una ampliación de la duración de dichos permisos tenga siempre efectos positivos sobre la igualdad entre hombres y mujeres, sobre todo si se tiene en cuenta la necesidad de que deben respetar las preferencias de los padres y madres en el uso de los mismos y en la elección de la forma de cuidado de sus hijos.

También parece necesario, a partir de los resultados alcanzados, repensar la cultura empresarial y laboral. Y al referirnos a ella debemos ser conscientes de que todos somos responsables de los cambios que resulta necesario introducir en la misma. La cultura laboral no la construyen sólo los empresarios y los directivos de las empresas. Es evidente que ellos tienen una responsabilidad muy importante porque determinan con sus normas y sus propios comportamientos la forma de trabajar —presencial o no presencial, introducción de medidas de igualdad y también de apoyo a la maternidad, entre otros—. Pero también los agentes sociales y todos y cada uno de nosotros como trabajadores podemos y debemos ayudar a una mejora de dicha cultura.

Hasta ahora el ser madre había sido, y en alguna medida sigue siéndolo, una realidad que impedía a las mujeres desarrollar su carrera profesional. Se ha trabajado —y se sigue haciendo— para avanzar en igualdad, pero hay que dar un paso más en la lucha por la igualdad. En un momento en el que el indicador coyuntural de fecundidad es de tan sólo 1,3, deberíamos plantearnos si el hecho de desarrollar una carrera profesional está impidiendo a muchas mujeres la posibilidad de ser madres.

El ser madre no puede ser un impedimento para trabajar a igualdad de condiciones que el resto de trabajadores en el mercado de trabajo español, pero este logro no puede tampoco ser un impedimento para ser madre.

Trabajo y familia son dos ámbitos de la vida perfectamente compatibles, no excluyentes, y si existe un conflicto entre ellos quizá sea porque hay algo que no estamos haciendo bien ni como sociedad ni cada uno de nosotros como personas. No hay dentro de cada uno dos personas, una trabajadora y otra familiar —padre y madre—, somos una sólo persona en la que conviven dos dimensiones que son perfectamente compatibles y que no deben nunca ser el origen de discriminaciones o diferencias que no sean elegidas libremente por cada uno de nosotros.

Respetar las preferencias y proteger las diferencias que tienen su origen en la maternidad es un reto para las políticas de igualdad, especialmente las desarrolladas desde el ámbito público, y también para toda la sociedad en general para el siglo XXI.