



Asepelt
España

Comunicaciones XIV Reunión

LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

Carolina Martín López - cmartin@jur-to.uclm.es
Universidad de Castilla-La Mancha

Anales de Economía Aplicada

Oviedo 2²₃⁴
Junio 2000



Reservados todos los derechos.

Este documento ha sido extraído del CD Rom "Anales de Economía Aplicada. XIV Reunión ASEPELT-España, Oviedo, 22 y 23 de Junio de 2000".

ISBN: 84-699-2357-9

LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

Carolina Martín López (cmartin@jur-to.uclm.es)

(Profesora Doctora del Departamento de Economía y Empresa de la Universidad de Castilla-La Mancha)

RESUMEN

En la actualidad, en España y en la gran parte de los países occidentales la población femenina desempeña un gran papel en el mercado de trabajo, sin embargo, todavía existe un cierto rechazo hacia la mujer para el desempeño de determinadas actividades lo que ha originado que ésta se encuentre segregada ocupacionalmente y discriminada salarialmente respecto al hombre. El objetivo de este trabajo es presentar una visión general de la situación de la mujer en el ámbito laboral y analizar el porqué está en una situación comparativamente peor que el hombre.

1.- LA SITUACIÓN DE LA MUJER HASTA 1970

Desde principios de siglo hasta finales de los años sesenta el papel de la mujer, debido a su progresiva incorporación al mercado laboral, ha experimentado un gran cambio en la mayoría de los países occidentales. Los factores que más han influido en este cambio y que han producido un incremento en la población activa femenina son los siguientes (Durán, 1972):

a) Históricos:

Sin duda alguna, la primera guerra mundial (1914-1918) y la segunda guerra mundial (1939-1945) provocaron una disminución considerable de la mano de obra masculina, y el problema que tal escasez de mano de obra ocasionó fue corregido con la mano de obra femenina lo que favoreció el acceso de las mujeres al mercado de trabajo. No obstante, si bien es cierto que tras las dos guerras la mayoría de las mujeres, por abandono o despido, dejaron sus puestos de trabajo, la participación femenina en la población activa continuó siendo superior a la ya existente antes de comenzar cada una de las guerras.

b) Demográficos:

Con el paso de los años, algunos factores han experimentado ciertos cambios; entre otros

podemos destacar, un decrecimiento en la tasa de natalidad, un envejecimiento de la población (debido a la elevación de las expectativas de vida) y un aumento en la edad de escolarización media.

Este tipo de factores, de una u otra forma, también han jugado un papel importante en el aumento de la población activa total, sobre todo la femenina, contribuyendo favorablemente a la incorporación de la mujer al trabajo.

c) Técnicos y económicos:

Como consecuencia de los grandes avances tecnológicos producidos, los trabajos para los que se necesitaba un gran esfuerzo físico se han visto reducidos considerablemente; los bienes y servicios producidos en el hogar familiar dejan de ser rentables, por el tiempo que lleva realizarlos, y son adquiridos en el mercado. Además el gran desarrollo experimentado en el sector de los electrodomésticos ha liberado a las mujeres de algunos trabajos domésticos y por lo tanto disponen de más tiempo; tiempo que emplean en trabajar fuera de casa y así contribuir a la economía familiar.

d) Sociales:

Los factores de tipo social también impulsaron notablemente a la mujer al mundo laboral como por ejemplo, el logro que supuso el haber conseguido el derecho al voto, los impactos producidos por las campañas feministas, la toma de conciencia de los problemas laborales de la mujer trabajadora, la variación en los hábitos de consumo que produjo el deseo en las mujeres de obtener ingresos personales y de esta forma ser más independientes y más iguales respecto a los demás miembros familiares, etc.

En el caso de España, la incorporación de la mujer al mercado laboral, no ha sido tan masiva como en el resto de los países industrializados europeos. Los principales factores intervinientes se pueden resumir en los siguientes puntos:

1.- En el aspecto histórico, en España no se producen las mismas consecuencias que en Europa ya que la escasez de mano de obra masculina, producida por las bajas durante la guerra civil española (1936-1939), no fue paliada con mano de obra femenina. Observando la tabla 1, podemos ver que después de la guerra, excepto en el sector comercio y en el de transportes y comunicaciones, la población activa femenina en los tres grandes sectores de producción - agricultura, industria y servicios - fue inferior a la que existía antes de comenzar la guerra. Desde

1900 hasta 1940 la participación de las mujeres en la población activa disminuye continuamente. Esta caída se mantiene estable en los años 10-30, y no es hasta los años 50 cuando se empieza a observar un aumento¹.

TABLA 1: Población Activa Femenina en España 1900-1970 (en miles).

¡Error! Marcador no definido.SECTORES	1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960	1970
AGRICULTURA Y PESCA	817,3	456,5	321,9	263,5	262,1	417,9	581,5	312,4
IND. EXTRACTIVAS	0,6	0,1	2,4	0,6	0,5	2,4	2,8	2,2
IND. MANUFACTUR.	174,4	177,5	273,6	311,4	293,9	418,4	534,9	697,3
CONSTRUCCIÓN	1	0,8	1,1	2,5	1,8	11,1	7,9	21,5
ELECT. AGUA Y GAS (1)							2,3	4,5
TPTES Y COMUNICAC.	2,2	1,7	1,7	5,4	6,3	18,4	27,6	54,1
COMERCIO	32,1	26	58,8	40,9	73	155,9	176,9	466,3
OTROS SERVICIOS	327,1	352,4	354,1	481,1	478,9	684,8	757,4	744,7
ACTIV. MAL ESPECIF. (2)							288,5	31
POBLACION ACTIVA FEMENINA TOTAL	1.354,7	1.015	1.013,6	1.105,4	1.116,5	1.708,9	2.379,8	2.334
POBLACION ACTIVA TOTAL	7.438,1	7.547,8	7.838,1	8.671,9	9.219,7	10.793,1	11.816,6	11.908
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA POBLACION ACTIVA TOTAL (%)	18,2	13,4	12,9	12,7	12,1	15,8	20,1	19,6

Nota: (1) Hasta 1960 se incluyen en el sector de Industrias manufactureras.

(2) Hasta 1960 se han distribuido a prorrata entre el resto de los sectores.

Fuente: Estadísticas Históricas de España. Siglos XIX y XX (1989).

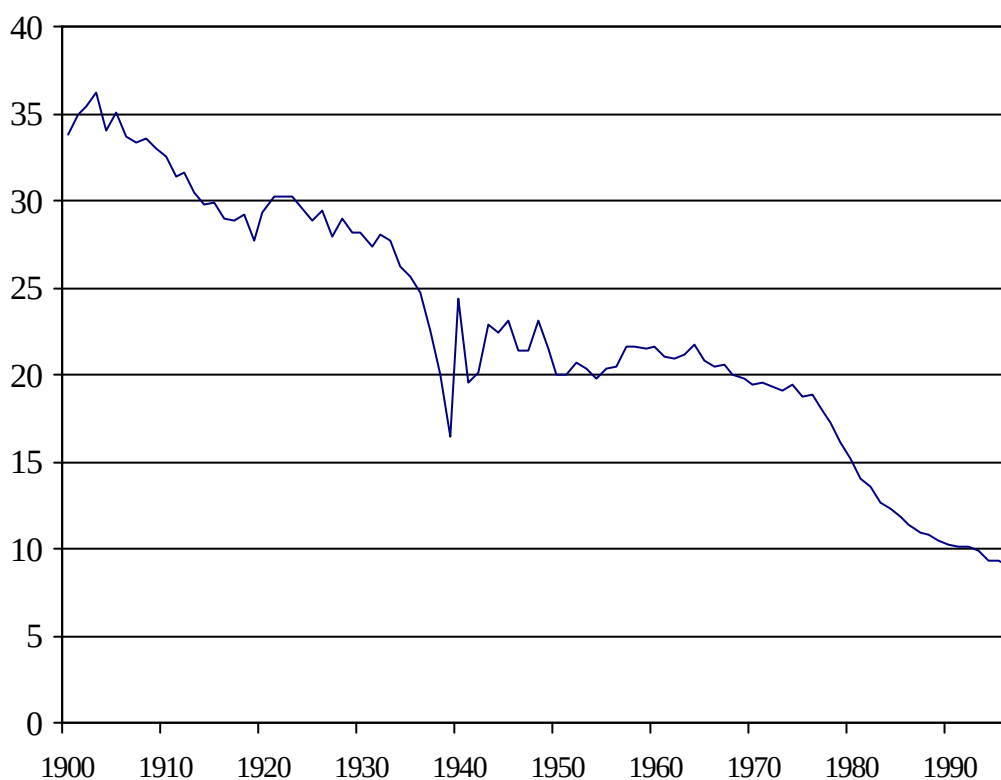
2.- Desde el punto de vista demográfico hay que destacar que por efecto de la guerra civil la tasa de natalidad disminuyó considerablemente entre 1936-1939 y por esto, uno de los objetivos más apremiantes que se plantearon al finalizar la guerra fue la necesidad de un crecimiento acelerado de la población. Para ello se incentivó excesivamente la maternidad lo que llevó a las mujeres a dedicarse más a sus hijos y a las tareas domésticas.

Podemos observar en el gráfico 1 que la década de los años 40 se inició con una fuerte

¹ La pérdida de peso que sufrió la agricultura respecto al resto de los sectores provocó una disminución en la mano de obra femenina agrícola, lo que explicaría el descenso inicial en la población activa femenina que no empieza a recuperarse hasta la década de los años 50, que es cuando España en pleno desarrollo industrial se ve necesitada de mano de obra femenina sin cualificar (Fernández Méndez de Andés, 1985).

recuperación de la natalidad aunque a niveles mucho más bajos que en 1930. Las elevadas tasas de natalidad -a pesar de la alta mortalidad infantil, véase gráfico 2- alcanzadas en los años de la posguerra supusieron un gran coste en la participación laboral de las mujeres.

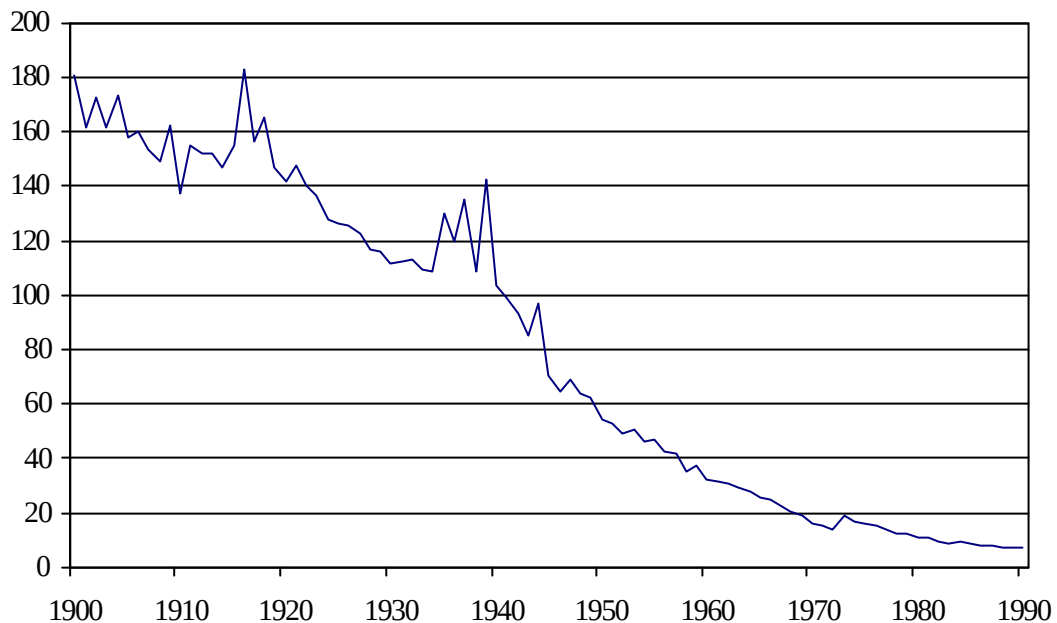
**GRÁFICO 1: TASA BRUTA DE NATALIDAD
por cada 1.000 habitantes**



Fuente: Hasta 1988, Series Históricas de España. Siglos XIX y XX (1989).

Restantes años, Movimiento Natural de Población, INE.

**GRÁFICO 2: TASA BRUTA DE MORTALIDAD
INFANTIL
por cada 1.000 habitantes**



Nota: Fallecidos menores de un año por 1.000 nacidos vivos.

Fuente: Hasta 1988, Series Históricas de España. Siglos XIX y XX (1989).

Restantes años, Movimiento Natural de Población, INE.

Otro aspecto importante que hay que destacar es el gran atraso en la educación y el tardío - y obstaculizado- acceso de la mujer a la cultura media y superior. Aunque en el período 1940-1970 se produjo un gran acceso a la enseñanza primaria hasta los 14 años, la población mayor de 14 años que continua estudiando disminuye, observándose menor disminución en los hombres que en las mujeres, ya que éstas se encuentran con trabas para acceder a los niveles medios y superiores de la educación. La separación por sexos en las escuelas y la implantación de una serie de asignaturas para las mujeres - pero no para los hombres - por ser consideradas habitualmente como femeninas (cocina, costura, etc.) y el hecho de que las mujeres que continuaban sus estudios superiores tiendan a hacerlo en escuelas o centros típicamente femeninos (secretariado, magisterio, peluquería, etc.), aminoraron los efectos favorables que el acceso a la enseñanza tiene para la

incorporación de la mujer al mundo del trabajo.

Sin embargo, a pesar de producirse un descenso en la tasa de natalidad desde principios de siglo hasta 1970 -al pasar de un 33,8 a un 19,5 por cada 1.000 habitantes-, un fuerte incremento de la vida media de los españoles al reducirse las tasas de mortalidad² y un aumento en la edad de escolarización aunque, como hemos comentado antes, mayor en la población masculina, los factores demográficos no han repercutido en España tan favorablemente como en Europa. Según Durán (1972) esto fue debido a que el descenso de la tasa de natalidad no repercutió de la misma manera entre los diferentes grupos de mujeres: en las zonas rurales las mujeres dedicadas a los trabajos del campo siguen teniendo un número elevado de hijos; las trabajadoras de zonas urbanas sí que ven reducida su maternidad por razones evidentemente económicas y por último las que pertenecen a la clase media y alta, que por su nivel de educación podrían trabajar, tienen una tasa de natalidad bastante elevada.

3.- En cuanto a los factores económicos y técnicos, aunque si bien es cierto que los trabajos que precisan de una gran fuerza física descendieron, el nivel de equipamiento de los hogares españoles todavía estaba por debajo de la media de los países industrializados europeos.

4.- Por último, respecto a los factores de carácter social es importante destacar que ya antes de la guerra civil el problema de la mujer era un tema preocupante en España³. Varias fueron las concesiones otorgadas a las mujeres durante la república (1931-1936), entre otras: el derecho a votar, el poder ser tutoras, administrar sus bienes propios, testamentar, acceso en el parlamento, etc. En materia laboral se les garantiza un puesto de trabajo con la misma equiparación salarial frente a los hombres, prohibiéndose el despido por el hecho de contraer matrimonio. Sin embargo, finalizada la guerra y hasta finales de los años sesenta el régimen del general Franco -caracterizado por una gran efervescencia religiosa- dio una respuesta negativa a este tipo de factores, perdiéndose todo lo conseguido en la época anterior. La mujer era considerada como un ser inferior y no resultaba conveniente que ésta adquiriera un nivel educacional medio y superior; sólo se le valoraba su educación espiritual y se le ensalzaba el ser el centro principal de la familia, dedicada exclusivamente a su marido e hijos.

² Como consecuencia de una mayor higiene, mejor cultura, aplicación de vacunas y mayor asistencia médica.

³ "La condición social de la mujer en España" (1919) de Margarita Nelken constituye el primer análisis importante sobre la situación de las mujeres en España.

2.- LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER

En los últimos treinta años en España y en la mayoría de los países occidentales es un hecho que la mujer ha jugado un papel muy importante en el ámbito social y laboral. La drástica reducción de la tasa de natalidad -que en España se empieza a observar a mediados de los años setenta- ha liberado a muchas mujeres de sus obligaciones domésticas, y junto con la masiva participación femenina en la universidad y la gran expansión del sector de los servicios han sido algunos de los factores que han propiciado una incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, lo que les ha llevado a mejorar su posición dentro y fuera del hogar: contribuyendo a cubrir las necesidades familiares y garantizándose una seguridad financiera en el caso de enfermedad o desempleo del cónyuge, separación del matrimonio, etc. Sin embargo, en el mercado de trabajo aún existe cierto rechazo hacia la mujer; las diferencias entre hombres y mujeres producidas en el sistema educativo, en el empleo, en la formación profesional, etc. han originado una gran segregación ocupacional y una desigualdad salarial entre ellos, quizás motivadas por una cierta discriminación en contra de las mujeres.

2.1.- Segregación ocupacional por el sexo

La segregación ocupacional por sexos surge cuando los hombres y mujeres tienden a concentrarse en ciertas profesiones y también cuando a las mujeres, desempeñando el mismo trabajo que los hombres, se les relega a otras tareas con un nivel de responsabilidad inferior.

Existen varias teorías económicas que intentan explicar la segregación ocupacional por el sexo. Vamos a referirnos brevemente a dos de ellas:

a) *La teoría del capital humano*⁴ desarrollada principalmente por Becker (1983) y Schultz (1983). Según esta teoría, las personas acuden al mercado de trabajo con un nivel de capacidad que han adquirido mediante la inversión (en tiempo, dinero, etc.) en capital humano con el objeto de incrementar su productividad. El capital humano está formado tanto por las capacidades innatas, como la inteligencia y habilidad, que tienen las personas para realizar ciertos trabajos, como por otro tipo de capacidades obtenidas mediante una serie de inversiones, que las personas realizan en sí mismas: las personas asumen una serie de gastos con el fin de obtener una satisfacción personal actual o un rendimiento, pecuniario o no, futuro.

⁴ Esta teoría ha recibido diversas críticas, como por ejemplo algunas de carácter feminista que argumentan que no está completamente demostrado que las diferencias de productividad surjan como consecuencia de la segregación ocupacional de sexos (OCDE, 1985); también bajo un punto de vista marxista, véase Bowles y Gintis (1983) y bajo un punto de vista sociológico, véase Piore (1983) y Blaug (1983).

Dentro del capital humano existen una serie de gastos para consumo y otros para inversión. Schultz distingue tres tipos de gastos: los que satisfacen las preferencias del consumidor (consumo puro), los que sólo mejoran la capacidad de la persona (inversión pura) y los que agrupan los dos efectos anteriores (parte de consumo, parte de inversión).

Una gran parte de actividades pertenecen al último grupo, por lo que resulta difícil distinguir con precisión qué parte de lo que gasta una persona es realmente inversión en capital humano. Ahora bien, entre los gastos que realiza una persona para mejorar su capacidad humana, Schultz los clasifica en cinco categorías: salud⁵ física y mental, formación general en el trabajo, educación, formación específica para un determinado trabajo y emigraciones. Estos gastos son considerados, más que de consumo, como de inversión porque suponen para la persona que los soporta un sacrificio de su renta actual con el fin de obtener una mayor capacidad de producción y por tanto un incremento de sus ingresos futuros⁶.

b) *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo* (Watts y Rich, 1993) considera que los distintos grupos de trabajadores se encuentran divididos y aislados unos de otros, con diferentes salarios y oportunidades. Respecto a la división del mercado de trabajo en segmentos, algunos autores consideran que la empresa es la unidad de análisis idónea, mientras que para otros, el mercado es un mercado dual⁷ puesto que se encuentra dividido en dos grandes segmentos: el mercado de trabajo primario, dominado principalmente por los hombres y que se caracteriza porque los trabajos -también denominados *trabajos de cuello azul*- tienen unos salarios altos, una gran estabilidad y existen mayores posibilidades de promoción en el puesto de trabajo desempeñado y, el mercado de trabajo secundario, con una excesiva representación femenina que al no poder acceder al mercado primario, optan por los trabajos del secundario -también denominados *trabajos de cuello rosa*- donde los salarios son más bajos, apenas tienen oportunidades para especializarse y promocionarse y sobre todo existe una gran inestabilidad a permanecer en el puesto de trabajo.

⁵ Las mejoras sanitarias, alimenticias y en general aquellas que nos permiten mejorar nuestra calidad de vida han repercutido cuantitativamente en el crecimiento de población pero también cualitativamente mejorando la calidad de los recursos humanos (Schultz, 1983).

⁶ Según Becker (1983) algunos de estos gastos, como la formación general y específica en el trabajo, son soportados por los propios trabajadores que perciben menores salarios durante el período de formación; a medida que la edad de los trabajadores va aumentando, los salarios van creciendo pues al ser mayor su productividad es cuando se perciben los rendimientos.

⁷ Las diversas teorías que justifican la existencia de un mercado dual quedan expuestas en Lorente (1990).

Hay que destacar que el estado en el que se encuentre el ciclo económico también puede repercutir en esta segregación ocupacional por sexos. Watts y Rich (1993) analizan este fenómeno y observan que existen ciertos tipos de trabajos en donde la segregación es mucho mayor en épocas de recesión y menor en las de recuperación.

Es lógico pensar que existan diferencias entre los salarios percibidos por hombres y mujeres cuando éstos se encuentran segregados ocupacionalmente; aún cuando nuestro objetivo no es analizar en profundidad el porqué de las diferencias salariales es importante destacar que tal segregación suele implicar -aunque no siempre- una discriminación salarial (Peinado, 1991).

2.2.- Diferencias salariales entre hombres y mujeres: ¿menor productividad o discriminación por razón de sexo?

Es cierto que en la mayoría de los casos, las mujeres perciben un salario inferior al hombre y esta desigualdad salarial puede, en algunos casos, ser el origen o resultado de la existencia de una discriminación hacia la mujer. El que se produzcan diferencias salariales entre ambos sexos no siempre son debidas a la discriminación ya que si un trabajador tiene una jornada laboral más amplia, si realiza horas extraordinarias, si su trabajo conlleva algún tipo de riesgo o si tiene distinto nivel de productividad respecto de otro trabajador (como es el caso de los trabajadores jóvenes), parece lógico que dicho trabajador perciba un salario mayor.

Existen una serie de factores institucionales, económicos y de distribución (horas trabajadas, edad, experiencia, sector en el que se trabaja, educación, profesión, etc.) que nos ayudan a explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Estas diferencias vienen determinadas bajo dos aspectos distintos en función de si consideramos que las mujeres invierten menos que los hombres en capital humano y por tanto su nivel de productividad es menor o si consideramos que la mujer es objeto de algún tipo de discriminación.

Generalmente las mujeres trabajan de manera más intermitente en el mercado laboral que los hombres y por tanto invierten menos en capital humano; esto hace que las mujeres tengan, por un lado, una menor antigüedad, experiencia y especialización que los hombres y, por otro, que tiendan a ocupar ciertos puestos que se caracterizan por tener unas tasas bajas de deterioro del capital humano. Esto es debido a que cuando la mujer se ausenta temporalmente del trabajo todo el capital humano que ha adquirido anteriormente se deprecia y, consecuentemente, su productividad disminuye.

Hamermesh y Rees (1984) analizan las diferencias salariales entre hombres y mujeres con la

misma antigüedad laboral y la explicación que dan, basándose en la teoría del capital humano, es que los empresarios no están dispuestos a invertir grandes cantidades de dinero en la formación específica de las mujeres debido a su menor permanencia en el puesto de trabajo⁸ que los hombres. Obviamente, cuánto mayor sea la formación en el trabajo mayores salarios se perciben; pero en el caso de las mujeres al ser más intermitente su permanencia en el puesto de trabajo su formación será menor y por tanto sus salarios son más bajos.

Ahora bien, con la teoría del capital humano se puede explicar la variabilidad de salarios entre hombres y mujeres pero no la existencia de una discriminación salarial. Según esta teoría, las diferencias salariales entre hombres y mujeres únicamente son debidas a diferencias en su capital humano: si las personas acuden al mercado de trabajo con una formación (amplia y de gran calidad), fruto de su inversión realizada en capital humano con el fin de incrementar su productividad, es natural que estas personas perciban un mayor salario en el futuro. Esto permitiría explicar las desigualdades de salarios entre hombres y mujeres, en la medida en que la evidencia empírica apoye la hipótesis de que tales diferencias son debidas a las diferentes productividades entre los trabajadores. Por tanto, si partimos del hecho de que las personas tienen un nivel de productividad distinto es lógico que se produzcan diferencias salariales entre ellos, en cuyo caso estarían justificadas. Pero si el nivel de productividad es el mismo, estas diferencias salariales son injustificadas por basarse en cuestiones puramente personales como por ejemplo: sexo, raza, religión, etc. y es cuando surge, en sentido estricto, la verdadera discriminación.

Varias son las teorías que han tratado de explicar la discriminación salarial que sufren las mujeres, pasamos a comentar algunas de ellas brevemente:

I) La teoría del gusto o preferencia por la discriminación desarrollada por Becker (Carrington y Troske, 1994) nos dice que las mujeres están discriminadas cuando percibiendo el mismo salario que los hombres, se les exige una mayor capacidad para desempeñar su puesto de trabajo. También se las discrimina cuando teniendo el mismo nivel de productividad, capacidad y experiencia que los hombres son contratadas con unos salarios inferiores, simplemente porque los empresarios tienen cierto *gusto o preferencia* por discriminar; este *gusto* por discriminar es el coste monetario que tiene que soportar el empresario por contratar a un grupo de personas que se encuentran discriminadas. Esto lleva en primer lugar a una segregación entre sexos: las mujeres tenderán a trabajar para aquellos empresarios no discriminatorios y los hombres lo harán para los

⁸ Sobre todo cuando por razones de maternidad la mujer debe ausentarse del trabajo durante cierto tiempo. Por eso algunos empresarios son reticentes a la hora de contratar a mujeres por un largo período.

que sí discriminen; y en segundo lugar, las diferencias salariales vendrán dadas en función de la proporción de hombres y mujeres empleados y de los gustos que tengan los empresarios por la discriminación

Pero esta discriminación no sólo viene dada por el lado de la demanda del mercado de trabajo (empresarios), también por el lado de la oferta se observa esta conducta cuando los propios trabajadores sienten cierto rechazo a trabajar o a estar bajo las órdenes de una mujer; incluso los clientes pueden no aceptar tratar con mujeres o pagar menos por los productos o servicios proporcionados por las mujeres. Quizás esté rechazo puede estar influenciado por la creencia - afortunadamente cada vez menos compartida pero que aún no ha desaparecido totalmente- de los distintos roles del hombre y de la mujer en el mercado de trabajo.

II) La teoría dual del mercado de trabajo (OCDE, 1985) que, como dijimos anteriormente, clasifica al mercado en dos grandes segmentos: primario y secundario. Las mujeres son discriminadas porque se las contrata y concentra en puestos de trabajo *apropiados* para ellas, percibiendo unos salarios más bajos. Además, al impedirles acceder a puestos de trabajo de categoría superior (*trabajos de cuello azul*) que están mejores pagados y en donde abundan los puestos directivos y de gran responsabilidad, se les está obligando a concentrarse en puestos de tipo administrativo (*trabajos de cuello rosa*)- caracterizados por tener unos salarios inferiores, un menor grado de responsabilidad y pocas oportunidades de promoción y especialización. Por lo tanto, el hecho de que se les concentre en ciertos puestos de trabajo conlleva una reducción en sus salarios que implica una discriminación.

III) Otra forma de explicar la discriminación salarial de la mujer es a través de la discriminación estadística que se produce (Neumark y McLennan, 1994) cuando el empresario juzga a las mujeres de forma colectiva y no individualmente. Aunque es cierto que no todas las mujeres actúan de la misma forma, los empresarios creen a priori que las mujeres son más propensas que los hombres a abandonar temporalmente sus puestos de trabajo (la mayoría de las mujeres interrumpen durante cierto tiempo su actividad laboral tras el nacimiento de sus hijos o por sus obligaciones familiares; incluso algunas lo hacen de forma definitiva al haber alcanzado cierta experiencia) y al no poder conocer con exactitud qué mujeres van a interrumpir su actividad laboral y cuáles no, optan por invertir menos capital humano en todas sus trabajadoras femeninas. Esto hace que las mujeres sean contratadas para puestos de trabajo en donde se requiera una menor formación e inversión en capital humano y en los cuales los salarios son inferiores.

IV) Por último la discriminación salarial puede venir dada por la existencia de una discriminación

acumulativa (Ferber y Kordick, 1978); este tipo de discriminación surge cuando existe una discriminación previa: el hecho de que se admita que las mujeres están discriminadas hace que éstas, una vez asumida esta situación, actúen de forma diferente a los hombres, lo que originaría posteriormente la existencia de salarios desiguales entre ellos, en detrimento de las mujeres.

Los estudios empíricos realizados en España sobre la segregación ocupacional por sexos y las diferencias salariales entre hombres y mujeres⁹ nos indican la existencia, en nuestro mercado laboral, de una segregación y de una discriminación salarial hacia la mujer. La causa de esto, generalmente aceptada por la mayoría de los investigadores, radica en que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es distinta a la de los hombres lo que se traduce en que éstos tienen una mayor tasa de actividad, una menor intermitencia laboral y una menor probabilidad de dejar sus puestos de trabajo.

2.3.- La participación de la mujer en el mercado de trabajo

Algunos autores como Hernández y Riboud (1991) -que realizan el primer estudio en España sobre la participación femenina en el período 1970-1980 dentro del mercado de trabajo- Novales y Mateos (1990) y Fernández Méndez de Andés (1991) consideran que el nivel de participación en el mercado laboral está relacionado con una serie de variables, entre las cuales la más importante es la educación que es una variable mucho más explicativa para el caso de las mujeres que para el de los hombres debido, fundamentalmente, a la masiva incorporación a la enseñanza media y superior que desde principios de los años setenta se viene observando en las mujeres.

Podemos observar en la tabla 2 que la participación laboral de la mujer en los últimos años ha experimentado un crecimiento continuado pasando de una tasa del 28,48% en 1976 a una del 38,37% en 1999. Esta tendencia creciente está relacionada con el comportamiento que una serie de variables, entre las que destacan la educación y la natalidad, han tenido sobre la decisión de participar en el mercado de trabajo.

⁹ Entre otros podemos destacar, Moltó (1984), Hernández Martínez (1995), Riboud y Hernández (1989) y Ugidos (1993).

TABLA 2: Tasas de participación laboral femenina¹⁰ en España.

Años	Tasa	Años	Tasa
1976	28,48	1988	32,51
1977	27,85	1989	32,76
1978	27,68	1990	33,36
1979	27,56	1991	33,60
1980	27,19	1992	34,21
1981	26,81	1993	34,77
1982	27,23	1994	35,64
1983	27,82	1995	36,23
1984	27,72	1996	36,98
1985	27,81	1997	37,55
1986	28,47	1998	37,78
1987	31,07	1999	38,37

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (Tempus).

1) Natalidad

Dejando a un lado la discusión sobre el sentido de la causalidad dominante entre participación y natalidad, es evidente que entre ambas existe una correlación negativa. La natalidad puede considerarse como determinante en la participación. Las mujeres con hijos pequeños suelen estar menos incentivadas para trabajar porque al tener que abandonar temporalmente sus trabajos, el empresario invierte menos capital humano en ellas y además éste se deprecia lo que se traduce en unos salarios potenciales menores. En España la tasa de natalidad -véase gráfico 1- se ha reducido prácticamente a la mitad desde mediados de los setenta (18,85 ‰) hasta 1998 (9,19 ‰). El aumento de la participación laboral femenina se ha asociado a un descenso de la natalidad. La constante disminución producida en todos estos años ha amortiguado el efecto negativo que la fertilidad tiene sobre la participación laboral de las mujeres, lo que explicaría, en cierto modo, el incremento experimentado.

2) Educación

El nivel de educación también juega un papel muy importante en el aumento de la participación laboral. Educación y participación son decisiones simultáneas; la gente adquiere educación porque quiere participar en el mercado de trabajo. La relación que existe es directa, cuánto mayor sea el nivel de educación mayor será la participación. La masiva incorporación de las mujeres a la enseñanza media y superior producida desde principios de los años setenta probablemente pudo ser debida a los grandes avances tecnológicos acaecidos, que al demandar gran cantidad de mano de obra cualificada llevó a las mujeres a aumentar su nivel de instrucción con

¹⁰ Mujeres activas /Población de mujeres (16 o más años).

el fin de no encontrarse en paro o tener que ser obligadas a aceptar puestos de menor categoría al desempeñado anteriormente (lo que disminuiría sus ingresos potenciales).

Pero la participación de la mujer en el mercado de trabajo no sólo es sensible a los cambios estructurales que se han producido a largo plazo con la educación y las tasas de natalidad, el ciclo económico también influye en la participación femenina ya que ésta va a depender de:

- La demanda de trabajo: la participación de las mujeres presenta un alto grado de sensibilidad asimétrica cíclica a la demanda de trabajo ya que "las crisis económicas no expulsan a las mujeres de vuelta a sus hogares, sino que se limitan a ralentizar el proceso latente de incorporación laboral" (Fernández Méndez de Andés, 1991 pág. 420).
- Los efectos que inciden sobre el trabajador desanimado: su participación disminuye en los períodos de recesión y aumenta en los de expansión (Novales, Sebastián y Servén, 1990).
- Los niveles de paro: altas tasas de paro desincentivan la participación de la mujer (Bover y Arellano, 1995). El paro masculino aumenta más que el femenino en los períodos recesivos mientras que en los períodos expansivos, el paro masculino desciende más que el femenino con lo cual las mujeres están, por un lado, menos afectadas por el paro durante las recesiones ya que el crecimiento del paro femenino es menor que el masculino y, por otro, están afectadas mucho más durante las expansiones porque el crecimiento del paro femenino es mayor que el masculino.

3.- CONSIDERACIONES FINALES

En los últimos treinta años la mujer española se ha incorporado masivamente al mercado de trabajo y han sido varios los factores que han influido en ello, entre los que podemos destacar principalmente la drástica reducción de la natalidad a partir de 1976 y el espectacular acceso de las mujeres a la universidad desde principios de los años setenta. Sin embargo las mujeres están menos protegidas que los hombres dentro del mercado laboral y por lo general, se encuentran segregadas en ciertos puestos de trabajo. Existen varias teorías que intentan explicar esta segregación ocupacional por sexo. Una de ellas es la teoría del capital humano según la cual las personas invierten tiempo y dinero en sí mismas con la finalidad de incrementar su productividad, una vez que se hayan incorporado al mercado de trabajo. Otra es la teoría del mercado dual, que divide a éste en dos segmentos: uno primario donde los puestos de trabajo son muy estables, se perciben mayores salarios y están dominados principalmente por hombres, y otro secundario dominado por

las mujeres donde los puestos de trabajo no son tan estables ni se perciben salarios tan altos.

Es importante destacar que, aunque no siempre, la segregación ocupacional implica una discriminación salarial. Si las mujeres están segregadas ocupacionalmente es lógico que existan diferencias salariales entre ambos sexos, pero éstas pueden ser justificadas o injustificadas. Esta desigualdad salarial estará justificada siempre y cuando sea debida a los diferentes niveles de productividad que tienen las mujeres frente a los hombres. Normalmente esto es debido a la menor inversión que, ellas mismas o los empresarios, realizan en capital humano. Por el contrario, esta desigualdad es injustificada cuando únicamente se produce por cuestiones puramente personales surgiendo, por tanto, una discriminación salarial hacia las mujeres. Son varias las teorías que nos explican el porqué de esta discriminación hacia la mujer, como por ejemplo la teoría *del gusto por la discriminación* según la cual los individuos, tanto por el lado de la demanda como de la oferta del mercado laboral, presentan cierto gusto o preferencia por discriminar a las mujeres. No obstante, esta discriminación salarial por sexos también puede ser debida a otras causas, como por ejemplo la existencia de una discriminación estadística o acumulativa.

En España los estudios realizados muestran que las mujeres se encuentran segregadas ocupacionalmente y discriminadas en materia salarial. Esta situación desfavorable que sufren las mujeres junto a otra serie de factores como por ejemplo la edad, el nivel de estudios, la movilidad geográfica, etc., repercuten en su comportamiento dentro del mercado de trabajo, comportamiento que, por otro lado, depende de la situación que esté atravesando el ciclo económico del país, afectándolas menos (más) el paro durante los períodos recesivos (expansivos).

BIBLIOGRAFIA

- BECKER, G. (1983): *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, Alianza, Madrid.
- BLAUG, M. (1983): " El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada", en TOHARIA, L. (comp), *Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones*, Alianza, Madrid.
- BOVER, O. y ARELLANO, M. (1995): "Female labour participation in the 1980s: the case of Spain", en *Investigaciones Económicas*, Vol XIX (2), pp. 171-194.
- BOWLES, S. y GINTIS, H. (1983): "El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista", en *Educación y Sociedad*, nº 1, pp. 197-206.
- CARRINGTON, W.J. y TROSKE, K.R. (1994): "Gender segregation in small firms", en *The Journal of Human Resources* XXX (3), pp. 503-533.
- DURÁN, M.A (1972): *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*, Colección Ciencias Sociales, Tecnos, Madrid.
- ESTADÍSTICAS HISTÓRICAS DE ESPAÑA. SIGLOS XIX y XX. (1989) Fundación Banco Exterior, Colección Investigaciones, Madrid.
- FERBER, M.A. y KORDICK, B. (1978): "Sex differentials in the earnings of Ph. D.s", en *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 31, nº 2, pp. 227-238.
- FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS, F. (1985): *La participación laboral de la mujer. Un análisis microeconómico*, Colección Tesis Doctorales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS, F. (1991): "Las tasas de actividad con especial referencia al caso de las mujeres", en *Estudios de Economía del Trabajo de España III: El Problema del Paro*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 377-420.
- HAMERMESH, D.S. y REES, A. (1984): *Economía del trabajo y los salarios*, Alianza, Madrid.
- HERNÁNDEZ, F. y RIBOUD, M. (1991): "Tendencias de la actividad femenina en España: Un ensayo interpretativo", en *Estudios de Economía del Trabajo de España III: El Problema del Paro*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 355-375.
- HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P.J. (1995): "Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España", en *Investigaciones Económicas* Vol. XIX (2), pp.195-215.
- LORENTE, J.R. (1990): "La contratación temporal y la segmentación del mercado laboral español" en *Información Comercial Económica*, pp. 3933-3937.
- MOLTÓ, M.L. (1984): "Estudio empírico de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo académico", en *Estadística Española*.102, pp. 105-128.
- NEUMARK, D. y McLENNAN, M. (1994): "Sex discrimination and women's labor market outcomes" en *The Journal of Human Resources* XXX (4), pp. 713-740.
- NOVALES, A., SEBASTIÁN, C. y SERVEN, L. (1990): *El paro en España: características, causas y medidas*, Fundación de Estudios de Economía Aplicada, Madrid.
- NOVALES, A. y MATEOS, B. (1990): "Empleo, capital humano y participación femenina en España" en

Investigaciones Económicas XIV, pp. 457-478.

- OCDE (1985): *La integración de la mujer en la economía*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- PEINADO LÓPEZ, M.A. (1990): "Un Análisis microeconómico de las diferencias salariales entre hombres y mujeres" en *Información Comercial Española*, pp. 101-109.
- PEINADO LÓPEZ, M.A. (1991): "Análisis de las diferencias salariales por sexo" en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* nº 13-14, pp. 104-113.
- PIORE, M. (1983): "La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente", en TOHARIA, L. (comp), *Mercado de Trabajo : Teorías y Aplicaciones*, Alianza, Madrid.
- REQUENA SANTOS, F. (1988): "La introducción de la mujer en la población activa: Una posible explicación de la tasa de paro (1975-1987)" en *Sistema* 85, pp. 27-41.
- RIBOUD, M. y HERNÁNDEZ, F. (1989): *Un análisis de la discriminación salarial de las mujeres en España*, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- SCHULTZ, T.W. (1983): "La inversión en capital humano" en *Educación y Sociedad*, nº 1, pp. 181-195.
- UGIDOS, A. (1993): "Gender wage differentials and sample selection: evidence from Spain". Ponencia presentada en el XVIII Simposio de Análisis Económico, Barcelona.
- UGIDOS, A. y DE LA RICA, S. (1995): "¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?" en *Investigaciones Económicas*, vol XIX (3), pp. 395-414.
- WATTS, M y RICH, J. (1993): "Occupational sex segregation in Britain, 1979-1989: the persistence of sexual stereotyping", *Cambridge Journal of Economics*, 17 pp. 159-177.