



Reis. Revista Española de Investigaciones
Sociológicas
ISSN: 0210-5233
consejo.editorial@cis.es
Centro de Investigaciones Sociológicas
España

Domínguez Martín, Rafael; Sánchez-Sánchez, Nuria
Los diferenciales salariales por género en España durante el desarrollismo franquista
Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 117, 2007, pp. 143-160
Centro de Investigaciones Sociológicas
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99715245006>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

Los diferenciales salariales por género en España durante el desarrollismo franquista

Salary differences because of gender during the unimpeded development of the Franco years

Rafael Domínguez Martín

Universidad de Cantabria

domingur@unican.es

Nuria Sánchez-Sánchez

Universidad de Cantabria

sanchezn@unican.es

Palabras clave: Desigualdad Salarial, Discriminación Laboral, Mujeres Trabajadoras, Distribución Ocupacional, División Sexual del Trabajo, Franquismo.

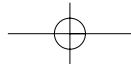
Keywords: Salary Inequality, Employment Discrimination, Working Women, Occupational Distribution, Division of the Sexes in the Workplace, The Franco Years.

RESUMEN

En este trabajo se analizan los diferenciales salariales por género (DSG) en los distintos sectores de la economía española durante el desarrollismo franquista (1960-1975). En la primera sección se repasa la literatura sobre las causas de la existencia de diferenciales salariales en la historia del pensamiento económico con el fin de establecer algunas hipótesis explicativas. En la segunda y tercera se especifican el marco institucional de las relaciones laborales y la situación de la mujer en el mercado de trabajo durante ese período. En la cuarta se relacionan las diferentes medidas para observar los diferenciales salariales y la segregación ocupacional. En la quinta, a partir de la *Encuesta de Salarios* de 1963-1975, se estudia la evolución desagregada de los DSG por ra-

ABSTRACT

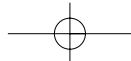
This article aims to analyse salary differences for reasons of gender in the different sectors of the Spanish economy during the unimpeded development of Franco's Spain (1960-1975). The first section reviews literature written about the reasons, in the history of economic thought, for such differences, with a view to establishing some hypothesis to explain them. The second and third sections specify the institutional framework of labour relations and the situation of women in the labour market during that period. The fourth section lists the different methods for observing the differences and occupational segregation. The fifth section takes the 1963-1975 *Encuesta de Salarios* to study the disintegrated evolution of gender salary differences

**RAFAEL DOMÍNGUEZ MARTÍN Y NURIA SÁNCHEZ-SÁNCHEZ**

mas de actividad y ocupación, y se explora la relación entre nivel salarial, segregación ocupacional y diferenciales salariales. El trabajo finaliza con las principales conclusiones.

by activity sectors and occupation, and the relationship between salary level, occupational segregation and salary differences is explored. The article ends with the main conclusions.





LOS DIFERENCIALES SALARIALES POR GÉNERO EN ESPAÑA

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se analizan los diferenciales salariales por género (DSG) en los distintos sectores de la economía española durante el desarrollismo franquista (1960-1975). En la primera sección se repasa la literatura sobre las causas de la existencia de diferenciales salariales en la historia del pensamiento económico (desde los trabajos de Edgeworth, Marshall y Pigou) con el fin de establecer algunas hipótesis explicativas relacionadas con la teoría de los mercados de trabajo segmentados y la segregación ocupacional. En la segunda y tercera se especifican el marco institucional de las relaciones laborales (Ley de derechos de la mujer de 1961) y la situación de la mujer en el mercado de trabajo durante ese período en el que se produjo un incremento de la tasa de participación femenina en la industria y, sobre todo, en los servicios. En la cuarta se relacionan las diferentes medidas para observar los diferenciales salariales (absoluto y relativo) y la segregación ocupacional. En la quinta, a partir de la *Encuesta de Salarios* de 1963-1975, se estudia la evolución desagregada de los DSG por ramas de actividad y ocupación, y se explora la relación entre nivel salarial, segregación ocupacional y diferenciales salariales. El trabajo finaliza con las principales conclusiones.

1. DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO: HIPÓTESIS EXPLICATIVAS DESDE LA ECONOMÍA

En las economías emergentes, las mujeres padecen diferenciales salariales elevados y se concentran en trabajos peor pagados tanto en el sector formal como en el informal. A fines del siglo XIX y principios del XX, la teoría económica justificó la existencia de diferenciales salariales por género de diversas maneras: Edgeworth (1893, 1922, 1923), en coincidencia con Sidney Webb (1891), en términos de menor productividad; Marshall (1890), por diferencias de inversión en capital humano; y Pigou (1924), al dar prioridad a la maximización del bienestar familiar¹. Así como los economistas de la corriente principal respondieron a

¹ Sobre este particular, ver Pujol (1998: 53-57, 94 y ss.). Los trabajos de estos autores fueron el dique frente a las demandas de la primera oleada del movimiento de liberación de la mujer, que contó con sus propios análisis sobre las causas de los diferenciales salariales. Todos ellos partieron de la teoría de Mill y Taylor (1869) sobre la existencia de grupos no competitivos en el mercado de trabajo: en ciertos empleos (sin cualificar) se produce sobreoferta y, por consiguiente, los salarios son bajos, mientras que en otros (los cualificados) los trabajadores disfrutan de elevados salarios debido a la limitación de la oferta. Pero no sería hasta la década de 1890 que Millicent Garrett Fawcett (1892), asociada al movimiento sufragista, aplicó la teoría de Mill y Taylor a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, en lo que fue la primera teoría del mercado dual de trabajo. Durante la I Guerra Mundial, Fawcett (1918), desde la presidencia de la National Union of Women Suffrage Societies, atribuyó directamente los diferenciales salariales a prácticas discriminatorias —que otros economistas como William Smart (1895) ya habían constatado— responsables de la masificación de los trabajos considerados como propios de mujeres, y emprendió una cruzada para la consecución de igual salario para igual trabajo. Desde fuera del feminismo, Beatrice Potter Webb, en su famoso *Minority Report*, convergió con esta posición y demandó el libre acceso de la mujer a una serie de trabajos hasta entonces vedados por la leyes protectoras impulsadas por los sindicatos, así como una legislación estatal para garantizar la igualdad de retribuciones para ocupaciones similares. Al respecto, véase Pujol (1998: 26, 38, 57-58, 75-91).

RAFAEL DOMÍNGUEZ MARTÍN Y NURIA SÁNCHEZ-SÁNCHEZ

las demandas de la primera oleada de liberación de la mujer, los economistas neoclásicos posteriores a la II Guerra Mundial hicieron lo propio respecto a la segunda oleada del feminismo con argumentos similares contraatacados por las economistas feministas², que encontraron cobijo en la teoría de los mercados de trabajo segmentados³.

La existencia de segregación ocupacional, como fenómeno enfatizado por dicha teoría, planteó un debate paralelo al del diferencial salarial entre neoclásicos y feministas. El enfoque neoclásico explicó la segregación ocupacional por factores de oferta (teoría del capital humano) y demanda (teoría de la discriminación). La teoría del capital humano argumenta que las mujeres invierten menos en capital humano porque anticipan que su participación en el mercado de trabajo no será continua, e invierten en aquellas habilidades y ocupaciones para las que las tasas de depreciación del capital humano son relativamente más bajas, lo cual explicaría la concentración de los empleos femeninos en dichas actividades, y los desequilibrios entre exceso de oferta y concentración de demanda que dan como resultado bajos salarios. Por su parte, la teoría de la discriminación establece que el prejuicio de los empleadores, de los trabajadores o de los consumidores contra la contratación de mujeres regula el número de éstas en una determinada ocupación: si el prejuicio es bajo, la contratación tenderá a ser como mínimo paritaria, y si es alto, el porcentaje de mujeres será muy bajo. Dicho prejuicio puede explicarse por problemas de información imperfecta, que es el aspecto enfatizado por la variante estadística de la teoría de la discriminación⁴.

Por su parte, el enfoque feminista criticó la visión neoclásica porque tomaba como dado el supuesto de que las mujeres tienen una participación intermitente en el mercado laboral y no explora las fuerzas económicas y sociales que afectan a la continuidad de la fuerza de

² Desde la teoría del capital humano, la corriente principal señaló que una parte muy significativa del diferencial salarial puede explicarse por el mercado (las diferencias entre oferta y demanda de trabajo) y por las diferencias en educación y dotación de capital humano entre hombres y mujeres: como las mujeres anticipan —por sus expectativas de dedicarse a la reproducción social— que van a participar de manera intermitente en el mercado de trabajo, realizan un menor esfuerzo de acumulación de capital humano, lo que a la postre determina su menor productividad. Sólo la porción o residuo que queda por explicar (que si el modelo estuviera bien especificado sería igual a 0) cabe atribuirlo a factores exógenos, esto es, a la discriminación de la mujer, que se define como la remuneración del empleo femenino por debajo del masculino a igual productividad. Rubery (1987: 929); Figart (2000a: 747-748; 2000b: 107); Brown (2000: 25-29, 80-82).

³ En su formulación más básica, el mercado de trabajo se divide en buenos y malos trabajos. Los primeros se caracterizan por la seguridad en el empleo, las posibilidades de promoción y la mejora de los salarios a medida que aumenta la cualificación, habilidades y antigüedad de los trabajadores. Los malos trabajos, por el contrario, se caracterizan por la inseguridad, la falta de promoción y el desacoplamiento con las cualificaciones del trabajador. En la versión más sofisticada de Reich, Gordon y Edwards (1973), el mercado de trabajo se divide en dos segmentos: uno primario que incluye los *good jobs* (puestos directivos y profesionales, empleos industriales sindicalizados y trabajos de oficina en grandes empresas) y otro secundario compuesto por *bad jobs* (subsegmentos que concentran la mano de obra femenina y los inmigrantes o grupos étnicos minoritarios), donde los salarios están por debajo de los de los hombres del mismo segmento, y frecuentemente por debajo de los de los hombres de segmentos inferiores. King (2000: 505-508).

⁴ Rubery (1987: 929); Burnette (1997: 272-278); Burnell (2000: 579).



LOS DIFERENCIALES SALARIALES POR GÉNERO EN ESPAÑA

trabajo femenina. El sexism (poder) importa. La segregación no es simplemente el resultado de una libre elección racional manifestada en la oferta y la demanda de trabajo, sino que se deriva de la existencia de mercados de trabajo segmentados en los que las mujeres son mayoritariamente asignadas a los segmentos secundarios (los hombres tienen derecho de preferencia en la elección), lo que genera procesos de retroalimentación que refuerzan la propia segregación ocupacional⁵. Los bajos salarios que cobran las mujeres por ser mujeres explican la baja inversión femenina en capital humano, la cual anticipa la discriminación realmente existente mantenida por un conjunto de instituciones (reglas de juego) socialmente construidas que perpetúan la desigualdad por género en el mercado de trabajo y la economía familiar. La existencia de ocupaciones consideradas como femeninas ayuda a mantener bajos salarios para las mujeres —como consecuencia de un proceso de *overcrowding*— a pesar de que en las mismas el diferencial salarial es más estrecho: cuanto mayor sea la proporción de mujeres en una ocupación, más bajo será el salario como media, como resultado de la persistencia de la ideología del salario familiar por la cual los hombres deberían ganar salarios lo bastante altos como para mantener a su familia, mientras que los de las mujeres deberían bastar, como señaló Adam Smith, «para remediar a sí mismas»⁶.

2. MARCO INSTITUCIONAL: DEL FUERO DEL TRABAJO A LA LEY DE 1961⁷

El contexto legal e institucional resulta determinante a la hora de entender la discriminación laboral en esta etapa. En 1951, la Organización Internacional del Trabajo estableció el *Convenio 100*, llamado también *Convenio sobre igualdad de remuneración*, para promover «la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor». España no se adhirió al *Convenio 100* hasta 1967⁸. Entretanto prevaleció un *corpus integrado* por el *Fuero del Trabajo* (1938), que pasó a tener rango de ley fundamental (asimilable a constitucional en el peculiar régimen legal del franquismo) a partir de 1947⁹. El *Fuero* confirmó el concepto de salario familiar —y su correlato de discriminación salarial de la mujer— al señalar textualmente que «se regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica». En esa línea, a través de la Sección Femenina de la Falange, se impulsaron políticas laborales y natalistas

⁵ Rubery (1987: 930-931); Blau y Khan (2000: 79-83); Burnell (2000: 581-582).

⁶ Carrasco y Mayordomo (1997: 54-55); Figart (2000a: 748-749); Hartmann y Figart (2000: 71, 73); Mutari (2000: 344); Lago (2002: 179).

⁷ Agradecemos a Lourdes López Cumbre sus valiosas informaciones acerca de la legislación laboral franquista.

⁸ Sáez (1994: 22-23, 76); Figart (2000a: 749); Hartmann y Figart (2000: 71-72).

⁹ Villa y Palomeque (1978 I: 346); Villa (2003: 263, 318, 476-479).

RAFAEL DOMÍNGUEZ MARTÍN Y NURIA SÁNCHEZ-SÁNCHEZ

de viejo cuño: se trataba de devolver a las mujeres al hogar para que dejaran el trabajo a los hombres (Orden de 27 de diciembre de 1938), y que ello sirviera para aumentar la reproducción de la fuerza laboral, en la típica estrategia totalitaria para reducir el paro, y de paso el coste de oportunidad de los niños bloqueando la remuneración de la actividad de mercado de las mujeres. Por su parte, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 introducía diversos mecanismos para desalentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contemplaba la existencia de discriminaciones salariales legales, que fueron abundantemente utilizadas en las reglamentaciones de trabajo de las distintas ramas¹⁰. Estos mecanismos eran reforzados indirectamente a través del sistema educativo con un proceso de socialización completamente distinto para hombres y mujeres y de disposiciones como el requisito previo de la autorización del marido para que la mujer casada pudiera realizar un contrato de trabajo, que se mantuvieron en la reforma del *Código Civil* de 1958.

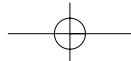
Tras el Plan de Estabilización, la Ley de 26 de julio de 1961, conocida como «Ley de los derechos de la mujer» y desarrollada por el Decreto de 1 de febrero de 1962, autorizó a las mujeres «para celebrar toda clase de contratos de trabajo, concertar convenios colectivos y ejercer funciones laborales propias o en representación ante las empresas», garantizando que el cambio de estado civil no rompiera la relación laboral. En todo caso, la nueva regulación mantenía un conjunto de «disposiciones protectoras del trabajo femenino», entre las que destacan las que afectaban a las mujeres casadas, incluida la autorización previa del marido del *Código Civil*¹¹.

Con la Ley de 1961 se abolió la retirada obligatoria de la mujer de sus puestos de trabajo al casarse —lo que en la terminología del régimen se denominaba pérdida de la «situación de celibato contractual», constituyendo la indemnización por despido una «dote»— y se declaró ilegal la discriminación salarial por razón de sexo, garantizándose el derecho de la mujer casada a pedir excedencia de uno a cinco años por maternidad¹². Esta legislación fue puesta al día en 1970, pero todavía se mantuvo un concepto patriarcal de la familia (ya que la re-

¹⁰ Así, la «protección del trabajo de la mujer» establecía, entre otros, los siguientes puntos: «1) Prohibición de la realización de ciertos trabajos. 2) Remuneraciones especiales, distinguiendo entre trabajos femeninos y trabajos masculinos desempeñados por mujeres. 3) Estímulos destinados a inducir la vida de hogar en la mujer casada, alejándola del trabajo industrial, generalmente a través de procedimientos de excedencia forzosa cuando contrae matrimonio» (Escuela Sindical, 1964: 17-18).

¹¹ Después de todo, la Ley fue redactada por la Sección Femenina y presentada a las Cortes por Pilar Primo de Rivera. Olea (1961: 328); Escuela Sindical (1964: 18); Benería (1977: 44-45).

¹² Sin embargo, la nueva regulación tenía algunas escapatorias para las empresas. En primer lugar, se preveía que los «Reglamentos de Trabajo, Convenios Colectivos y Reglamentos de Empresa señalarán las normas específicas que adecuen la retribución al diferente valor o calidad del trabajo femenino». En segundo lugar, las mujeres tenían vedado el acceso a los «trabajos de carácter peligrosos, penosos o insalubres» (recogidos en la relación primera y segunda del Decreto de 26 de julio de 1957). En tercer lugar, se planteaba una cláusula de irretroactividad para que los contratos anteriores a enero de 1962 no pudieran acogerse a los beneficios de la nueva Ley. Olea (1961: 339-342); Escuela Sindical (1964: 19).



LOS DIFERENCIALES SALARIALES POR GÉNERO EN ESPAÑA

forma tenía el «propósito de armonizar el trabajo por cuenta ajena de la mujer con el cumplimiento de sus deberes familiares, singularmente como esposa y madre», con límites a la libertad legal de contratación (la autorización del marido para firmar un contrato de trabajo en el caso de las mujeres casadas, o la prohibición de abandonar el hogar paterno hasta los 25 años para las mujeres solteras, art. 321 del Código) que no se abolirían hasta 1975¹³.

3. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO DURANTE EL FRANQUISMO

El mercado de trabajo durante el franquismo, en el que se reforzó el papel tradicional de la mujer y en el que, pese a la retórica del régimen (Leyes de 1958 y 1973 sobre convenios colectivos sindicales), no existía derecho genuino a la negociación colectiva, confirma punto por punto los análisis feministas sobre las causas de la existencia de diferenciales salariales por género y segregación ocupacional.

La normalización de la situación del régimen de Franco tras el Plan de Estabilización de 1959 y el proceso de crecimiento económico y cambios estructurales que éste impulsó, en particular la desagrarización, la urbanización, la aparición de la sociedad de consumo y la emigración mayoritariamente masculina al extranjero, precisaban un cambio del marco legal en lo referido a la situación laboral de la mujer¹⁴. Entre 1940 y 1970, la población femenina sobre la población activa total pasó del 12 al 25% (Benería, 1977: 29). A la altura de 1970, el 12% de las mujeres casadas trabajaban fuera del hogar (aproximadamente la misma cifra que Estados Unidos y Gran Bretaña en 1930) y un 15% más realizaban tareas extradomésticas (Durán, 1972: 76; Costa, 2000: 106), de manera que al finalizar el franquismo aproximadamente el 28% de las mujeres eran activas (una de las cifras más bajas de Europa), frente al 72% de los hombres, con un recorte de la diferencia de tasas de actividad entre sexos de más de 8 puntos entre 1964 y 1975 (desde 52 a 44)¹⁵. Por sectores, una cuarta parte de las mujeres trabajaban en el sector agrario, otra cuarta parte en la industria (9% en confección y calzado y 5% en industrias textiles) y aproximadamente la mitad en los servicios (destacando los servicios personales, con el 19%, y el comercio, con el 18) (Durán, 1972: 32, 133-134).

¹³ Durán (1972: 37-40); Benería (1977: 45-46).

¹⁴ Durán (1972: 32-35); Benería (1977: 33-45). Uno de los aspectos más significativos fue la mejora del nivel de educación: la proporción femenina en la enseñanza media pasó del 33% en 1945-46 al 45% en 1971-72, y en la enseñanza universitaria, las mujeres matriculadas, que representaban el 13% en 1940-41, alcanzaron casi el 34% en 1971-72. Benería (1977: 65).

¹⁵ Francisco (1991: 26); Costa (2000: 113).

RAFAEL DOMÍNGUEZ MARTÍN Y NURIA SÁNCHEZ-SÁNCHEZ

Dejando al margen la peculiar situación del sector agrario, donde las mujeres resultaban invisibles en las estadísticas de población activa al no percibir salarios por su situación de ayudas familiares, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo siguió las pautas de desagrariación, industrialización y terciarización de la economía española, aunque con ciertos matices: se produjo un incremento de la población femenina en la industria (que pasó del 23 al 25% de la población activa del sector en la década de los sesenta), aunque los empleos tendieron a concentrarse en las ramas más feminizadas (textil, alimentación, químicas, confección, cueros y piel); y, sobre todo, hubo un aumento muy notable en el sector servicios, especialmente en el comercio, donde las mujeres pasaron de ser del 19 al 35% de la población activa) (Durán, 1972: 32, 133-134).

4. DIFERENCIAL SALARIAL POR GÉNERO Y SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

El DSG es uno de los indicadores estadísticos más relevantes sobre el estatus económico de las mujeres y se suele tomar como *proxy* de la discriminación salarial. Cuando el salario femenino está por debajo de la tasa salarial paritaria se habla de diferencial o brecha (*gap*) salarial. El diferencial se puede calcular en términos absolutos (DSGa) o relativos (DSGr). En el primer caso se trata de un cociente entre la diferencia del salario medio masculino (Sm) y el femenino (Sf) y el salario medio masculino:

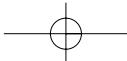
$$\text{DSGa} = (\text{Sm} - \text{Sf}) / \text{Sm}$$

En el segundo caso se expresa dicho cociente en tantos por cien, o bien se establece un cociente entre el salario medio femenino y el masculino, anual, mensual, semanal o por hora; el diferencial salarial, entonces, es igual a 1 ó 100 menos el resultado de dicho cociente o ratio salarial:

$$\text{DSGr} = 1 - (\text{Sf} / \text{Sm})$$

La tendencia del diferencial salarial a lo largo del tiempo es una medida del progreso económico de las mujeres: cuanto más se reduzca, mayor será dicho progreso, de manera que cabe esperar que el *gap* salarial sea menor en aquellos países que tengan políticas salariales igualitarias y, sobre todo, un sistema de negociación colectiva, y mayor en aquellos que enfaticen el papel tradicional de las mujeres y carezcan de derecho efectivo a la negociación colectiva. En general, a mayor nivel de desarrollo, menor es el diferencial salarial¹⁶.

¹⁶ Francisco (1991: 9, 188); Figart (2000a: 746-747).



LOS DIFERENCIALES SALARIALES POR GÉNERO EN ESPAÑA

Por su parte, la desigualdad en la distribución de hombres y mujeres en las diferentes categorías ocupacionales es lo que se denomina segregación ocupacional por género. La medida estándar de la segregación ocupacional es el índice de disimilaridad de Duncan y Duncan (1955):

$$\text{ISO} = 1/2 \sum [F_i - M_i]$$

donde F_i es la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo que se emplea en una ocupación i , y M_i es la proporción de hombres en la fuerza de trabajo que se emplea en una ocupación i . El rango del índice va de 0 (que representa la perfecta integración) a 100 (que representa la completa segregación) y el valor concreto que tome el mismo indica el porcentaje de mujeres (u hombres) que deberían cambiar de ocupación para que la distribución ocupacional de ambos sexos fuera idéntica¹⁷.

5. ANÁLISIS EMPÍRICO A PARTIR DE LA ENCUESTA DE SALARIOS

Para analizar los diferenciales salariales a los que dio lugar este marco institucional patriarcal se utiliza la *Encuesta de Salarios*, del INE, realizada trimestralmente desde 1963 a 1976 con distinción de sexos (a partir de 1977 dicha distinción desapareció). En la estadística no se incluyeron las divisiones 0, 7, 8 y 9: Agricultura, Silvicultura y Pesca; Transportes, Almacén y Comunicaciones; Servicios; y Actividades no bien Especificadas. Asimismo, en la división 6 no se incluyó el Comercio de Bienes Inmuebles. Aunque en 1964 se anunció la rectificación de estas omisiones, el caso es que nunca llegaron a estudiarse. En definitiva, la información incluye datos para dieciocho grupos. El procedimiento de elaboración de la encuesta puede resumirse muy brevemente como sigue: en primer lugar, la población muestral efectiva a la que se extiende la encuesta se agrupa siguiendo las ramas de actividad de la CNAE. El segundo paso consiste en aplicar un muestreo estratificado a cada una de estas poblaciones. La estratificación se realiza de acuerdo con el número de trabajadores de cada establecimiento, diseñándose seis estratos: a) de 10 a 19 trabajadores; b) de 20 a 49; c) de 50 a 99; d) de 100 a 249; e) de 250 a 499; y f) de 500 trabajadores en adelante. El estrato de más de 500 trabajadores se investiga de forma exhaustiva, mientras que en el resto se encuesta un número de establecimientos de forma que comprenda al menos el 10% de la población laboral de cada actividad (aproximadamente la muestra recoge 500 empresas).

La fuente establece la remuneración efectiva de los trabajadores (excluyendo lo percibido por dietas, plus familiar y retribuciones en especie), por sexo, categoría, rama de actividad

¹⁷ Strober (1987: 691-692); Burnell (2000: 578).

RAFAEL DOMÍNGUEZ MARTÍN Y NURIA SÁNCHEZ-SÁNCHEZ

y período de tiempo (hora)¹⁸. Las categorías profesionales se dividen en dos grupos: empleados y operarios. En la primera se establecen cuatro segmentos (técnicos titulados, otros técnicos, administrativos y subalternos), de los que significativamente sólo existe información por sexo para el último. En la categoría de operarios la diferenciación por sexos es sistemática en los cinco segmentos en los que se divide, a saber, jefes de equipo y oficiales de primera, oficiales de segunda y tercera, peones especialistas, peones, y aprendices y pinches.

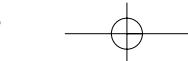
Antes de comenzar con el estudio de los diferenciales salariales conviene tener en cuenta en qué contexto laboral nos movemos. Para ello recurrimos a los datos que proporciona la *Encuesta de Población Activa* sobre ocupados y ramas de actividad (tabla 1). Atendiendo al sector industrial, la población ocupada femenina suponía el 37% de la fuerza laboral, frente al 63% masculino. Si analizamos la composición de la población ocupada por ramas de actividad se observa una marcada segregación laboral por género, coexistiendo sectores en los que la mano de obra femenina es superior a la masculina con sectores en los que ocurre lo contrario. Un análisis detallado del período 1963-75 muestra que la fuerza laboral femenina estaba mucho más concentrada, sectorialmente hablando, que la masculina. De hecho, más del 80% de las trabajadoras se agrupaban en tres ramas de actividad: Calzado (41,9%), Textil (24,7%) y Alimentación (15,4%). En cambio, la fuerza laboral masculina se encontraba mejor distribuida entre los distintos sectores.

Aplicamos el índice de Duncan y Duncan (1955)¹⁹ para estudiar la desigual distribución del trabajo femenino y masculino en las distintas ramas de actividad. En valor absoluto, el índice expresa que cuanto más cercano a cero, menor es la desigual distribución, y si es cercano a 100, mayor es la segregación. Los menores valores del índice en términos absolutos se alcanzan en las ramas Textil y Calzado; además, estas dos ramas son las únicas que obtienen valores positivos del índice, reflejando el mayor número de trabajadores femeninos frente a masculinos²⁰ (en este caso cabe hablar de segregación masculina). Por el contrario, el índice alcanza en términos absolutos los mayores valores en Madera y Corcho (sector en el que apenas trabajan mujeres), Caucho y Químico, Imprentas y Papel.

¹⁸ El número de horas trabajadas varía como consecuencia de la aparición de paros parciales, disminución de jornadas, etc., lo que puede provocar cambios en la retribución media por hora trabajada que nada tienen que ver con la remuneración en sí.

¹⁹ A partir de este índice se han construido otros más sofisticados y complejos, pero preferimos utilizarlo por la sencilla interpretación intuitiva que ofrecen los resultados.

²⁰ El índice de Duncan y Duncan se plantea en términos absolutos; no obstante, nosotros en la tabla 1 hemos querido mantener el signo para diferenciar más claramente cuáles son las ramas donde la segregación es femenina (en las que el índice toma valor negativo) y masculina (en las que el índice toma valor positivo).



LOS DIFERENCIALES SALARIALES POR GÉNERO EN ESPAÑA

Estas diferencias entre ramas de actividad que aparecen expuestas en la tabla 1 se mantienen durante todo el período considerado. La mayor concentración de mujeres en un sector, es decir, el menor valor del índice de segregación, no constituye en sí misma un problema, ya que hombres y mujeres pueden realizar distintas elecciones al elegir su profesión. Sin embargo, si la mayor segregación va acompañada de menores remuneraciones en esas ramas de actividad estaríamos ante un problema de discriminación laboral.

TABLA 1

Población ocupada por ramas de actividad, 1973

Ramas de actividad	Varones	Mujeres	Distribución ocupación femenina	Distribución ocupación masculina	Porcentaje mujeres ocupadas	Porcentaje varones ocupados	Índice
Alimentación	306.555	108.429	15,43	25,67	26,12	73,87	-23,88
Textil	131.708	174.159	24,78	11,03	56,93	43,06	6,93
Calzado y Cuero	134.590	295.047	41,99	11,27	68,67	31,33	18,67
Madera y Corcho	259.311	22.404	3,19	21,71	7,95	92,05	-42,05
Papel	37.551	11.743	1,67	3,14	23,82	76,18	-26,18
Imprentas y Editoriales	88.102	21.554	3,07	7,38	19,65	80,34	-30,35
Caucho y Químico	147.982	31.590	4,50	12,39	17,59	82,41	-32,41
Fabricación Petróleo	88.472	37.758	5,37	7,41	29,91	70,09	-20,09

FUENTE:
EPA.

Analizamos esta cuestión a través del gráfico 1, que representa, por un lado, el índice de segregación y, por otro, el salario medio/hora²¹. La existencia de discriminación laboral se pone de manifiesto al observarse una relación positiva entre ambas magnitudes. La excepción la constituye la rama Madera, donde la concentración de hombres es alta y, sin embargo, los salarios medios son bajos.

Las diferencias salariales por sexo se deben tanto a diferencias en la rama de actividad como a diferencias en la ocupación (de cargo) que desempeñe el trabajador. Para una primera aproximación a esta idea centramos el análisis en las diferencias ocupacionales para cada rama de actividad. Con este objetivo, se han calculado los diferenciales salariales re-

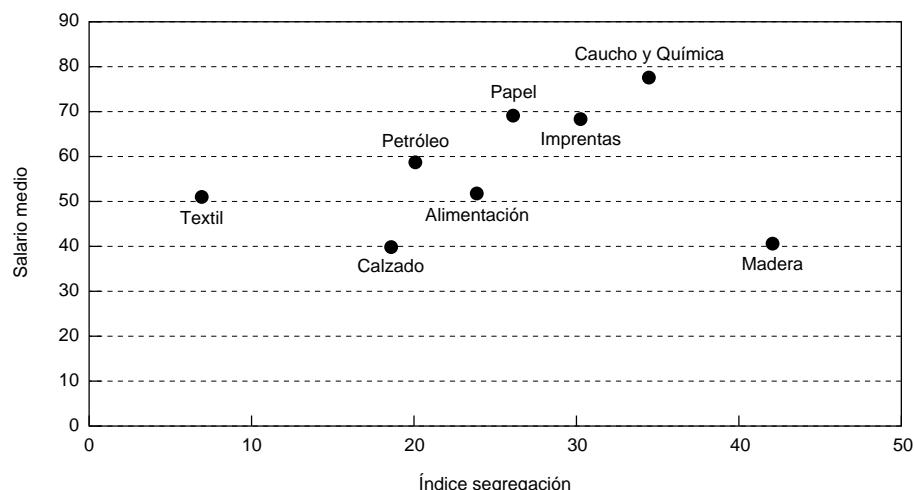
²¹ El índice de segregación se calcula con la EPA, mientras que el salario medio por hora procede de la ES. Dada la heterogeneidad de las fuentes estadísticas en la agrupación de las ramas de actividad, pueden existir distorsiones causadas por la agrupación en ramas de actividad; no obstante, no creemos que sean muy importantes dado que ambas encuestas mantienen una clasificación sectorial basada en la CNAE y están elaboradas por el INE.

RAFAEL DOMÍNGUEZ MARTÍN Y NURIA SÁNCHEZ-SÁNCHEZ

lativos para las distintas ocupaciones utilizando el salario medio/hora de las ramas de actividad. De acuerdo con la expresión de la sección 2, el diferencial salarial relativo (DSGr) toma valores más bajos cuanto menor sea la discriminación por género, y a la inversa. En caso de que no exista discriminación (salario femenino = salario masculino), dicho diferencial sería igual a 0.

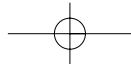
GRÁFICO 1

Índice de segregación y salario medio/hora



FUENTE:
EPA.

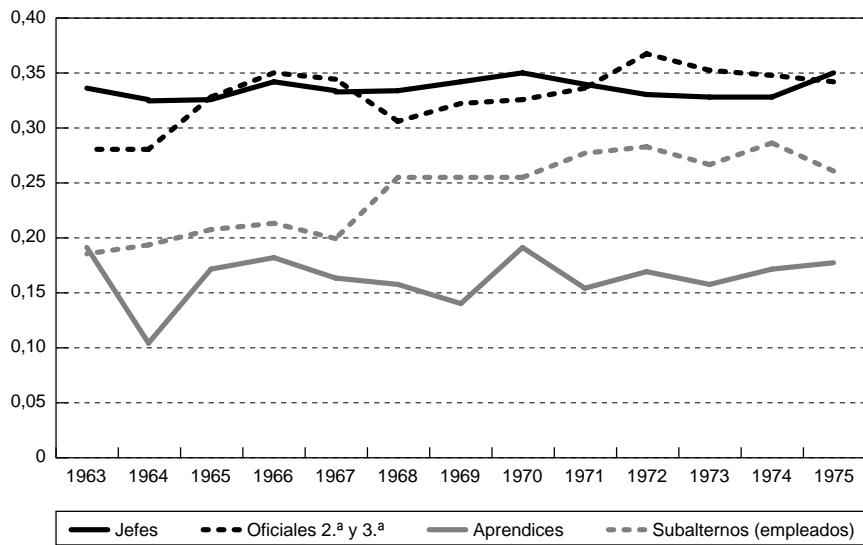
El análisis del gráfico 2 nos muestra el diferencial salarial durante todo el período para las dos ocupaciones más altas (jefes y oficiales) y para las dos más bajas (aprendices y subalternos). Una visión detallada del mismo nos permite sacar varias conclusiones interesantes. En primer lugar, se detecta la existencia de discriminación para todas las ocupaciones, ya que en ningún caso el DSGr es igual a cero. En segundo lugar, no se observa ningún acortamiento de la brecha salarial hombre-mujer a lo largo de los doce años estudiados; en todo caso cabría hablar de cierto retroceso para todas las ocupaciones (menos para los aprendices y los jefes, que se mantienen igual), destacando el aumento de la discriminación en subalternos y peones. Finalmente, cabe destacar que el DSGr más elevado, donde se produce mayor discriminación, es en las ocupaciones con mayor responsa-



LOS DIFERENCIALES SALARIALES POR GÉNERO EN ESPAÑA

GRÁFICO 2

Diferencial salarial relativo por ocupaciones



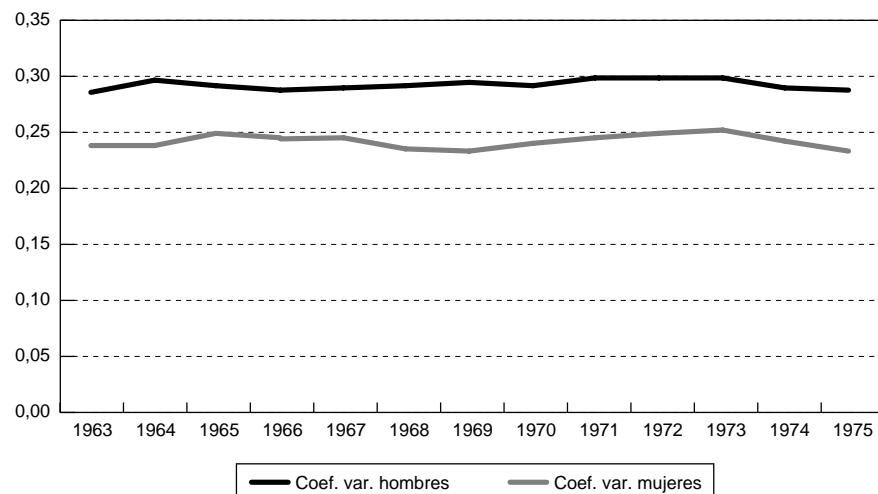
bilidad (jefes y oficiales de segunda y tercera), mientras que en la ocupación de aprendices se alcanzan los valores más bajos.

En definitiva, no hay reducción en la discriminación salarial, y es en los mejores cargos donde más se produce este fenómeno. Teniendo en cuenta que los años que abarcan de 1963 a 1975 son años de fuerte crecimiento económico, que marcan la transición al desarrollo de la economía española, los diferenciales salariales estarían correlacionados negativamente con el desarrollo económico, ya que, lejos de mejorar, aumentaron ligeramente.

Por otra parte, si atendemos a la evolución del abanico salarial por ocupaciones —calculado a través del coeficiente de variación del salario por ocupación— se puede afirmar que es mayor para hombres que para mujeres, manteniéndose dichas diferencias a lo largo de todo el período estudiado. La dispersión salarial entre ocupaciones de las mujeres es menor porque los puestos de mayor cualificación son los que mayor diferencial salarial presentan con sus homólogos masculinos, mientras que en las ocupaciones más bajas no se da tanta diferencia (gráfico 3). Por consiguiente, nos encontramos con que la distribución salarial interocupacional es menos dispersa para las mujeres. En cuanto a la evolución

GRÁFICO 3

Evolución del abanico salarial entre ocupaciones



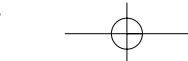
temporal del abanico salarial, podemos hablar de estabilidad a lo largo del período estudiado tanto para hombres como para mujeres²².

¿Cómo varía la discriminación para las distintas ramas de actividad y ocupaciones? Una mirada en conjunto a la tabla 2 permite comprobar que existen diferencias de comportamiento importantes dentro de las distintas ramas de actividad. Los cargos de mayor responsabilidad están asociados a una mayor discriminación, lo que se observa por el elevado valor del diferencial salarial relativo para la categoría de jefes y el menor valor obtenido para las categorías de ayudante y peón²³.

En las ramas de actividad donde se concentra el trabajo femenino (Textil, Calzado y Alimentos) se observa claramente mayor discriminación en las ocupaciones con más cualificación. Alimentos es donde se registran mayores diferenciales, seguida de Textil y, final-

²² No obstante, Serrano y Malo de Molina (1979) hablan de marcada disminución del abanico salarial para este período. Las discrepancias entre ambos resultados tienen su origen en que estos autores incluyen categorías de ocupaciones (técnicos titulados y sin titular) que, efectivamente, han perdido mucha ventaja salarial frente a las categorías inferiores. En nuestro caso no existen datos salariales hombre-mujer para esas categorías, por lo que no se han incluido en el análisis.

²³ Exceptuando CaUCHO, que muestra la tendencia contraria.



LOS DIFERENCIALES SALARIALES POR GÉNERO EN ESPAÑA

mente, Calzado, que mantiene menos diferencias interocupacionales. Sin embargo, no podemos afirmar que estas ramas sean las que mayores diferenciales alcanzan porque tanto la rama Química como la de Petróleo les superan considerablemente. En concreto, la rama Química alcanza el mayor diferencial en las ocupaciones más cualificadas de entre todas las ramas de actividad de nuestro estudio (sobre todo en las categorías de más cualificación, ya que en peones el valor del DSGr es cero en 1975). Además, el sector Químico es de los que mayor índice de segregación presenta.

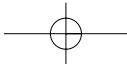
TABLA 2

Diferencial salarial relativo por ramas de actividad, 1963 y 1975

	Jefe oficina	Oficiales 2. ^a	Peones esp.	Peones	Ayudantes	Subalternos
<i>Año 1963</i>						
Petróleo	0,15	0,29	0,22	0,05	-0,01	0,22
Químico	0,45	0,38	0,33	0,20	0,15	0,20
Caucho	0,12	0,04	0,23	0,31	0,22	0,17
Imprenta	0,33	0,26	0,15	0,21	0,09	0,39
Papel	0,29	0,16	0,19	0,00	0,13	—
Madera	0,22	0,12	0,21	0,13	0,01	0,09
Alimentos	0,33	0,23	0,25	0,23	0,18	0,19
Calzado	0,19	0,17	0,16	0,12	0,11	0,26
Textil	0,28	0,13	0,23	0,19	0,14	0,15
<i>Año 1975</i>						
Petróleo	0,23	0,29	0,19	0,15	-0,16	0,37
Químico	0,35	0,43	0,20	0,14	0,34	0,18
Caucho	0,18	0,25	0,38	0,37	0,09	—
Imprenta	0,21	0,18	0,28	0,11	0,17	0,22
Papel	0,31	0,26	0,20	0,22	0,17	—
Madera	0,12	0,14	0,12	0,11	0,01	0,32
Alimentos	0,31	0,26	0,25	0,34	0,04	0,16
Calzado	0,22	0,19	0,26	0,14	0,12	0,03
Textil	0,30	0,24	0,32	0,17	0,21	0,16

En la rama Madera, que presentaba un comportamiento atípico en el gráfico 1, es donde menos se encuentra el fenómeno de la discriminación, registrando una mejora a lo largo del período salvo en la categoría de subalternos²⁴. El comportamiento de la rama Caucho

²⁴ Esta baja discriminación se produce a pesar de que, con anterioridad al 1 de enero de 1962 (fecha de entrada en vigor de la Ley sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer), las Reglamentaciones del trabajo vigentes en las industrias madereras tenían un marcado carácter discriminatorio: conforme a las mismas, el personal administrativo femenino tenía idéntica remuneración que los varones, mientras que el resto del personal femenino, si no se especificaba su remuneración, percibiría el 80% correspondiente del asignado a los varones, salvo en determinados trabajos de especialidad y esfuerzo, respecto de los que reaparece la identidad de remuneración.

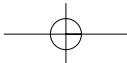


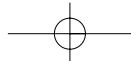
RAFAEL DOMÍNGUEZ MARTÍN Y NURIA SÁNCHEZ-SÁNCHEZ

es contrario al del resto, apreciándose mayores niveles de discriminación en las ocupaciones de peones y peones especializados, y menores en jefes y oficiales de segunda. Esta peculiaridad se acentúa a lo largo del período. Respecto a la Imprenta, destaca su favorable comportamiento a lo largo de los doce años estudiados ya que se reduce ostensiblemente la discriminación (salvo para los peones especializados), mostrando menor dispersión interocupacional del diferencial. Por último, cabe mencionar que la categoría de ayudantes en las ramas de actividad Madera, Petróleo y Metálicas básicas no sólo no presenta discriminación alguna, sino que en este caso las mujeres cobraban más que los hombres.

CONCLUSIONES

El análisis de los diferenciales salariales por género durante el período 1963-1975 en la España franquista nos conduce a establecer las siguientes conclusiones. En primer lugar, la participación de la mujer en el mercado laboral es mucho menor que la del hombre, confirmándose además la hipótesis de la economía feminista sobre la existencia de grupos no competitivos en el mercado de trabajo, que se remonta en la historia del pensamiento económico al período de finales del xix. En segundo lugar, los abultados diferenciales salariales convivieron con fenómenos de *overcrowding* y segregación ocupacional. Cuanto mayor fue el índice de segregación, mayor resultaba el salario medio conjunto cobrado en cada rama de actividad. En tercer lugar, el diferencial salarial está correlacionado negativamente con el nivel de desarrollo económico, si bien el primero sigue una pauta característica de U invertida en la distribución del ingreso por sexo (Boserup, 1970, 1987): durante los años de fuerte crecimiento económico del período 1963-1975, que marcan la transición al desarrollo de la economía española, los diferenciales salariales por género tendieron a aumentar. En cuarto lugar, el diferencial salarial relativo es mayor para las categorías más altas, lo que a su vez conduce a que el abanico salarial de los hombres sea mayor que el de las mujeres, manteniéndose dicha tendencia durante todo el período. Finalmente, los resultados ponen de manifiesto que los salarios conjuntos más bajos se pagaron en aquellas actividades en que había una mayor presencia de mujeres (Calzado, Alimentación y Textil). Como señalaba la propia *Encuesta de Salarios* de 1963: «en las industrias en que el número de mujeres es elevado, el salario medio de éstas suele ser inferior al de los varones, respondiendo esto a que corresponde, en general, a labores específicas con menor retribución» (INE, 1963: XIX). No obstante, los mayores diferenciales salariales por género se presentaron en aquellas ramas donde menores resultaron los ISO (Química y Petróleo).





LOS DIFERENCIALES SALARIALES POR GÉNERO EN ESPAÑA

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO, M. (1961): «La Ley de 24 de julio de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer», *Revista de Administración Pública*, 36: 327-354.

BENERÍA, L. (1977): *Mujer, economía y patriarcado durante la España franquista*, Barcelona, Anagrama.

BLAU, F. D., y KAHN, L. M. (2000): «Gender Differences in Pay», *Journal of Economic Perspectives*, 14 (4): 75-99.

BODICHON, B. L. S. (1857): *Women and Work*, Londres, Bosworth & Harrison.

BOSERUP, E. ([1970] 1989): *Woman's Role in Economic Development*, Londres, Earthscan Pub.

— (1987): «Inequality between the sexes», en J. Eatwell, M. Milgate y P. Newman (eds.) (1987 II: 824-827).

BURNELL, B. S. (2000): «Occupational Segregation», en J. Peterson y M. Lewis (eds.) (2000: 578-584).

BURNETTE, J. (1997): «An investigation to female-male wage gap during the industrial revolution in Britain», *Economic History Review*, 50 (2): 257-281.

BROWN, K. (2000): Trabajos distintos. *Una aproximación evolucionista a las mujeres en el trabajo*, Barcelona, Crítica.

CARRASCO, C., y MAYORDOMO, M. (1997): «La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español», *Información Comercial Española*, 760: 43-59.

COSTA, D. L. (2000): «From Mill Town to Board Room: The Rise of Women's Paid Labor», *Journal of Economic Perspectives*, 14 (4): 101-122.

DUNCAN, O., y DUNCAN, B. (1955): «A methodological analysis of segregation indices», *American Sociological Review*, 20 (2): 210-217.

DURÁN, M. A. (1972): *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*, Madrid, Tecnos.

EATWELL, J.; MILGATE, M., y NEWMAN, P. (eds.) (1987): *The New Palgrave. A Dictionary of Economics*, Londres, Cambridge University Press, 4 vols.

EDGEWORTH, F.Y. (1893): «Review of William Smart "Women's Wages"», *Economic Journal*, 3: 118-119.

— (1922): «Equal Pay to Men and Women for Equal Work», *Economic Journal*, 32: 487-495.

— (1923): «Women's Wage in Relation to Economic Welfare», *Economic Journal*, 33: 487-495.

ESCUELA SINDICAL (1964): *Situación jurídica del trabajador en la empresa*, Madrid, Vicesecretaría Nacional de Organización Sindical.

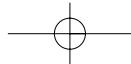
FAWCETT, M. G. (1892): «Mr. Sidney Webb's Article on Women's Wages», *Economic Journal*, 2: 173-176.

— (1918): «Equal Pay for Equal Work», *Economic Journal*, 28: 1-6.

FIGART, D. M. (2000a): «Wage Gap», en J. Peterson y M. Lewis (eds.) (2000: 746-749).

— (2000b): «Discrimination, Theories of», en J. Peterson y M. Lewis (eds.) (2000: 107-112).

FRANCISCO, M. J. (1991): *La mujer en el mercado de trabajo español, 1963-1975*, Tesis doctoral, Universidad de Oviedo (microficha).



RAFAEL DOMÍNGUEZ MARTÍN Y NURIA SÁNCHEZ-SÁNCHEZ

HARTMANN, H., y FIGART, D. M. (2000): «Comparable Worth/Pay Equity», en J. Peterson y M. Lewis (eds.) (2000: 70-77).

KARMEL, T., y MacLAHAN, M. (1988): «Occupational sex segregation: increasing or decreasing?», *Economic Record*, 64: 187-195.

KING, M. C. (2000): «Labour Market Segmentation», en J. Peterson y M. Lewis (eds.) (2000: 505-511).

LAGO, I. (2002): «La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 98: 171-176.

MARSHALL, A. (1890): *Principles of Economics*, Londres, Macmillan.

MILL, J. S., y TAYLOR, H. ([1869] 2001): «La sujeción de las mujeres», en *Ensayos sobre la igualdad sexual*, Madrid, Cátedra, pp. 149-258.

MUTARI, E. (2000): «Family Wage», en J. Peterson y M. Lewis (eds.) (2000: 343-347).

OLEA, M. A. (1961): «La Ley de 24 de julio de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer», *Revista de Administración Pública*, 36: 327-354.

PETERSON, J., y LEWIS, M. (eds.) (2000): *The Elgar Companion to Feminist Economics*, Cheltenham, Edward Elgar.

PIGOU, A. C. (1924): *The Economics of Welfare*, Londres, MacMillan (2.^a ed.).

PUJOL, M. (1998): *Feminism and Anti-feminism in Early Economics Thought*, Cheltenham, Edward Elgar.

REICH, M.; GORDON, D. M., y EDWARDS, R. C. (1973): «A theory of labour market segmentation», *American Economic Review*, 63: 359-365.

RUBERY, J. (1987): «Women's wage», en J. Eatwell, M. Milgate y P. Newman (eds.) (1987 IV: 929-932).

SÁEZ, C. (1994): *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*, Madrid, Consejo Económico y Social.

SERRANO, A., y MALO DE MOLINA, J. L. (1979): *Salarios y mercado de trabajo en España*, Madrid, Blume Ediciones.

SMART, W. (1895): *Studies in Economics*, Londres, MacMillan.

STROBER, M. H. (1987): «Occupational segregation», en J. Eatwell, M. Milgate y P. Newman (eds.) (1987 III: 691-693).

VILLA, L. E. (2003): *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*, Granada, Comares.

VILLA, L. E., y PALOMEQUE, C. (1978): *Introducción a la economía del trabajo*, Madrid, Debate, 2 vols.

WEBB, S. (1891): «The Alleged Differences in the Wages Paid to Men and Women for Similar Work», *Economic Journal*, 1: 639-658.

