

Diciembre 2016

Diagnóstico de la economía guipuzcoana desde la perspectiva de género

Desigualdades salariales y de renta en Gipuzkoa

M^a Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubeto Ruiz
Mertxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martínez Tola
Ekonomia Aplikatua I (UPV/EHU)



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL FUTURO DE GIPUZKOA



Índice

Introducción	3
Análisis de rentas	4
Análisis de salarios	5
Análisis de prestaciones por desempleo	8
Análisis de pensiones	9

Introducción

Sin duda alguna, una de las desigualdades clásicas y más persistentes es la de los salarios y las desigualdades salariales y de rentas son, a juzgar, por la contundencia de los datos y su permanencia en el tiempo, difíciles de erradicar. La brecha salarial de género y las mayores dificultades de las mujeres para acceder a pensiones y prestaciones así como la menor cuantía de las mismas están, en gran medida, relacionadas con la menor participación laboral de las mujeres, su confinamiento en ciertos sectores de actividad económica y en ciertas ocupaciones, así como con unas condiciones de trabajo peores a las de los hombres (más temporalidad y parcialidad en la contratación). Esta situación de desventaja en la esfera económico-laboral está conectada con lo que ocurre en la esfera de hogar y en el espacio privado: la importantísima dedicación de las mujeres a los trabajos domésticos y, sobre todo, a los cuidados, condiciona su participación en el mercado y las penaliza laboralmente.

El análisis se hará en base a la información suministrada por tres fuentes: Eustat, Lanbide y el Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa. En el caso de Eustat, se utilizarán la Estadística de Renta Personal y Familiar. Hemos recurrido a Lanbide para obtener datos de la Renta de Garantía de Ingresos (RGI). Los documentos base suministrados por la Diputación Foral de Gipuzkoa son dos: el primero es El Informe de evaluación previa de impacto de género del Proyecto de Norma Foral de modificación de la Norma Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para incentivar la participación de las personas trabajadoras en la empresa y el segundo informe es Salarios, pensiones, prestaciones de desempleo y rescates de previsión social en Gipuzkoa, 2015. Además, el Departamento de Hacienda y Finanzas ha suministrado información específica para este estudio. Los datos suministrados por la DFG para el estudio de salarios y pensiones proceden de las declaraciones del modelo 190, Retenciones e ingresos a cuenta sobre rendimientos de trabajo, actividades económicas y premios (resumen anual).

Análisis de rentas

En el año 2013 la renta personal media de las mujeres guipuzcoanas es de 15.076 euros mientras que la de los hombres de de 24.680. La brecha en Gipuzkoa (38,9%) es ligeramente inferior a la de la CA de Euskadi (40,5%). Las rentas más importantes, tanto para hombres como para mujeres son las de trabajo (suponen el 61% de la renta total de los hombres y el 60% de la renta de las mujeres) y es en este tipo de renta donde la brecha por sexo es más elevada (40,8%). Una parte significativa de la brecha en renta del trabajo se explica por la menor participación laboral de las mujeres. El resto de factores que, sin duda alguna, inciden en la brecha están directamente ligados a la desigual posición laboral de unas y de otros.

Las brechas en rentas, por ejemplo en renta total, se calculan de la siguiente manera

$$\text{Brecha en RT} = \frac{(RTH - RTM)}{RTH} \times 100$$

Donde RT=Renta total H=Hombres M=Mujeres

Las brechas son positivas en todas las rentas con la excepción de la renta de capital inmobiliario (brecha de -23,2%) pero hay que tener en cuenta que la cuantía de esta renta es muy baja y supone solo el 2% y el 3% de la renta total de hombres y mujeres respectivamente.

La concentración de mujeres en tramos de renta bajos es mayor que la de los hombres. Así, el año 2013 el 13,3% de guipuzcoanas no percibieron ninguna renta mientras que en el caso de los hombres este porcentaje fue de 9,9%. Casi la mitad de las mujeres (el 47,2%) con renta positiva, percibieron rentas inferiores a 15.000 euros mientras que el porcentaje de hombres en estos tramos era de 24,9%. En las escalas de renta superiores, el porcentaje de mujeres es claramente inferior al de hombres: solo el 2,8% de mujeres perciben rentas superiores a 51.000 euros frente al 7,5% de hombres y en la escala de renta de más de 102.000 euros se concentra el 1% de los hombres guipuzcoanos y el 0,3% de mujeres.

Con toda probabilidad, los hogares encabezados por mujeres son, en general, más pobres en términos de renta que los hogares encabezados por hombres. En Gipuzkoa hay, en 2013, un 4,3% de hogares encabezados por mujeres que no perciben renta alguna mientras que en el caso de hogares encabezados por

hombres el porcentaje es de 2%. En el caso de hogares que tienen una mujer como perceptora principal, el porcentaje de hogares disminuye a medida que se elevan los tramos de renta y esto no sucede en el caso de hogares encabezados por hombres. Por ejemplo, el 21% de hogares con un hombre como receptor principal perciben rentas superiores a 60.000 euros y este porcentaje es de 15% en el caso de hogares encabezados económicamente por mujeres.

Las mujeres son mayoría en el colectivo de personas titulares de la Renta de Garantía de Ingresos (RGI). Así, según los datos de mayo de 2016 suministrados por Lanbide y referidos a Gipuzkoa, el 56% de las 15.531 personas receptoras de RGI son mujeres. Las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad pero el porcentaje es especialmente elevado entre la gente de más edad: son el 61% entre las personas de más de 50 años y el 77% entre las personas de más de 65 años.

Análisis de salarios

En el caso de salarios/retribuciones de trabajo, los datos son medias anuales. El análisis de las desigualdades salariales se puede realizar al menos en base a tres indicadores: salarios hora, salarios mensuales y salarios anuales. Siempre resulta que:

Brechas salarios hora < Brechas salarios mes < Brechas salarios año

Y esto es así porque en el caso del salario hora se elimina el efecto de las desigualdades en las horas de trabajo que pueden darse a lo largo del mes y del año y como normalmente las mujeres suelen trabajar menos horas en el mercado que los hombres, sus salarios también son inferiores. Por ello se recomienda que el análisis de las desigualdades salariales se haga en base a salarios/hora. Siendo esto así, consideramos que el análisis de las desigualdades anuales es muy interesante porque esas desigualdades incorporan de alguna manera las desigualdades en las condiciones laborales y la medida anual es la base también para la autonomía económica.

El año 2015 un total de 304.835 personas percibieron rentas de trabajo en Gipuzkoa y el salario medio fue de 24.291 euros. De las 292.111 personas receptoras de salarios cuyo sexo se conoce, el 46,3 son mujeres, y el 53,7% restante, hombres. Pero si observamos los importes, las mujeres perciben el 39,2% del importe salarial

total, mientras que los hombres perciben el 60,8%. El importe total de salarios percibidos por las 292.111 personas asciende a 7.247 millones de euros de los que el 39,2% corresponde a las mujeres y el 60,8% a hombres.

El salario medio de los hombres en 2015 es de 28.076 euros y el de las mujeres de 21.018 euros. Por tanto la brecha salarial entre hombres y mujeres en Gipuzkoa es de 25,1%. El año de las mujeres debería alargarse en 123 días para llegar a cobrar un salario similar al de los hombres.

La brecha salarial, al igual que las brechas en otros tipos de rentas, se calcula así:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{(SM_H - SM_M)}{SM_H} \times 100$$

Donde SM=Salario medio H=Hombres M=Mujeres

El análisis de las retribuciones del trabajo por edad permite deducir, en primer lugar que hasta los 65 años tanto las retribuciones de mujeres como de hombres aumentan con la edad: los hombres de entre 56 y 65 años cobran salarios 5,8 veces superiores a los menores de 18 años y en el caso de las mujeres el ratio es de 5,7. De los datos disponibles se desprende que la brecha salarial oscila entre el 19,3% correspondiente al tramo 26-35 años y el 48,1% de los mayores de 65 años. En el tramo de edad donde mayor número de mujeres y hombres se concentra (de 36 a 45 años), la brecha salarial es de 25,7%.

En la tabla 1 se muestra información de rendimientos de trabajo por decilas. Cabe señalar la mayor concentración de los hombres en las decilas superiores: así el 25% de los hombres está en las decilas 9 y 10 mientras que el porcentaje de mujeres en estas decilas es de 15%. Por el contrario en las decilas inferiores la concentración de mujeres (22% en las dos primeras decilas) es mayor que la de los hombres (16% en D1+D2). Las mujeres son más de la mitad en las cinco primeras decilas mientras que en las cinco decilas superiores su peso oscila entre el 29% en la decila 10 y el 42% en la decila 6. No hay mucha diferencia por sexo en las decilas con la excepción de la decila superior: el rendimiento medio de trabajo del 10% de las mujeres con salarios más elevados es un 11% inferior al de los hombres.

Tabla 1. Rendimientos de trabajo por decilas y sexo en Gipuzkoa, 2015

Decila	SEXO	%	RTO TRABAJO MEDIO
D1	Mujeres	10,5%	990
	Hombres	8,0%	980
D2	Mujeres	11,2%	5.144
	Hombres	8,1%	5.078
D3	Mujeres	12,9%	10.213
	Hombres	7,3%	10.127
D4	Mujeres	12,8%	15.132
	Hombres	7,6%	15.184
D5	Mujeres	11,3%	19.597
	Hombres	9,1%	19.759
D6	Mujeres	9,3%	23.774
	Hombres	11,0%	23.930
D7	Mujeres	8,6%	28.596
	Hombres	11,7%	28.552
D8	Mujeres	8,6%	33.985
	Hombres	11,7%	34.046
D9	Mujeres	8,3%	40.707
	Hombres	12,0%	40.769
D10	Mujeres	6,4%	59.292
	Hombres	13,5%	66.499

Fuente: DFG/GFA.

La información suministrada por la DFG nos permite también cruzar la variable sexo con el número de personas empleadas de las entidades pagadoras. De esa información se desprende que es en las entidades pagadoras de más de 500 personas empleadas donde la brecha salarial es menor (21%). Probablemente esto esté relacionado con el hecho de que es aquí donde se sitúa gran parte de la Administración Pública. La brecha solo es inferior al 25% en las entidades de más de 250 personas. Teniendo en cuenta que la realidad empresarial de Gipuzkoa está conformada sobre todo por empresas pequeñas y medianas, de los datos analizados se puede deducir que en esas empresas privadas de tamaño reducido las brechas salariales de género son mayores a la media del territorio.

Análisis de prestaciones por desempleo

Obviamente, cabe esperar que las desigualdades salariales se reflejen también en las desigualdades en las prestaciones por desempleo y en las pensiones. En 2015 fueron 52.855 las personas que percibieron prestaciones por desempleo y el importe total fue de 185 millones de euros. La percepción media por persona fue, por tanto, de 3.493 euros. En la última década se ha producido un incremento de 69,8% en el número de personas receptoras de estas prestaciones y este crecimiento es un buen reflejo del terrible impacto que ha tenido la crisis económica sobre el empleo en Gipuzkoa. El año que registró el máximo en el número de perceptores fue el 2012, año en el que 71.399 personas ingresaron prestaciones por desempleo. A partir de 2012 el número ha ido disminuyendo año tras año. La cuantía máxima por persona correspondió también al año 2012 con una prestación media de 4.172 euros.

En 2015 fueron 25.491 las mujeres receptoras de esta prestación de un total de 50.067 personas cuyo sexo se conoce, es decir, el porcentaje de mujeres fue de 50,9% y en conjunto percibieron el 47,7% del importe global de las prestaciones. El año en el que más mujeres percibieron esta prestación fue el 2012 mientras que en el caso de los hombres, el año máximo fue el 2009. De estos datos se intuye que el impacto de la crisis sobre el empleo de las mujeres ha sido algo más tardío que el de los hombres.

La brecha en prestaciones por desempleo en Gipuzkoa (de 12,3%) es prácticamente la mitad de la brecha salarial. Probablemente el hecho de que la brecha de prestaciones por desempleo sea inferior a la brecha salarial esté relacionado con la manera de calcular la cuantía y duración de estas prestaciones. La variabilidad de las mismas es claramente inferior a la variabilidad de los salarios. Por ejemplo, en 2016, la cuantía mínima de la prestación es de 497,01 euros y la máxima es de 1.087,20 euros y si se tienen hijos la cuantía mínima es de 664,75 euros y la máxima depende del número de hijos.

El tramo de edad en el que más perceptores de prestaciones por desempleo se concentran es en el de 36-45 años. Concretamente en este tramo que coincide con las edades en las que se tienen hijos e hijas menores se concentra el 28,9% de

mujeres y el 29,4% de los hombres que cobran estas prestaciones y en este tramo de edad la brecha (de 9,5%) es inferior a la brecha media. La mayor brecha en este tipo de prestaciones (de 22,1%) se da en el tramo de 46-55 años, tramo importante tanto para unos como para otras en cuanto a número de perceptores.

Análisis de pensiones

El tema de las pensiones es crucial para el bienestar de las personas en una etapa de la vida especialmente vulnerable. En las pensiones se reflejan las desigualdades económicas de toda la vida y cabe esperar que, como la participación de las mujeres en el mercado ha sido históricamente más tardía que la de los hombres y no se ha dado en condiciones de igualdad, la brecha en pensiones sea especialmente relevante. Señalamos que, al igual que el resto de datos de este apartado, la información base es la suministrada por el Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa y, por tanto, no es la información directamente suministrada por la Seguridad Social. Además, en el tema de las pensiones hay que señalar que para el año 2012 se introdujeron algunas mejoras con el fin de aumentar la calidad de la información y en consecuencia solo los datos correspondientes a los ejercicios 2012, 2013, 2014 y 2015 son homogéneos y estos son los años a los que se hará referencia en este texto.

La pensión media de las mujeres (13.574 euros) es un 33,8% inferior a la pensión media de los hombres (20.515 euros). Por lo tanto la brecha de género en pensiones es superior a la brecha salarial y esto está probablemente relacionado con la progresiva entrada de mujeres al mercado durante las últimas décadas, es decir, con el hecho de que muchas mujeres mayores no han participado o han participado poco en el mercado laboral a lo largo de su vida y, por tanto, el porcentaje de pensiones no contributivas entre las mujeres suele ser significativamente superior al de los hombres.

Por tanto se confirma la hipótesis de que las brechas en pensiones son especialmente relevantes. Parece que, de acuerdo a los datos hay una tendencia a la disminución de la brecha en pensiones puesto que dicha brecha era de 35,5% en 2012, de 34,9 en 2013 y de 34,1 en 2014. Probablemente esta tendencia, si se confirmara con los datos de una serie temporal más larga, tendría que ver con los cambios protagonizados por las mujeres en el mercado laboral.



orain ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL **FUTURO** DE GIPUZKOA



**ORAIN
GIPUZKOA**