

Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana

Autor: Vicente Castelló Roselló

Profesor Universidad Jaume I y miembro del Instituto Interuniversitario de Desarrollo Local

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
1. DEFINICIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y LAS DISCRIMINACIONES	2
2. IMPORTANCIA DE LAS DESIGUALDADES	3
3. DE LAS DESIGUALDADES A LA DISCRIMINACIÓN	3
4. CONVENIOS Y NORMAS INTERNACIONALES RELACIONADOS CON LA DISCRIMINACIÓN	3
5. DISCRIMINACIÓN PROFESIONAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES	4
6. AUMENTA LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES Y DISMINUYE LA DE LOS HOMBRES	5
7. DESIGUALDADES FRENTE AL PARO	7
8. LOS JOVENES	9
9. OTRAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES	11
10. CONCLUSIONES	11
REFERENCIAS	12

INTRODUCCIÓN

La selectividad del mercado de trabajo es una causa esencial de las desigualdades sociales. Las desigualdades de empleo y de salario que se producen sobre el mercado laboral reflejan las diferencias de productividad y la escasez más o menos considerable de las competencias de las diferentes categorías de la población activa. Pero debemos destacar que dichas desigualdades son el resultado de las discriminaciones relacionadas con las características “objetivas” de las personas. Separar el impacto “legítimo” de las diferencias de productividad del trabajo de las “ilegítimas” discriminaciones es una tarea bastante compleja.

Sin embargo, se puede considerar que las principales fuentes de discriminación –sexo, edad, origen étnico y personas discapacitadas- que conducen a aumentar las desigualdades se pueden encontrar en casi todas partes. Su intensidad depende de la situación global del mercado de trabajo y de factores históricos específicos.

En este sentido, la elaboración del presente trabajo trata de definir las diferencias entre desigualdades y discriminaciones que se producen en el mercado laboral para posteriormente analizarlas a través del comportamiento del mercado de trabajo de la Comunidad Valenciana con los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

1. DEFINICIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y LAS DISCRIMINACIONES

Las desigualdades del mercado de trabajo se refieren a las diferentes condiciones de vida que se dan entre individuos u hogares según una variable de referencia (renta o nivel de vida), por ejemplo, distribución de la riqueza mientras que las discriminaciones corresponden a una diferencia de trato entre dos personas sobre la base de un criterio no legal. Así, hay discriminación sobre el mercado de trabajo cuando dos personas con características productivas idénticas tienen un salario o una proposición de trabajo diferente como consecuencia de características no productivas diferentes, como es el caso, de la edad, sexo, nacionalidad, origen étnico-racial, etc.

2. IMPORTANCIA DE LAS DESIGUALDADES

Las desigualdades en el ámbito de las personas o de los hogares se refieren en principio al trabajo y el empleo, ya que es en el funcionamiento del mercado de trabajo, donde generalmente tienen su origen. En concreto, la fuente de desigualdades reside en las diferencias de acceso al empleo. Las personas con rentas más bajas son las más expuestas al riesgo de encontrarse en situación de desempleo de larga duración, mientras que las rentas medias o elevadas son las que normalmente han realizado estudios universitarios sin pasar por periodos de paro prolongados (Anne y L’Horty, 2013).

En este sentido, el acceso al empleo, la duración del trabajo, las diferencias salariales no explican todas las desigualdades. También, la transmisión del ahorro, las diferencias de patrimonio, las rentas financieras representan un papel considerable en la explicación de las desigualdades del nivel de vida.

3. DE LAS DESIGUALDADES A LA DISCRIMINACIÓN

Una discriminación se refiere a una diferencia de trato en el acceso a un recurso escaso sobre la base de un criterio no legal. Es una desigualdad de tratamiento entre dos personas, pero no es una desigualdad de situación. Por ejemplo, en el ámbito del mercado de trabajo hay discriminación cuando una empresa se reserva las mismas condiciones (salarios, acceso al empleo, formación, promoción, etc.), para dos empleados cuyas características productivas son idénticas (experiencias, títulos, aptitudes) y cuyas características no productivas son diferentes (edad, sexo, origen).

Una discriminación constituye un delito castigado por la Ley, pero las desigualdades no implican necesariamente la intervención del Estado ya que la igualdad de todas las situaciones no es un objetivo a alcanzar en una economía de mercado. Sin embargo, la diferencia de trato de las personas en función de un criterio particular (sexo, color de la piel, etc.) viola un principio fundamental: el de la igualdad jurídica.

Por otra parte, el análisis económico muestra que los comportamientos discriminatorios plantean problemas jurídicos (son ilegales), éticos (crean desigualdades de trato injustificadas) y económicos (los trabajadores no son remunerados en función de su productividad marginal y de su capital humano). Además, las discriminaciones son complejas tienen múltiples facetas y están profundamente arraigadas en la conducta (Braquet, 2014).

En el contexto de la teoría de la discriminación estadística los trabajos del Premio Nobel de economía, Edmund Phelps (1972), reflejan que en una situación de competencia y de información imperfectas si los empleadores no conocen la productividad de los demandantes de empleo (información costosa de obtener) pueden servirse del origen étnico o del género como “filtro” partiendo de la idea de que un candidato presenta la productividad media de su grupo. De este modo, los resultados aparecerán, desde un punto de vista económico, como estadísticamente discriminatorios incluso aunque sean “racionales”.

En este sentido, las políticas del mercado de trabajo buscan reducir las desigualdades y las discriminaciones, incluso aunque sea muy difícil medirlas e identificarlas correctamente (Piketty, 2015).

4. CONVENIOS Y NORMAS INTERNACIONALES RELACIONADOS CON LA DISCRIMINACIÓN

Las Naciones Unidas impulsan y apoyan desde hace muchos años diversas iniciativas sobre normas internacionales relacionadas con la no discriminación por sexo, raza y color en el mercado laboral. En esta materia, destacan los convenios de la OIT, el Convenio sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y la Declaración y el Programa de Acción de Durban, adoptados en 2001 en la

Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y otras Formas Conexas de Intolerancia. La preocupación de la OIT por la protección de los derechos de las trabajadoras y la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo se concreta en las normas internacionales de trabajo establecidas desde 1919. Todas las normas internacionales del trabajo se refieren a hombres y mujeres y, en ese sentido, son instrumentos fundamentales para asegurar los derechos femeninos en la dimensión laboral. Pero existen algunas normas que están más directamente relacionadas con las mujeres. Entre ellas, resaltan los convenios y recomendaciones dirigidos a la protección de la maternidad: Convenio N° 3 sobre la Protección de la Maternidad, 1919; Convenio N° 103 sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 1952, y Convenio N° 183 sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 2000. También están vigentes el Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración, 1951, que trata de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor; el Convenio N° 111 sobre la Discriminación (en el Empleo y la Ocupación), 1958, que menciona color y raza, además de género, entre otros criterios sobre los cuales no se admiten distinciones, preferencias o exclusiones en el empleo y la ocupación; y el Convenio N° 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981.

5. DISCRIMINACIÓN PROFESIONAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La discriminación entre el trabajo masculino y el femenino constituye un ejemplo ilustrativo. Aunque las reglamentaciones jurídicas prevén la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, existen importantes diferencias de trato sobre el mercado de trabajo, tanto a nivel de empleo como de remuneraciones. Por ejemplo, la tasa de paro de las mujeres es más elevada que la de los hombres, y las mujeres están subrepresentadas en empleos menos valorizados, como el trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial. Los factores que explican estas razones son generalmente:

- El cuidado de los niños que normalmente recae mucho más sobre las mujeres que en los hombres y que constituye un obstáculo para el desarrollo de su carrera profesional.

- Diferencias de capital humano (aunque la tasa de diplomadas femeninas es mayor que la de los hombres persiste la discriminación).

- Prejuicios sobre los niveles de productividad de las mujeres trabajadoras en las empresas.

Por otro lado, los salarios femeninos son inferiores al de los hombres aproximadamente en el 20%. Una gran parte de esta diferencia se explica por las características de los puestos de trabajo ocupados por las mujeres (tiempo parcial), su mayor presencia en empleos menos cualificados o trabajando en sectores con débil remuneración junto con interrupciones de su carrera profesional mucho más largas y más numerosas.

Diversos estudios disponibles concluyen que los comportamientos discriminatorios explican una gran parte de las diferencias salariales, como así mismo, su persistencia y su papel importante sobre el mercado de trabajo.

En este contexto, existen cuatro tipos de discriminaciones en el mercado de trabajo (Campbell, R y Stanley L, 1997) :

-La discriminación salarial. (Las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo).

-La discriminación en el empleo (las mujeres soportan una parte desproporcionada de la carga del desempleo).

-La discriminación ocupacional (las mujeres son excluidas total o parcialmente de algunas ocupaciones).

-La discriminación en la adquisición de capital humano (las mujeres tienen menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad, como la enseñanza reglada o la formación en el trabajo).

6. AUMENTA LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES Y DISMINUYE LA DE LOS HOMBRES

Las mujeres han trabajado siempre pero ellas efectúan cada vez más actividades remuneradas. En este sentido, el aumento de la tasa de actividad de las mujeres es una de las grandes transformaciones sociales de la segunda mitad del siglo XX. Un fenómeno debido en gran parte al aumento de la escolaridad de las jóvenes mujeres. En efecto si observamos el cuadro siguiente vemos la disminución progresiva de la tasa de actividad (parte de la población que se encuentra participando activamente en el mercado de trabajo, es decir, la oferta de trabajo) de las mujeres menores de 25 años.

Tasa de actividad Comunidad Valenciana (mujeres <25 años)

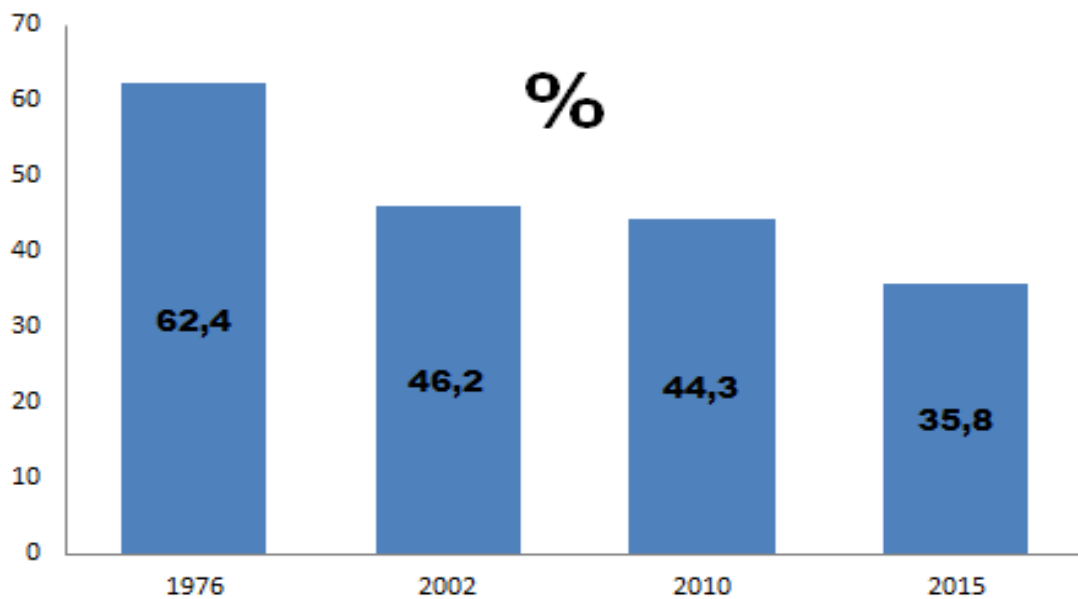
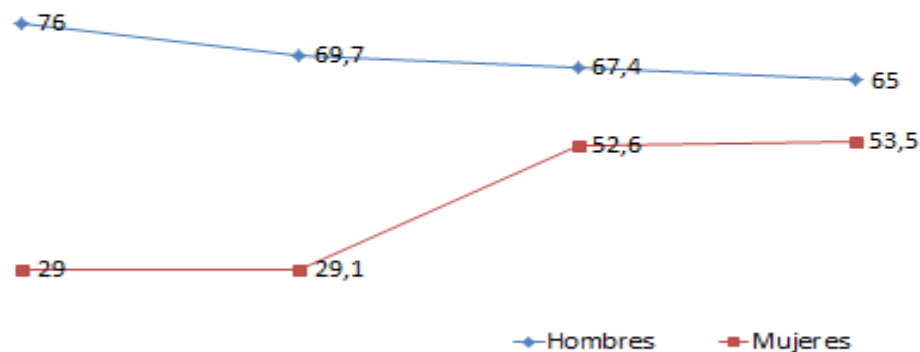


Gráfico 1

Por otra parte, la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres se puede observar analizando la tasa de actividad. Así, la tasa de actividad de las mujeres, en la Comunidad Valenciana, era en 1974 del 29,1%, frente al 53,56% de 2015. Al mismo tiempo, por el contrario, ha disminuido entre los hombres pasando del 76% al 65% en el mismo periodo. De este modo, la diferencia entre la tasa de actividad de cada sexo se ha reducido de 47 a 11 puntos porcentuales.

Tasas de actividad por sexos Comunidad Valenciana (1974-2015)



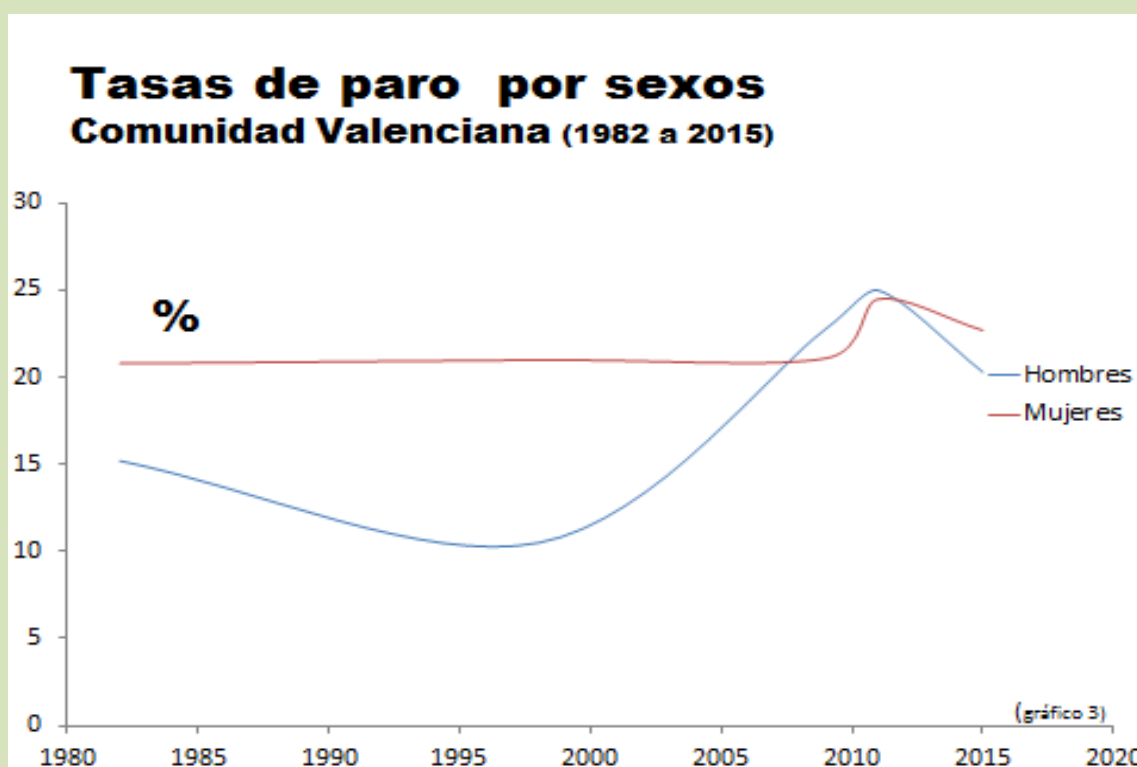
1974 1986 2010 2015 (Gráfico 2)

7. DESIGUALDADES FRENTE AL PARO

El paro es un fenómeno heterogéneo. Afecta a diferentes grupos sociales de manera muy desigual. Sea hombre o mujer, joven o mayor de edad, titulado universitario o no, ejecutivo, obrero o empleado, inmigrante o no las probabilidades de encontrarse en situación de desempleo son muy diferentes (Devetter y Rousseau, 2015).

En este sentido, una de las desigualdades más estudiadas corresponde a las existentes entre hombres y mujeres. Pero las tasas de actividad no nos deben hacer olvidar diferencias importantes en el desempleo entre hombres y mujeres. Históricamente el paro de las mujeres siempre ha sido superior al de los hombres de manera muy significativa, más permanente y duradero en el tiempo, lo que ha dado lugar a una abundante literatura.

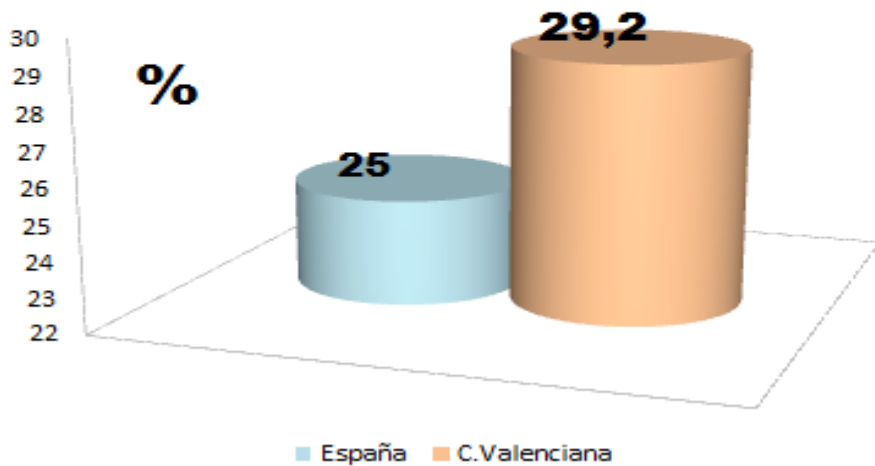
Sin embargo, el inicio de la crisis cambió la tendencia y el paro de los hombres fue superior al de las mujeres. Pero, dichos datos, reflejaban una situación coyuntural y, a finales de 2015, las tasas de paro de las mujeres han vuelto a superar a la de los hombres.



Todo ello a pesar de que la tasa de actividad de las mujeres en la Comunidad Valenciana, es muy inferior al de los hombres (más de once puntos porcentuales). Además, las mujeres son mayoritarias en el trabajo a tiempo parcial (72% del total), con una tasa de parcialidad (29,2%) superior a la de España (25%) lo que repercute negativamente en el desarrollo de sus carreras profesionales, su formación, su derecho a una pensión y sus prestaciones por desempleo, como asimismo, sobre la brecha

salarial. En efecto, el salario de los hombres valencianos es un 21,3% superior al de las mujeres, frente al 19,3% de España, según datos Hacienda. En concreto, las diferencias salariales entre hombres y mujeres reflejan las desigualdades entre sexos en el mundo del trabajo.

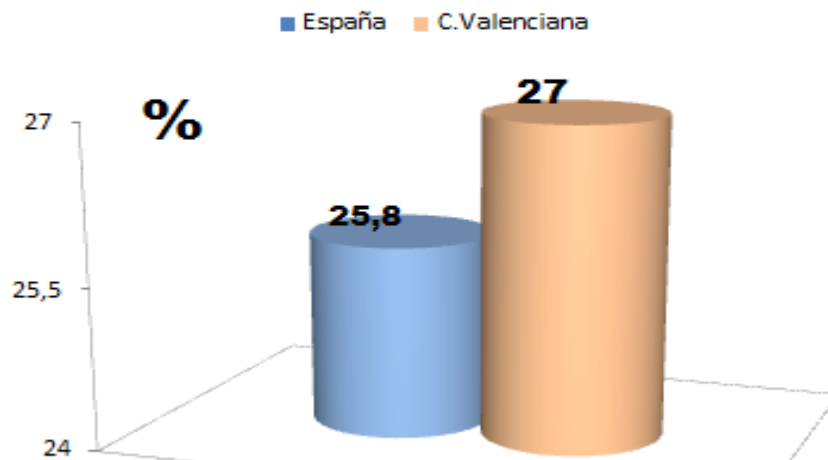
Tasa parcialidad C.Valenciana y España (2015)



(Gráfico 4)

A todo ello, hay que añadir que la tasa de temporalidad para las mujeres (27%), en la Comunidad Valenciana, es mucho más elevada que la de España (25,8%).

Tasa de Temporalidad (2015)



(Gráfico 5)

La cruda realidad estadística, ha tirado por el suelo la posición de los que defienden la postura de que los efectos del paro son cada vez menos discriminantes en función de género. Estimaban que se había terminado la desigualdad de las mujeres en el mercado laboral por considerar que las mujeres están más formadas que los hombres. Según la teoría del capital humano la diferencia salarial entre hombres/mujeres se debe en gran parte a la menor inversión en capital humano de las mujeres lo que anticiparía una menor rentabilidad como consecuencia de sus futuras responsabilidades familiares (la división sexual del trabajo en el ámbito doméstico explica las diferencias salariales).

Obviaban, que el aumento del paro de los hombres fue debido a la fuerte desaceleración económica que destruyó empleo, sobre todo, en el sector de la industria manufacturera y la construcción, una actividad con gran presencia masculina (93%). El mismo fenómeno se produjo también en Irlanda, otro país que vivió una burbuja inmobiliaria.

En este contexto, existen otros factores que explican las causas de la mayoría del paro de las mujeres. En concreto, la *segregación horizontal* de los empleos (determinados empleos parecen “reservados” a las mujeres). Aunque ellas representan casi la mitad de la población activa, mujeres y hombres no se distribuyen de idéntica manera en los diferentes sectores de la economía. Las mujeres están mayoritariamente representadas en el comercio, servicios a las personas, hostelería, es decir, principalmente en el sector servicios con mucho mayor riesgo de perder su empleo y, sobre todo, más precarios lo que permite la persistencia de una considerable exposición de las mujeres al subempleo. Los sectores en los que predominan las mujeres ofrecen salarios más bajos que aquellos en los que predominan los hombres.

Otro factor importante: la austeridad presupuestaria. Ha tenido efectos importantes sobre la destrucción de empleo en el sector público. En concreto, ha afectado los puestos de trabajo en el sector de la dependencia, que dependen de la financiación pública, tanto a nivel social como sanitario, sectores mayoritariamente feminizados.

A todo ello, debemos de añadir la *segregación vertical* (desigualdades de acceso a determinados empleos de responsabilidad). Ellas ocupan minoritariamente los puestos de trabajo con elevada responsabilidad. Las mujeres se enfrentan a *un techo de cristal* que limita sus perspectivas de carrera profesional, es decir, la existencia de barreras invisibles (construidas por los hombres) que impiden a las mujeres alcanzar niveles jerárquicos más altos en el seno de las organizaciones. Según, el estudio: “Mujeres en la alta dirección en España”, realizado por investigadoras de la IE Business School, la presencia de mujeres en puestos directivos continúa siendo escasa en las empresas españolas (13% del total).

8. LOS JOVENES

La segunda característica concerniente a las desigualdades frente al paro se refiere a la edad. Normalmente la entrada al mercado de trabajo es una etapa

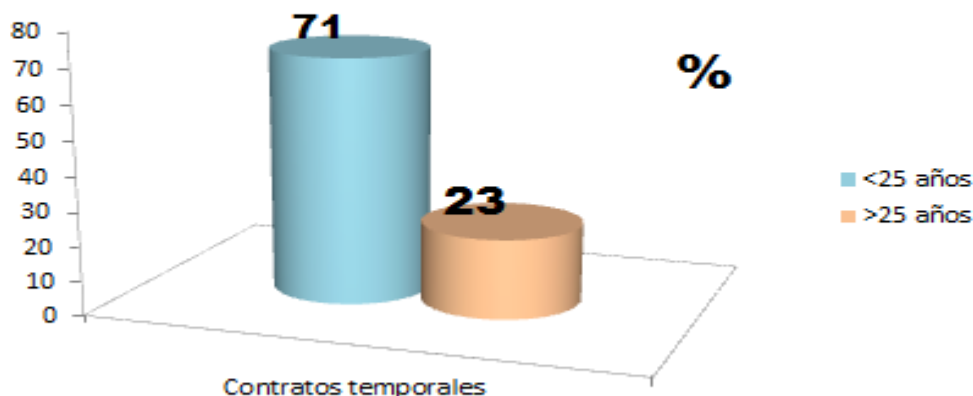
compleja caracterizada por una extrema diversidad. Así, el desempleo entre los jóvenes (15-24 años) ha aumentado en más de 26 puntos porcentuales entre 2007 y 2015 y ha pasado de una tasa de paro del 20,2% al 46,3% y siempre ha sido más del doble que la tasa media.



Por otra parte, su tasa de actividad (38,2%) es bastante inferior a los mayores de 25 años (61,6%).

Las dificultades de los jóvenes en su integración en el mercado de trabajo tienen dos características importantes. La primera, de ellas, se refiere a una elevada inestabilidad en el empleo asociada a una protección social reducida. Y la segunda el acceso a puestos de trabajo de escasa calidad. De este modo, la precariedad y la inestabilidad en el empleo son los rasgos fundamentales de los jóvenes en el mercado laboral. Así, las tres cuartas partes de los menores de 25 años tienen un contrato temporal frente al 23% de los mayores de 25 años.

Contratos temporales por grupos de edad en la Comunidad Valenciana (2015)



(Gráfico 7)

9. OTRAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES

En el mercado laboral de la Comunidad Valenciana también existen otras desigualdades y discriminaciones que no dejan de ser menos importantes: seniors, inmigrantes y personas discapacitadas. Por ejemplo, la tasa de empleo de los seniors (19,6%) es muy inferior a la media de nuestra Comunidad (46,5%). Y la tasa de paro de la población inmigrante (26,3%) es muy elevada en comparación con la media de la Comunidad Valenciana (21,4%) y la española (20,6%).

10. CONCLUSIONES

Se puede concluir que las desigualdades y discriminaciones afectan a contenidos y desafíos muy distintos. Las desigualdades corresponden a diferencias de situación entre personas, mientras que las discriminaciones se refieren a diferencias de trato entre personas sobre la base de un criterio no legal.

Una discriminación es un delito sancionado por la Ley, por el contrario todas las desigualdades no requieren la intervención del Estado.

Por otro lado, el análisis del mercado de trabajo de la Comunidad Valenciana refleja que las desigualdades que se han comprobado afectan a diferentes segmentos de la población. Pero son las mujeres y los jóvenes los grupos más afectados.

En este sentido, aunque la tasa de actividad (parte de la población que se encuentra participando activamente en el mercado de trabajo, es decir, la oferta de trabajo) de las mujeres se ha reducido hasta situarse a once puntos porcentuales su tasa de paro continúa siendo más elevada que la de los hombres. Sin embargo, el inicio de la crisis cambió la tendencia y el paro de los hombres fue superior al de las

mujeres. Pero, dichos datos, reflejaban una situación coyuntural y, a finales de 2015, las tasas de paro de las mujeres han vuelto a superar a la de los hombres.

Además, las mujeres son mayoritarias en el trabajo a tiempo parcial (72% del total), con una tasa de parcialidad (29,2%) superior a la de España (25%) lo que repercute negativamente en el desarrollo de sus carreras profesionales, su formación, su derecho a una pensión y sus prestaciones por desempleo, como asimismo, sobre la brecha salarial (el salario de los hombres valencianos es un 21,3% superior).

En este contexto, la dificultad de las mujeres para ser altos cargos, como así mismo, la segregación vertical contribuyen a ensanchar la brecha salarial.

A todo ello, hay que añadir que la tasa de temporalidad para las mujeres (27%), en la Comunidad Valenciana, es mucho más elevada que la de España (25,8%).

Una mayor igualdad entre hombres y mujeres produciría beneficios para la economía y para la sociedad en general. Por otro lado, la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres contribuiría a reducir los niveles de pobreza y aumentaría los ingresos que reciben las mujeres a lo largo de su vida. No solo se evitaría el riesgo de que las mujeres fuesen víctimas de la pobreza a lo largo de su vida laboral, sino que también se reduciría el riesgo de pobreza tras la jubilación. No se trata sólo de hacer respetar las leyes que prohíben la discriminación sino, sobre todo, de influir en las normas sociales y las prácticas cotidianas en el trabajo y fuera de él, para ir construyendo entre todos una sociedad más justa e igualitaria.

La segunda característica concerniente a las desigualdades frente al paro se refiere a la edad. Así, el desempleo entre los jóvenes (15-24 años) ha aumentado en más de 26 puntos porcentuales entre 2007 y 2015 y ha pasado de una tasa de paro del 20,2% al 46,3% y siempre ha sido más del doble que la tasa media.

A todo ello, hay que añadir que su tasa de actividad (38,2%) es bastante inferior a los mayores de 25 años (61,6%). Y las tres cuartas partes de los menores de 25 años tienen un contrato temporal frente al 23% de los mayores de 25 años.

Además, existen otras desigualdades y discriminaciones que corresponden a los seniors, inmigrantes y personas discapacitadas que son también muy importantes.

Por último, es cierto que determinadas desigualdades en el mercado de trabajo se reducen pero la igualdad entre hombres y mujeres, jóvenes y mayores aún está muy lejos de producirse. En definitiva, un largo camino hacia la igualdad.

REFERENCIAS

Anne, D y L'Horty, Y. (2013). *Économie de l'emploi et du chômage*. Paris: Armand Colin

- Braquet, L. (2014). L'essentiel pour comprendre le marché du travail. Paris: lextenso.
- Campbell, R. (1997). Economía laboral. Madrid: McGraw-Hill.
- Devetter, F y Rousseaus. (2015). Le chômage. Paris: Le Monde Sup.
- Phelps, E. S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism. American Economic Review. vol. 62,
- Piketty, T. L'économie des inégalités. (2015). Paris: La Découverte.