

**Cristina Borderías y Luisa Muñoz-
Abeledo (eds.)**

Desigualdades en perspectiva histórica

Trabajos, salarios y género en España,
siglos XVI-XX



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Edicions

Icaria  editorial

Introducción. <i>Cristina Borderías y Luisa Muñoz-Abeledo</i> —————	9
¿Aprendices o asalariados? Sobre las retribuciones laborales en el Imperio español, siglos XVI-XVIII. <i>José Antolín Nieto Sánchez</i> —————	31
Retribuciones salariales en la manufactura preindustrial: un análisis a largo plazo de la pañería alcoyana (1561-1807). <i>Lluís Torró Gil</i> —————	57
Diferencial salarial de género, esperanza de vida y bienestar en una ciudad industrial de España: Alcoy, 1803-1940. <i>José Joaquín García Gómez</i> —————	85
Brecha salarial, estructura ocupacional y género en la industria textil algodonera catalana (1891-1936). <i>Montserrat Llonch Casanovas</i> —————	111
Salarios y brecha de género en la industria corchera catalana, 1891-1924. <i>Rosa Ros Massana</i> —————	135
Salarios masculinos y femeninos en el sector corchero catalán en el primer tercio del siglo XX. <i>Joaquim Alvarado Costa</i> —————	165
Tratos, salarios y brecha de género en el mundo agrario: Mallorca, 1716-1800. <i>Gabriel Jover-Avellà y Joana M. Pujadas-Mora</i> —————	185
Salarios agrícolas en Cataluña (1850-1890): una aproximación geográfica. <i>Guillem Mancilla</i> —————	219
Trabajo, salarios y género en un núcleo vinícola: Vilafranca del Penedès durante el primer tercio del siglo XX. <i>Raimon Soler-Becerro</i> —————	247
La reconstrucción de la estructura salarial en el trabajo marítimo y portuario de Barcelona, 1850-1930. <i>Enric García-Domingo y Jordi Ibarz</i> —————	277
Bibliografía —————	311

Resúmenes/Abstracts ————— **355**

Autoría ————— **367**

Cristina Borderías y Luisa Muñoz-Abeledo

La igualdad de género constituye uno de los retos más relevantes de las sociedades actuales. La incorporación laboral de la mujer con educación superior se ha acentuado desde el último tercio del siglo XX. Aun así, persisten diferencias notables entre hombres y mujeres en el mercado laboral: menores tasas de actividad, menores oportunidades de acceso al trabajo, menor promoción profesional, mayor incidencia de la temporalidad y, por ende, de rotación laboral, más contratos a tiempo parcial y tasas de desempleo más elevadas. Esta situación, con mayor o menor intensidad, y con distintas modalidades se hace extensiva a todos los países.

En España las trabajadoras asalariadas representan un 48,2 % del total de asalariados (17,3 millones en 2022 según la Encuesta de Población Activa), y un 46 % del total de ocupados. Sin embargo, ello no significa que exista una paridad ocupacional porque las mujeres siguen situándose mayoritariamente en profesiones relacionadas con la salud y la enseñanza, seguidas de los servicios de restauración y de comercio, y del servicio doméstico. En cambio, su presencia es minoritaria en los grupos de trabajadores cualificados del sector primario y secundario y en la gestión de empresas. Esta segregación ocupacional se traduce en desigualdades de los ingresos y persistencia de la brecha salarial por género.

La brecha salarial es un fenómeno común a la mayor parte de los países. Según la OIT, las mujeres ganan en promedio un 20 % menos que los hombres por trabajos de igual valor (OIT 2018). El informe observa que las estimaciones mundiales ponderadas oscilan entre el 16 y el 22 %, dependiendo de la medida utilizada.¹ Los niveles de la brecha salarial de género

¹ Hay distintas maneras de medir las brechas salariales de género no ajustadas. Las dos medidas que se utilizan con más frecuencia son la "brecha salarial de género basada en la media" (comparar con el

varían significativamente en la Unión Europea.² Para la región en su conjunto, en 2021 los ingresos brutos por hora de las mujeres fueron en promedio un 12,7 % inferiores a los de los hombres. En España, en 2020 (último año con datos publicados por el INE) considerando la ganancia media anual por trabajador en la manufactura, la brecha salarial no ajustada por sexo y grupo de ocupación fue del 25,67 % en el trabajo cualificado y del 26,54 % en el trabajo no cualificado, reduciéndose entre cuatro y tres puntos porcentuales respectivamente en los últimos diez años.³

Esta situación tiene una larga historia. Larga es, también ya, la del debate acerca de las causas de las desigualdades laborales y salariales. Desde las tres últimas décadas del siglo XX la historiografía española ha avanzado notablemente en el conocimiento de la organización del trabajo y las desigualdades laborales y de género a largo plazo. Sabemos mucho menos sobre las desigualdades salariales, uno de los temas historiográficos de mayor relevancia en este momento y eje en torno al que se articula esta obra. Los diez capítulos que en ella se recogen tienen en común el abordar el análisis de las desigualdades salariales en su interrelación con la organización del trabajo. Y por tanto en relación con la demanda, la oferta y los factores institucionales y culturales. Desde distintos sectores productivos y en distintos momentos históricos, los diez capítulos aportan nuevas evidencias sobre las desigualdades laborales y salariales, con especial énfasis en las desigualdades de género. Y proponen, lo que da a esta obra mayor interés, nuevas hipótesis interpretativas sobre estas desigualdades. Estas evidencias y estas hipótesis arrojan luz sobre los debates teóricos acerca del funcionamiento de los mercados de trabajo y las desigualdades laborales y contribuyen, así, a su desarrollo. Es por ello que en esta introducción y con objeto de valorar me-

"ingreso medio por hora de hombres y mujeres") y "la brecha salarial de género basada en la mediana", que compara el valor central de la distribución salarial de las mujeres con el valor central de la distribución salarial de los hombres (Informe OIT 2018/2019, p. 3).

² La brecha salarial de género no ajustada se define como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres expresados como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres. Se calcula para empresas con 10 o más empleados. <https://bityl.co/M2qm>. Mientras que la brecha salarial de género no ajustada no tiene en cuenta las diferencias socioeconómicas de los empleados, la ajustada tiene en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas (nivel educativo, edad, entre otras) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, tipo de jornada o sector); por ello, la manera más correcta para analizar las brechas salariales es la ajustada, ya que se observan todas las variables y no solo la de género (Cerviño Cuerva 2018).

³ Datos extraídos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE del 2020 sobre la información relativa a ganancias salariales medias por sexo y grupos principales de ocupación. <https://bityl.co/M2qo>.

por las aportaciones de los distintos capítulos presentaremos, brevemente, el estado de estos debates.

■ Teorías sobre la segregación de los mercados de trabajo

Las teorías neoclásicas explican estas desigualdades a partir de factores de oferta, es decir, de las preferencias, cualificación y productividad de la mano de obra, considerando que las mujeres desempeñan trabajos menos cualificados y con menores salarios como consecuencia de sus propias preferencias, orientadas prioritariamente a la familia; de ahí su menor nivel educativo, discontinuidad laboral, mayor absentismo y menor productividad. En definitiva, serían factores exógenos al mercado de trabajo los que explicarían la segmentación. Este mismo modelo es aplicado a todo tipo de desigualdades que derivarían de las características de la mano de obra.

Por su parte, las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo capitalistas son enfoques que tratan de dar cuenta de las desigualdades en el mercado laboral —paro, pobreza, precariedad, estatus, promoción, salarios...— considerando que, tras la Segunda Guerra Mundial, el capitalismo introdujo un sistema de control del trabajo basado en el desarrollo de segmentos caracterizados por condiciones laborales distintas y sin movilidad de la mano de obra de un sector a otro. Dentro de este grupo de teorías existen diferencias en el análisis de sus causas. Pero no es nuestra intención entrar a dar cuenta de estas diferencias. Nos interesa retener, tan solo, la idea de que, aun reconociendo el efecto de algunos de los factores clásicos de las teorías del capital humano, como la educación y la formación sobre los salarios, consideran que la estratificación de los trabajadores es el resultado de las características diferenciales de los puestos de trabajo; y son estas características las que determinan las actitudes de los trabajadores ante el empleo. De modo que, aunque las segmentaciones no son creadas por el mercado, este las refuerza. Así mismo, con la finalidad de dividir y fragmentar los intereses de los obreros, el mercado recurre a la creación de mercados internos con distintas reglas de acceso y distintos tipos de contratos, escalas promocionales y salariales. Estas teorías fueron utilizadas, también, para explicar la segmentación por género y en el caso americano por raza e inmigración (Piore 1969, Barron y Norris 1976, Kessler-Harris 1973, Blaug 1976).

Si las teorías de la segmentación, especialmente las de los economistas radicales, consideraron los conflictos de clase como clave de la segmenta-