

Análisis de la situación **laboral de la mujer** en la provincia de Alicante:

Covid-19 y cambios en los años 2020 y 2021



ineca

Instituto Estudios
Económicos
Provincia Alicante

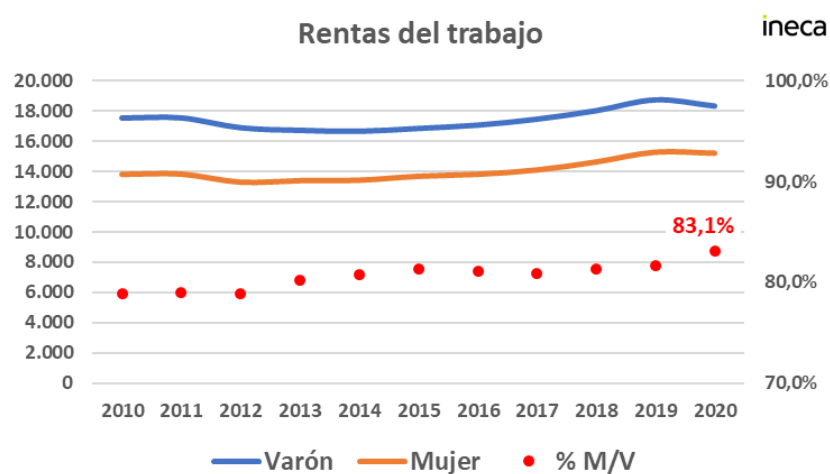
Alicante, marzo 2022

Francisco Llopis Vañó
Director de Estudios

La situación laboral de la mujer durante el periodo de pandemia covid

El estudio de INECA del año pasado, “Análisis de la situación laboral de la mujer en la provincia de Alicante: una década sin avances” puso de manifiesto entre otras conclusiones las siguientes en relación a la incorporación de la mujer al mercado laboral: desde la esfera demográfica no existen diferencias entre ambos géneros; en cambio en materia de formación las diferencias surgen y pueden tener implicaciones en el mercado laboral dada la mayor presencia de varones en los estudios de formación profesional mientras que las mujeres predominan en los estudios de bachillerato y universidad; laboralmente todavía se verifica una menor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, unido a una contratación laboral más precaria, y con sustanciales diferencias igualmente en materia de tipo de ocupación ejercida y presencia en determinadas actividades productivas; y todo ello, sin duda, con una clara repercusión en materia de retribución salarial que se traduce en que su remuneración representaba el 81,6% de la que percibía el varón, con apenas una mejora de 2,7 p.p. en la última década.

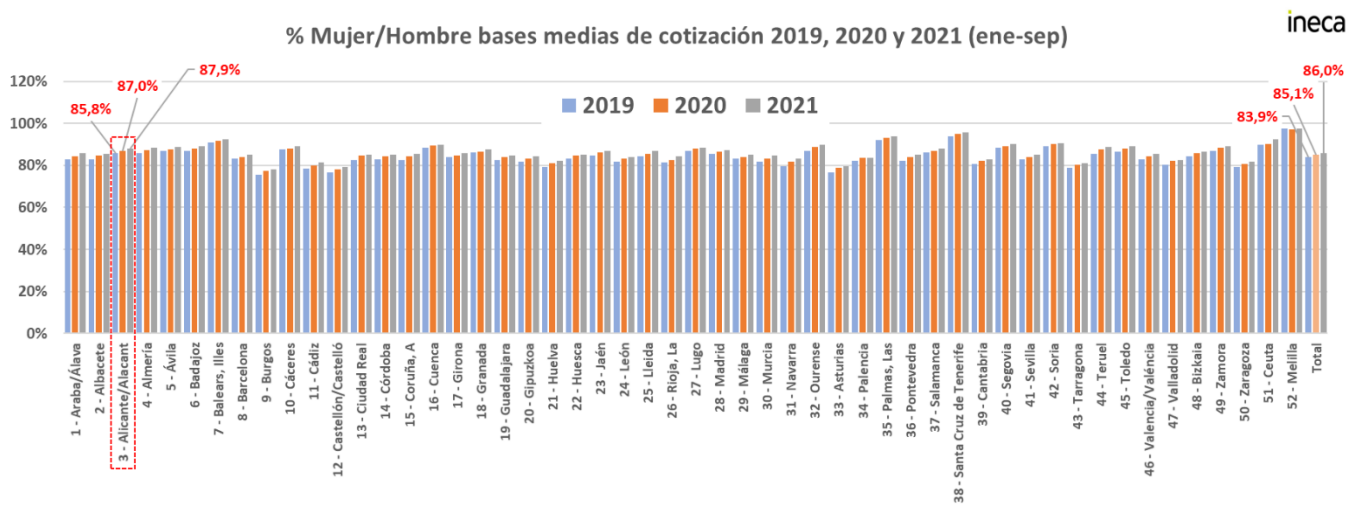
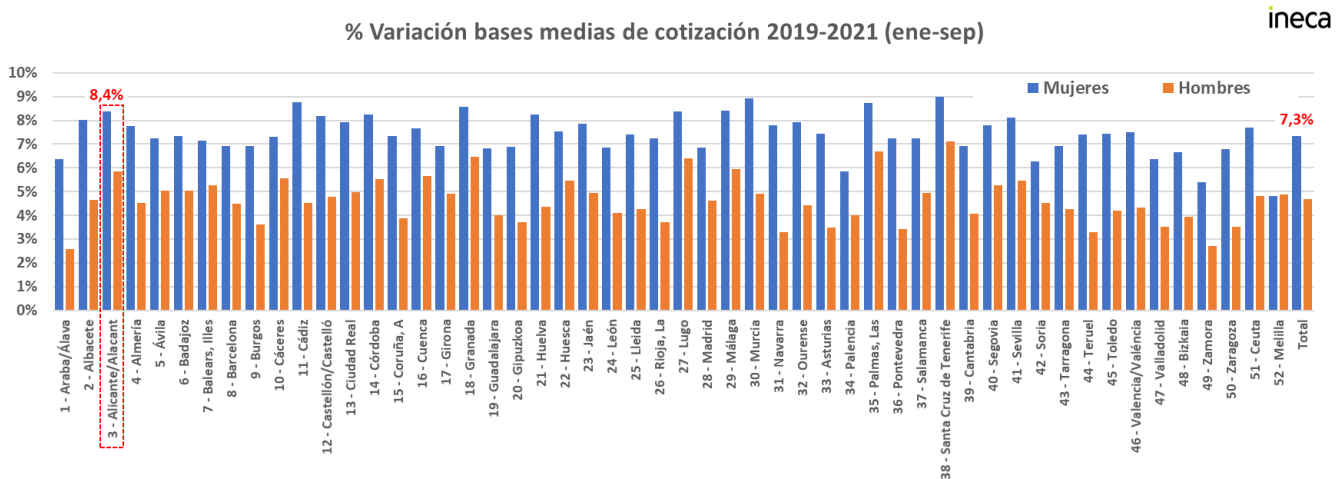
Con estos antecedentes, veamos a continuación cuál ha sido la evolución en los últimos años comprobando la especial incidencia que el covid-19 ha generado en esta asignatura todavía pendiente.



En materia de salarios, durante el año 2020 en Alicante éstos recogieron un recorte respecto al año anterior, más amplio en el caso de los varones, lo que provocó una mejora relativa de la retribución de las mujeres, lo que permite seguir avanzando en materia de igualdad salarial. En dicho año, los ingresos descendieron respectivamente un -2,2% y un -0,4% en varones y mujeres, permitiendo que la brecha salarial quedara en el 83,1%, frente al 81,6% del año anterior.

En esta línea y tomando las bases medias de cotización a la Seguridad Social se observa un cambio similar, con la diferencia de que la variación a favor de la mujer no se ha debido a una menor reducción, todo lo contrario. La base media de cotización se ha incrementado anualmente más en las mujeres que en los varones en el periodo 2019-2021.

En concreto, la variación entre 2019 y 2021 en la provincia de Alicante ha sido del 8,4% para las mujeres y del 5,9% en los varones. Para el conjunto de España las variaciones han sido similares, respectivamente 7,3% y 4,7%. Y ello para el conjunto del territorio de España, salvo en Melilla donde el aumento del varón es ligeramente superior. A partir de estos cambios, la brecha remunerativa en la provincia de Alicante de las mujeres ha pasado del 85,8% en 2019, al 87,0% un año después, y en 2021 al 87,9%.

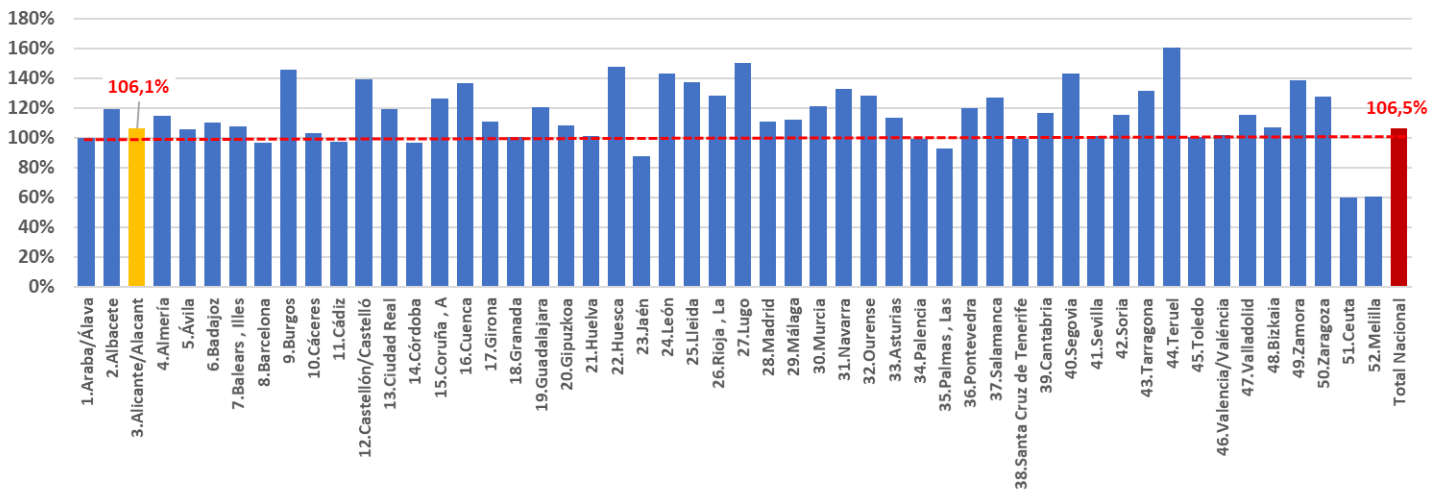


Pasemos a continuación, una vez comprobado que se va avanzando en la reducción de la brecha salarial, a comprobar qué efectos ha tenido la figura de los ERTes, para paliar los efectos del covid-19, sobre el comportamiento laboral de mujeres y varones. Este enfoque resulta interesante para apreciar si las condiciones de crisis económica y con ello laboral, tienen su propia repercusión desde la perspectiva del género del trabajador.

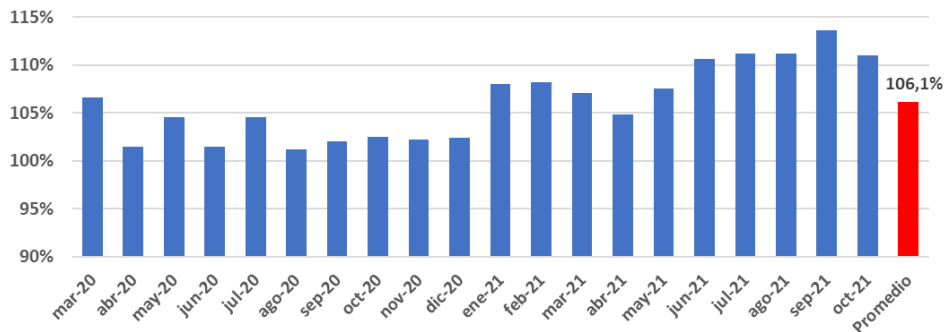
Tomando los datos del siguiente gráfico para el periodo comprendido de mar-20 a oct-21 se verifica que de forma generalizada para todo el territorio nacional (salvo unas pocas excepciones) las trabajadoras en situación de ERTE superan a los varones en ERTE. Este dato por sí solo ya es negativo, pero lo es más si tenemos en cuenta que la población laboral masculina supera a la femenina. De hecho, como se vio en el trabajo del año pasado, en la provincia de

Alicante y para el año 2020 por cada varón en activo había 0,82 mujeres activas (M/V= 82,2%). El dato de los ERTEs para la provincia de Alicante señala que por cada varón en esta situación hay 1,06 mujeres. El promedio para dicho periodo fue de 106,5%, si bien el porcentaje ascendía a medida que la crisis del covid se iba alargando, tal y como se refleja en el gráfico. De hecho, el promedio para el año 2020 toma un valor de 102,9%, que se eleva en el 2021 hasta el 109,3%.

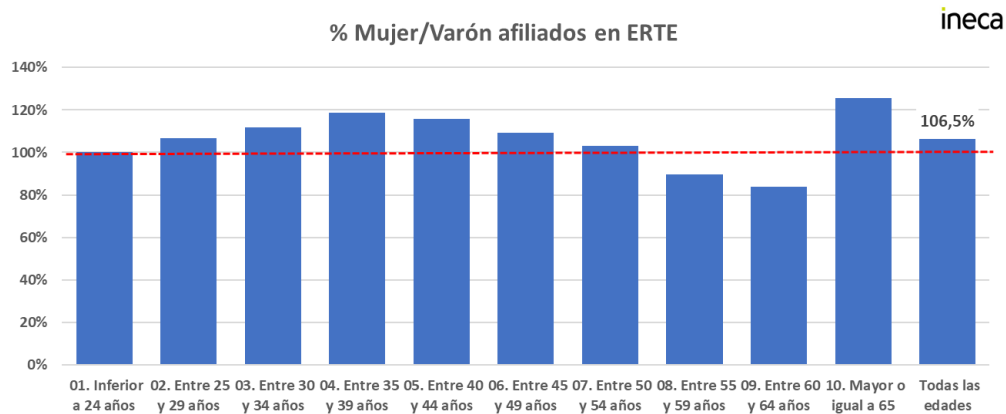
% Mujer/Varón afiliados en ERTE



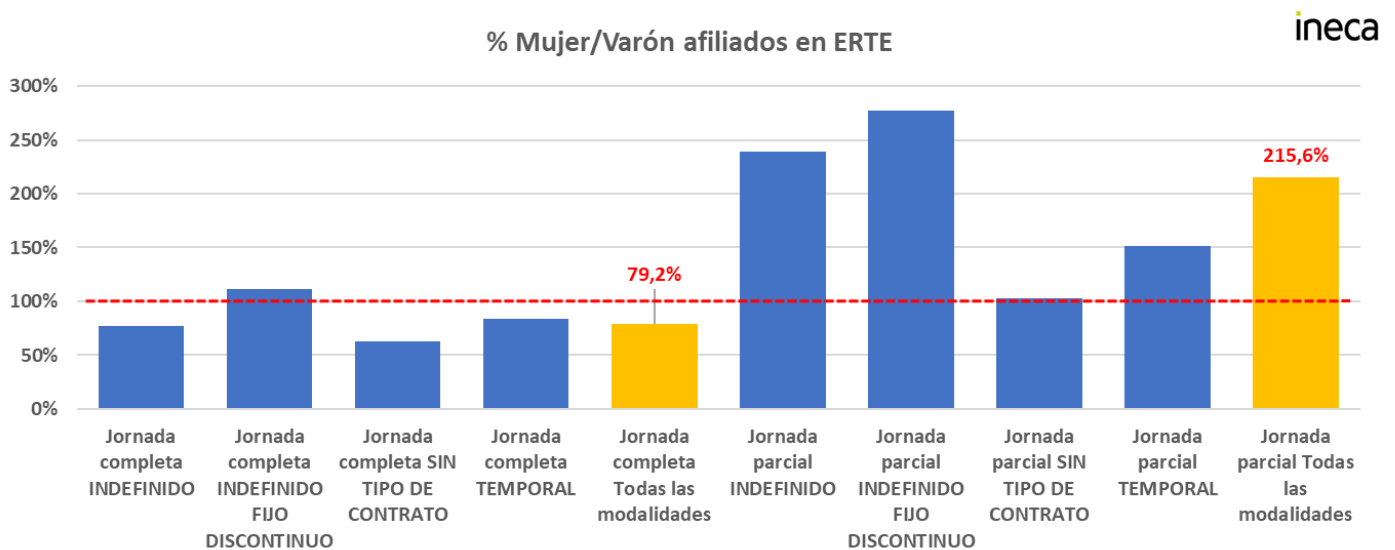
% Mujer/Varón afiliados en ERTE



El detalle de las trabajadoras en ERTE según el grupo de edad, también nos aporta una información primordial, al verificar que la brecha se acentúa en los grupos de edad más vinculados con la maternidad y edad más tempranas de los hijos.

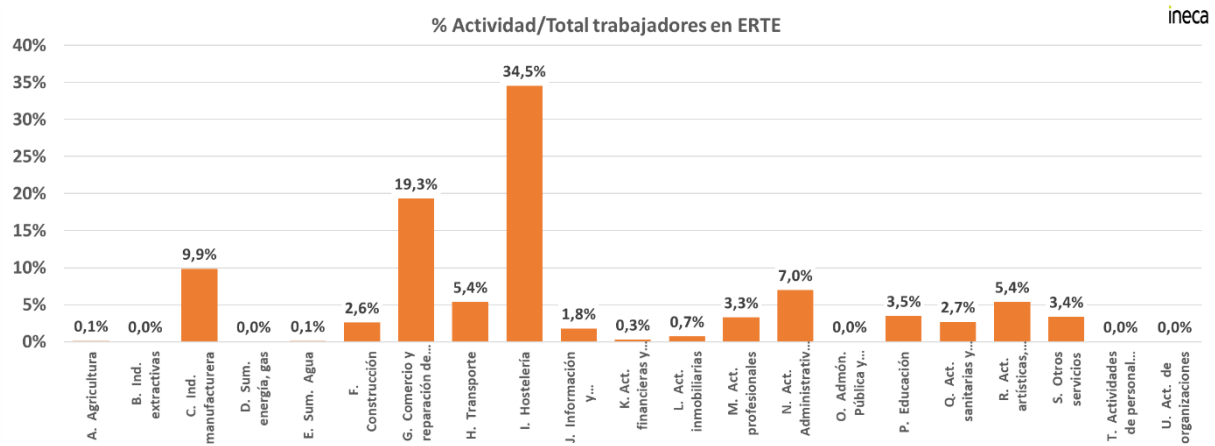
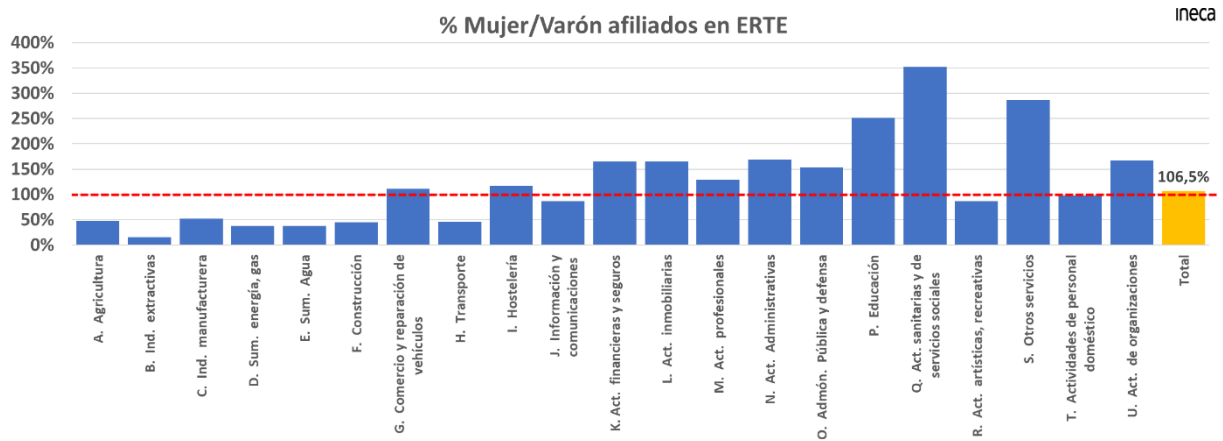


En esta línea de la incidencia de los trabajadores en ERTE y el tipo de contratación laboral, en el siguiente gráfico se comprueba claramente cómo en general, los trabajadores que no disponen de un contrato a jornada completa son más vulnerables a estas situaciones de crisis. La brecha de género desaparece bajo las modalidades de jornada completa, de hecho beneficia a las mujeres, mientras que cuando estamos en presencia de contratación parcial, las principales afectadas son las mujeres, con un diferencial tan elevado que por cada varón con contrato a tiempo parcial acogido a un ERTE hay 2,2 mujeres.



Finalizamos cotejando la incidencia de la actividad desempeñada sobre la brecha de género de los trabajadores en ERTE. Llama la atención que en las dos actividades donde el empleo de la figura de los ERTE más se ha utilizado, como es en la hostelería y en comercio, la brecha de género es reducida (respectivamente 116,7% y 111,2% en la relación Mujer/Varón) y que por el contrario, en la actividad de Sanidad y Servicios sociales junto a Otros servicios y Educación, con una incidencia muy baja en materia de covid, por el contrario presenta una brecha de género muy elevada (en el caso de Sanidad llega hasta 351,5%). De otro lado, cabe destacar que en aquellas actividades donde de manera tradicional hay menos presencia de mujeres, como es el

caso por ejemplo de la Construcción y la Industria, las mujeres incluidas en procesos ERTE son proporcionalmente bastante menos.



Conclusiones

El análisis de los últimos datos revela que todavía persiste la brecha salarial entre mujeres y varones, pero que parece que se mantiene la senda de mejora. Es cierto que todavía queda un camino largo, ya que se partía de unas diferencias salariales muy marcadas, que no es posible reducir en el corto plazo. Las acciones de concienciación social, laboral y empresarial junto a las medidas legislativas están haciendo mella en este tema.

No obstante, todavía quedan otros frentes que aparentan no mejorar. Es la cuestión de la maternidad y cuidado de los hijos pequeños. Es en esta etapa de la mujer en el que todavía se resiente su papel en el trabajo, y que sin duda le va a acompañar a lo largo de su carrera profesional. En el análisis de los ERTes se aprecia claramente que en esos grupos de edad el porcentaje de mujeres acogidas a un ERTE es claramente mayor que al resto de grupos de edad.

Sobre este aspecto preciso se necesitan nuevas propuestas de acción, tanto sociales, empresariales como legislativas, que faciliten compatibilizar maternidad y carrera profesional de las mujeres.

De otro lado, también puede ser muy positivo para el desarrollo laboral de las mujeres la reciente reforma del mercado laboral para acabar con la precariedad y la temporalidad, ya que como se ha visto, son las figuras contractuales más precarias las que más se han visto afectadas por los ERTes, y también son las que tradicionalmente ocupan las mujeres.