



UNIDAD DIDÁCTICA 4

La mujer en la Economía Social

Por **Ángel Soler Guillén**

Profesor ayudante doctor de la
Universitat de València

La mujer en la Economía Social

1. RASGOS BÁSICOS DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

La situación laboral de las mujeres en la economía social es relativamente poco conocida, debido principalmente a la escasez de estadísticas con desagregación por sexo. La consideración del sexo como una variable de clasificación en las estadísticas contribuye a reconocer una aportación que ha sido invisibilizada por una gran parte de las instituciones, valoriza el trabajo realizado por la mujer y pone de relieve la importancia de su aportación, además de ayudar a adecuar las definiciones estadísticas existentes y enriquecerlas.

Los obstáculos a los que se han enfrentado y se enfrentan, todavía hoy, las mujeres son muy diversos para llegar a una integración con los mismos derechos “de facto” que los hombres en el mercado de trabajo, entre otros.

Pese a que el marco normativo no ha dejado de lado a las mujeres ni a sus derechos laborales, no parece haber sido suficiente para acabar con las diferencias que se arrastran desde muchos años atrás. La legislación no ha conseguido que la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo sea un hecho en las sociedades, de modo que la segregación ocupacional y las diferencias salariales han caracterizado el trabajo que han realizado las mujeres desde la segunda mitad del siglo XX hasta la actualidad, donde todavía perviven.

La tradición cultural, los roles y los estereotipos han sentado las bases a lo largo de los años para que sean las mujeres, en lugar de los hombres, las que abandonen de forma temporal o definitiva sus trabajos para dedicarse al cuidado de los hijos o personas dependientes. De esta forma, ellas





renuncian a una parte importante de sus ingresos a causa de la reducción de sus jornadas laborales, y tienen que aceptar contratos a jornada parcial no por deseo propio (jornada parcial voluntaria) sino derivado de las obligaciones familiares que les han sido impuestas.

Consecuentemente, el trabajo realizado por las mujeres ha sufrido una pérdida de valor en contraposición al realizado por los hombres, incluso en el caso de trabajos que requieren requisitos similares en relación con competencias, habilidades, nivel de cualificación y experiencia. Esta pérdida de valor ha conducido a que los trabajos que desempeñan las mujeres se sitúen mayoritariamente a la cola de los niveles de la clasificación ocupacional, dando lugar a la llamada “segregación ocupacional”.

Por segregación ocupacional de género se entiende la concentración de las personas trabajadoras en tipos y niveles diferentes de actividad en función del sexo, de modo que los hombres se concentran en mayor medida en aquellas ocupaciones mejor pagadas y con mayor reconocimiento y prestigio social, mientras que las mujeres lo hacen en los empleos con menor remuneración y grado de responsabilidad. Esta segregación ocupacional se ha clasificado en dos categorías, la horizontal y la vertical. Por segregación horizontal se entiende aquella en virtud de la cual las mujeres trabajan mayoritariamente en una reducida categoría de ocupaciones, que se circunscribe básicamente al sector servicios escasamente cualificado, la enseñanza o también como administrativas. La segregación vertical se ha definido como aquella a través de la cual las mujeres suelen ocupar puestos de niveles de responsabilidad inferiores, pese a que su cualificación se ha incrementado de forma que ha superado en muchos casos a la del hombre, encontrándose de este modo con el *denominado techo de cristal*. Este *techo de cristal* no es más que la existencia de una limitación no explícita pero sí implícita del ascenso laboral de las mujeres en el interior de las organizaciones, configurándose como una barrera que limita sus carreras profesionales y que es muy difícil de superar.

2. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

A) PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

La situación de la mujer en el mercado laboral se caracteriza por presentar una tasa de actividad inferior a la del hombre, independientemente del grupo de edad que se analice, si bien es cierto que a medida

que el grupo generacional es más joven se reducen las diferencias. La incorporación de la mujer a la población activa que se ha producido en las últimas décadas aún no ha sido suficiente como para anular estas diferencias, que fundamentalmente obedecen a roles y patrones culturales muy antiguos. Una vez tomada la decisión de incorporarse al mercado de trabajo, las trabas que las mujeres encuentran son mayores que las de los hombres. Su tasa de empleo también es sistemáticamente inferior a la masculina, del mismo modo que, salvo en el caso de las mujeres más jóvenes, la tasa de paro refleja una desventaja para ellas.

En el caso concreto de las mujeres que trabajan en cooperativas y sociedades laborales se observan aspectos diferenciadores (**cuadro 1**). La presencia de las mujeres en las cooperativas de trabajo asociado es superior a la de los hombres, llegando a suponer un 53,8% del total del empleo. Sin embargo, en las sociedades laborales no se observa esta feminización, pues en ellas solo el 35,8% son mujeres, debido fundamentalmente al carácter industrial de muchas de estas sociedades. En términos agregados, las cooperativas y sociedades laborales presentan paridad de género en el empleo, mientras que en la economía capitalista el porcentaje de mujeres en el empleo se encuentra muy estabilizado, alrededor del 45,7% en el año 2020.

Un análisis del peso de las mujeres en la economía social por Comunidades Autónomas (**gráfico 1**) confirma, con datos publicados por la Seguridad Social, la heterogeneidad regional existente. Por encima de media nacional se encuentra en primer lugar Cataluña, con un 57,7% de mujeres trabajadoras sobre el total de empleo. Le siguen Asturias, Comunidad Valenciana, País Vasco, C. de Madrid, Baleares y Andalucía. Las regiones con menos feminización del empleo en la economía social están encabezadas por Castilla y León, con tan solo un 32,6%. Le siguen La Rioja, Castilla-La Mancha, Cantabria, Navarra y Extremadura con porcentajes inferiores al 40%.

CUADRO 1.
MUJERES TRABAJADORAS EN COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES.
ESPAÑA. PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL. 2016-2020

	ECONOMÍA SOCIAL			ECONOMÍA CAPITALISTA
	Cooperativas	Sociedades Laborales	Total	Total
2016	52,7	35,6	49,0	45,5
2017	53,8	35,3	49,8	45,5
2018	53,8	35,8	50,1	45,5
2019	nd	nd	nd	45,7
2020	nd	nd	nd	45,7

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, INE y elaboración propia.

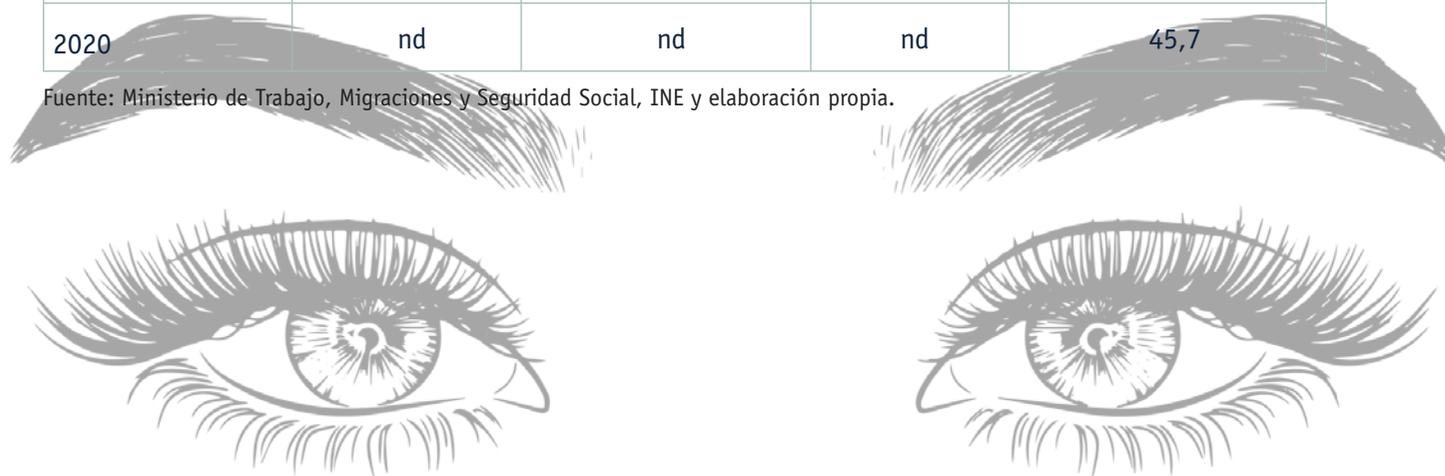
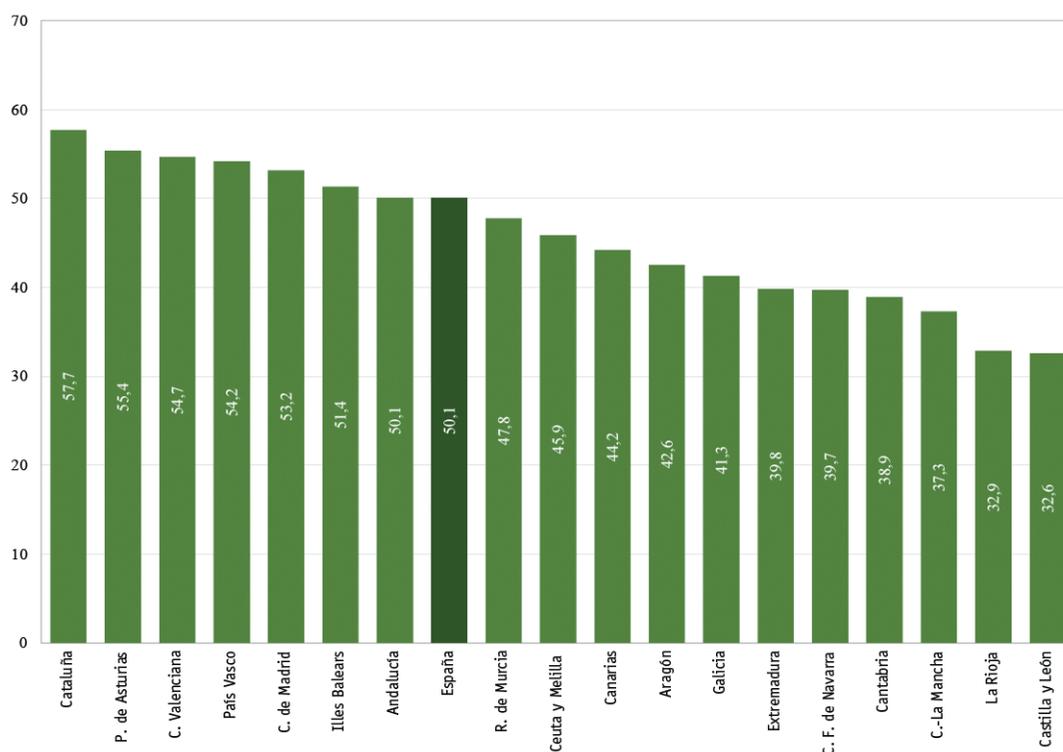


GRÁFICO 1. MUJERES TRABAJADORAS EN LA ECONOMÍA SOCIAL. COMUNIDADES AUTÓNOMAS. PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL DE EMPLEO. 2018



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, INE y elaboración propia.

De los análisis por diferentes categorías podemos concluir:

- Por grupos de edad, las mujeres más jóvenes son las que han conseguido una importante ventaja relativa en el empleo tanto de cooperativas, como de sociedades laborales.
- Por nivel de estudios terminados se observa que las mujeres trabajadoras en las cooperativas y las sociedades laborales poseen más capital humano que los hombres al representar un mayor porcentaje entre aquellos que poseen estudios de FP superior o estudios universitarios.
- Por rama de actividad en la que se desarrolla el trabajo en las cooperativas y las sociedades laborales, cabe señalar que el sector agrícola y el de servicios son los que presentan una mayor feminización, mientras que el sector industrial y de la construcción se encuentran fuertemente masculinizados.
- Según el tipo de jornada laboral de los ocupados en cooperativas y sociedades laborales, las mujeres suponen aproximadamente la mitad de empleo a jornada completa, pero tras cuartas partes del empleo a jornada parcial, visibilizándose también en este sector la peor calidad del empleo de las mujeres en la relación a los hombres, al no ser una situación deseada por ellas como señalan las encuestas realizadas.
- Según grupo de ocupación las mujeres trabajadoras en cooperativas y sociedades laborales se sitúan mayoritariamente entre las personas técnicas y profesionales de apoyo y el personal de los servicios de restauración, personales, protección y de ventas. A grandes rasgos la mayor feminización se localiza en un grupo de elevada cualificación, mientras que la mayor masculinización se encontraría en los grupos de menor cualificación profesional.

Las oportunidades laborales para la mujer en el ámbito de la Economía Social son muy destacadas. Sirvan de ejemplo algunas referencias de Cooperativas Agroalimentarias, Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA), Confederación empresarial Española de la Economía Social (CEPES), como las siguientes:

- Las mujeres deciden en las Cooperativas Valencianas.
- Las cooperativas necesitan de las mujeres por la forma de gestionarse.
- CEPES apoya el trabajo de las mujeres en el Día Internacional de la Mujer.
- Empresas en la brecha por el compromiso con la sociedad.

B) BRECHA SALARIAL

La brecha salarial de género se define como la diferencia entre el salario medio que reciben las mujeres respecto del de los hombres al realizar su actividad laboral. En otras palabras, se refiere a lo que una mujer gana de media menos respecto de un hombre.

En la actualidad la principal causa de esta brecha se halla en la prolongación de unos roles y estereotipos del pasado, fruto de una división sexual del trabajo que continúa vigente en la sociedad y el mercado de trabajo. Se configuran como algunas de las fuentes de alimentación de esta brecha salarial las provenientes de que los hombres trabajan más en actividades y puestos mejor remunerados, su jornada laboral es en mayor medida a tiempo completo, reciben más complementos salariales, o también que su salario base crece a mayor ritmo con el paso del tiempo debido a que promocionan más.

Desde un punto de vista amplio, la brecha salarial de género hunde sus raíces en la segregación del mercado de trabajo por motivo de género, tanto vertical como horizontal. Horizontal, porque las mujeres trabajan por lo general en una exigua categoría de ocupaciones, que se circunscribe al sector servicios escasamente cualificado, la enseñanza o también como administrativas. Vertical, debido a que las mujeres suelen ocupar puestos de niveles de responsabilidad inferiores, pese a que su cualificación se ha incrementado de forma que ha superado a la del hombre, encontrándose de este modo con el denominado como techo de cristal.

Respecto de la cuantificación de esta brecha de género debe señalarse que Eurostat, para el año 2018, la cifra en un 11,3% utilizando la Encuesta de Estructura Salarial



cuatrienal de 2018. Esta encuesta, realizada y publicada por el INE de forma armonizada con los países de la Unión Europea, permite analizar con cierta exhaustividad la brecha salarial de género. Entre las principales conclusiones que se obtienen, se observa que la brecha salarial es más reducida cuanto más joven se es. Por sectores de actividad es el sector industrial aquel en el que la mujer cobra menos que el hombre, *ceteris paribus*, mientras que en el sector de la construcción español la mujer llega a ingresar en media hasta un 8% más que el hombre. El sector servicios muestra una brecha salarial en el entorno de la media, esto es, entre un 11% y un 12%.

Atendiendo al tipo de jornada que figura en el contrato de las trabajadoras y los trabajadores se observa que en los contratos a tiempo parcial la brecha salarial es mayor que cuando los contratos se realizan a tiempo completo. Por otro lado, considerando la duración del contrato, cuando éste es indefinido la brecha salarial es mayor que cuando es temporal.

Respecto del nivel de estudios terminados, los resultados presentan una secuencia muy intuitiva, pues la evidencia empírica muestra que a medida que aumenta el nivel de cualificación, la ratio salario femenino sobre el masculino es mayor, aminorándose así la brecha salarial.

C) OTRAS DESIGUALDADES

A través de la Muestra Continua de Vidas Laborales, una estadística elaborada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se puede analizar cómo son las relaciones laborales en España. Al poner el foco sobre la temporalidad se observa que el porcentaje de relaciones laborales temporales en España es prácticamente el mismo en las cooperativas y las sociedades laborales que en el total de la economía, y se sitúa alrededor del 66%, sin variación destacable entre hombres y mujeres.

CUADRO 2. INDICADORES DEL MERCADO LABORAL. RÉGIMEN GENERAL. RELACIONES LABORALES. ESPAÑA. 2018. COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES, Y TOTAL ECONOMÍA

	TOTAL ECONOMÍA			COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES		
	RL temporales (%)	RL a tiempo parcial (%)	Cotización mensual (€)	RL temporales (%)	RL a tiempo parcial (%)	Cotización mensual (€)
Mujer	67,3	41,0	869,3	66,3	33,9	823,60
Hombre	66,3	22,0	1.017,1	66,4	12,8	949,60
Ambos sexos	66,7	30,9	948,0	66,3	23,6	885,40
Brecha de género	1,0	1,9	0,85	1,0	2,6	0,87

Fuente: Muestra Continua de Vida Laborales y elaboración propia.

Respecto de las relaciones laborales a tiempo parcial, las mujeres se ven más afectadas que los hombres, aunque con diferencias dependiendo de si se trata del sector de cooperativas y sociedades laborales o del total de la economía. Así, mientras que en el total de la economía este tipo de relaciones laborales en las mujeres supone el 41,0% (22,0% en los hombres), en las cooperativas y sociedades laborales el porcentaje desciende hasta el 33,9% (12,8% para los hombres). En este caso, la ratio del valor de las mujeres sobre los hombres (brecha de género) es mayor para las cooperativas y sociedades laborales que

para el total de la economía, pero esconde que la situación tanto de mujeres como de hombres es más favorable en la economía social.

Al considerar la cotización mensual se observa que en el total de la economía ésta es superior a la de cooperativas y sociedades laborales, independientemente del sexo, y que la brecha de género en términos de cotización mensual en las cooperativas y sociedades laborales es inferior a la de la economía total (13% frente al 15%, en el año 2018).

3. SÍNTESIS FINAL

A lo largo de estas páginas se ha podido comprobar que la situación laboral de la mujer en la Economía Social presenta ventajas de muy diversos tipos respecto de la comparación con el total de economía. Así, en la Economía Social la presencia femenina, medida en términos de participación, es mayor que en total de la economía. Respecto de la edad, en las cooperativas y sociedades laborales las mujeres menores de 45 años suponen un porcentaje mayor que en el conjunto de la economía, lo que redundará en un rejuvenecimiento de la población ocupada. Esta mayor juventud de las mujeres se halla muy relacionada con su mayor formación o capital humano respecto de los hombres, y es que las mujeres son muy conscientes de que sus posibilidades de acceso al trabajo dependen en gran medida de su mayor cualificación media, y dadas las dificultades a las que deben hacer frente optan por adquirir un mayor nivel educativo y formativo.

Además, las diferencias de género en lo referente al tipo de jornada, a las que ya se ha aludido anteriormente, son menores al considerar las cooperativas y las sociedades laborales respecto de la economía total.

En suma, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo a través de la vía de la Economía Social presenta ventajas comparativas evidentes que se traducen en una mayor calidad del empleo o, en términos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, como señala el Plan de apoyo y fomento del cooperativismo de la Comunitat Valenciana 2021-2022, un destacado impacto sobre el objetivo número 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

