

Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica

Laboral

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2015 / 2016

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN
ESPAÑA

THE GENDER PAY GAP BASED ON SEX

Realizado por la alumna Dña. María Ruiz de Larramendi Herranz.

Tutorizado por la Profesora Dña. Natalia Ordóñez Pascua

VISTO BUENO DEL TUTOR DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER

La profesora Dña. Natalia Ordóñez Pascua, en su calidad de Tutora del Trabajo Fin de Máster titulado “La brecha salarial de género en España” realizado por Dña. María Ruiz de Larramendi Herranz en el Máster Universitario en Gestión de Gestión de Personal y Práctica Laboral, informan favorablemente el mismo, dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa.

Lo que firmamos, para dar cumplimiento al art. 15.3 del R.D. 1393/2007, de 29 de octubre.

En León, a ____ de _____ de _____

VºBº

Fdo.:

Fdo.:

ÍNDICE

PRIMERA PARTE.- MEMORIA

I.-Resumen.....	7
II.- Objetivos.....	8-9
III.-Metodología.....	9-10

SEGUNDA PARTE.- LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA

CAPÍTULO 1.- Introducción.....	11-12
CAPÍTULO 2.- Marco Normativo Nacional e Internacional Regulador de la Igualdad Salarial.....	13-16
CAPÍTULO 3.- Desigualdad salarial por razón de género.....	17-29
3.1.-Contexto teórico.....	17-19
3.2.- Importancia del Principio de Igualdad Retributiva y Trabajos de Igual Valor.....	20-21
3.3.- Contexto actual y evolución del fenómeno.....	21-23
3.3.1. Brecha salarial según la ganancia por tipo de jornada.....	23-25
3.3.2. Brecha salarial según la ganancia media anual por grupos de edad.....	25
3.3.3. Brecha salarial según la ganancia media anual por Comunidades Autónomas.....	26
3.3.4. Brecha salarial según la ganancia por tipo de contrato.....	27
3.3.5. Brecha salarial anual por sector de actividad y ocupación.....	27
3.3.6. Comparación de la brecha salarial española con la europea.....	27-29
CAPÍTULO 4.- Causas brecha salarial.....	30-42
4.1.- Conciliación de la vida familiar y laboral. Importancia de los contratos a tiempo parcial.....	31-34
4.2.- Segregación ocupacional y sectorial.....	34-37
4.3.- Techo de cristal.....	37-39
4.4. Complementos salariales vinculados a características típicamente masculinas.....	39-42
CAPÍTULO 5.- Consecuencias de la brecha salarial.....	43-45
CAPÍTULO 6.- Acciones dirigidas a combatir la desigualdad salarial.....	45-49
CAPÍTULO 7.- Conclusiones.....	50-52
Referencias Bibliográficas y Webgrafía.....	53-57
Normativa y Jurisprudencia.....	58-59

ACRÓNIMOS UTILIZADOS

ART: Artículo

BOE: Boletín Oficial del Estado

CE: Constitución Española

CES: Consejo Económico y Social

CNAE: Clasificación Nacional de Actividades Económicas

CNO: Clasificación Nacional de Ocupaciones

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

EAES: Encuesta Anual de Estructura Salarial

EPA: Encuesta de Población Activa

INE: Instituto Nacional de Estadística

LET: Ley del Estatuto de los Trabajadores

LO: Ley Orgánica

LOIEMH: Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

OIT: Organización Internacional del Trabajo

TCEE: Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

UE: Unión Europea

UGT: Unión General de Trabajadores

I.- RESUMEN/ABSTRACT

El presente trabajo trata de ofrecer el estudio de un fenómeno de gran trascendencia en la actualidad, la discriminación salarial a la que se enfrentan numerosas mujeres en sus relaciones laborales, también conocido como brecha salarial de género y que se constituye como uno de los mayores problemas a resolver por parte de los poderes públicos para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La intención es aportar datos concretos que reflejen en qué momento se encuentra el fenómeno y el tratamiento que se ha dado a la diferencia salarial por razón de sexo, resaltando la importancia del principio de igualdad retributiva, hoy reconocido en prácticamente todos los estados y los trabajos de igual valor. Se proyectan también algunos de los factores que han motivado la aparición de tales diferencias en los salarios. Finalmente, tras el estudio realizado, se ofrece una serie de propuestas encaminadas a erradicar dichas discriminaciones, así como unas conclusiones que sirvan de síntesis final.

In the present work it is to offer the study of a phenomenon of great importance at present, wage discrimination that many women face in their labor relations, also known as gender pay gap and which is constituted as one of the biggest problem to be solved by the authorities to achieve effective equality between men and women.

The intention is to provide concrete data reflecting what time the phenomenon is and the treatment given of wage difference based on sex, highlighting the importance of the principle of equal pay, which is recognized in almost every state at present and works of equal value. Project also some of the factors have caused its appearance. Finally, after analysis carried out, a number of conclusions and proposals to eliminate such discrimination are provided.

PALABRAS CLAVE: discriminación y diferencia salarial, principio de igualdad retributiva, retribución, por trabajos de igual valor, transparencia salarial.

KEY WORDS: wage difference, wage discrimination, principle of equal pay, remuneration, work of equal value, wage transparency.

II.-OBJETIVOS

La finalidad perseguida a la hora de abordar este tema ha sido analizar y poner de manifiesto las diferencias de salarios entre mujeres y hombres en el desarrollo de la actividad profesional en cuanto es un problema social muy latente tanto en España como en el conjunto de los países que forman la Unión Europea y que tiene importantes efectos negativos sobre la calidad de vida de las mujeres trabajadoras.

Para ello, será expuesta la terminología básica utilizada y que hace referencia al significado de brecha salarial por razón de género, así como el contexto actual y la evolución de tal fenómeno. Además se analizará según la ganancia por tipo de jornada, sobre la ganancia media anual por grupos de edad y por Comunidades Autónomas. Asimismo, se realizará una comparación entre las diferencias de salarios por género en España y en el resto de países miembros de la Unión Europea. En apoyo a lo anterior, es conveniente acudir a las estadísticas más recientes así como distintos informes elaborados por diferentes organismos sociales a fin de resaltar y conocer la presente situación del fenómeno discriminatorio por razón de sexo en materia retributiva.

Seguidamente serán proyectados factores de distinta índole, muchos de ellos culturales, históricos y sociales que están profundamente arraigados en el seno de las relaciones laborales y que han propiciado el fenómeno de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

En relación a los factores que han motivado las desigualdades salariales según el sexo se pueden agrupar en cuatro grandes grupos: la conciliación de la vida familiar y laboral, además dentro de este grupo se hace mención a la mayor contratación de las mujeres en los contratos a tiempo parcial; la segregación ocupacional y sectorial; el techo de cristal y los complementos salariales asociados a características típicamente masculinas. Acto seguido, se hará una síntesis de las principales consecuencias que pueden derivar de la divergencia de salarios entre hombres y mujeres, haciendo referencia no sólo a los efectos negativos para ellas que son quienes más lo sufren sino también para la economía española y para el conjunto de la sociedad.

Por otro lado, se tratarán algunas propuestas tendentes a combatir, reducir y, sobre todo erradicar la brecha salarial de género. A través de estas herramientas o

mecanismos se podría ejercer una influencia significativa para tratar de alcanzar una real igualdad entre mujeres y hombres en el seno de las relaciones laborales, que además de suponer un acto de justicia social para las mujeres es un avance en una sociedad más igualitaria y con más calidad de vida.

En el último capítulo, se procederá a llevar a cabo una serie de conclusiones derivadas del trabajo en su conjunto así como una aportación personal que resulte útil a la hora de minimizar esas diferencias salariales, que la realidad muestra que, pese a los avances y esfuerzos llevados a cabo en la materia, siguen siendo tan persistentes en nuestra actualidad.

III.- METODOLOGÍA

A lo largo de este trabajo, el estudio se ha focalizado en el análisis del actual y persistente fenómeno de la brecha salarial, entendida como la diferencia o distancia entre las retribuciones de los hombres y las mujeres. Para investigar dicho fenómeno, se han consultado distintas fuentes de información, en este sentido, la metodología que se sigue primordialmente en este Trabajo de Fin de Máster es la revisión crítica de las principales fuentes bibliográficas y recursos electrónicos disponibles que tratan los temas anteriormente descritos. Para ello, ha sido necesaria la recopilación, síntesis y estructuración de una colosal cantidad de información.

Asimismo, para abordar los objetivos antes señalados, también ha sido consultada la Encuesta Anual de Estructura Salarial elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), publicada en junio de 2015, con datos que se corresponden al ejercicio natural del año 2013, último año para el que se tienen datos disponibles. A través de la citada encuesta se pretende obtener estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador según el sexo y clasificada por el tipo de jornada, secciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, según la duración del contrato de trabajo, edad de las personas trabajadoras y la Comunidad Autónoma donde se trabaje.

En este contexto, para analizar y comparar las divergencias de salarios entre mujeres y hombres ha sido necesario acudir a la fuente de información estadística a nivel europeo EUROSTAT, organismo que lleva a cabo las estimaciones de las

retribuciones de las trabajadoras y trabajadores sobre la ganancia bruta por hora y no anualmente como realiza el INE. El principal argumento de usar este otro método cuantitativo es la eliminación de ciertas características en las diferencias de retribución, tales como el tipo de jornada o la duración del contrato. Los datos de este organismo europeo corresponden al año 2013.

CAPÍTULO 1.- INTRODUCCIÓN

La situación actual de desigualdad en la que se encuentran muchas mujeres en el mercado de trabajo respecto a la de los varones se remonta al pasado. Por ello, es necesario realizar una breve reseña histórica para poner en contexto la cuestión merecedora del presente estudio.

Tras la transición española, allá por los años 80, las mujeres acceden masivamente al empleo y se producen profundos avances en su formación, haciendo pensar que la desaparición de las tradicionales desigualdades de género iba a producirse de forma rápida. Sin embargo, lo cierto es que no ha ocurrido así y un buen ejemplo de ello es la persistente brecha salarial, que es considerada como un indicador más de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en una población que tiene profundamente arraigados los valores de una sociedad patriarcal¹.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha ido acompañada de una verdadera igualdad de oportunidades y trato con respecto a los hombres en relación a las condiciones de trabajo. Además, la posición de debilidad que han ocupado tradicionalmente en el mercado laboral ha dado lugar a profundas desigualdades y discriminaciones salariales por razón del sexo de las personas².

Algunos autores han diferenciado dos tipos de mercados: de una parte, uno primario en el que se encontraría el empleo estable, mejor pagado y con condiciones de trabajo más ventajosas. Por otra, “el mercado secundario lo constituirían los empleos más inestables, mal pagados, con peores condiciones de trabajo y escasas posibilidades de promoción profesional”³. Es en ese segmento secundario del mercado de trabajo donde mayoritariamente se encuadran a las mujeres, “como resultado, el salario medio para las mujeres sigue siendo generalmente inferior al de los hombres en todos los

¹ PUMAR BELTRÁN, N.: “Retribución y Brecha Salarial: Herramientas de análisis jurídico”, en AA.VV. (PONS PARERA, E; RUIZ FRANCO, A y CASTELLÀ ORRADRE, P): *Un futuro sin brecha*, Albacete (Bomarzo), 2015, pág. 77.

² DURÁN LÓPEZ, F, *Una visión liberal de las relaciones laborales*, “Mujer y Trabajo”, Córdoba (Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba), 2006, pág. 118.

³ VICENTE MERINO, A.M., MARTÍNEZ AGUADO, N y MARTÍNEZ AGUADO, T.: *Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de la Seguridad Social*, 2010, Investigación financiada mediante subvención de acuerdo con la Orden TIN/1305/2008 de 6 de marzo de 2008 (Subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FRIPOS-). <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131345.pdf>

países y para todos los niveles de educación, grupos de edad y ocupación”⁴. Esta situación procede de los tradicionales sesgos de género que han llevado a la mujer a reproducir en el ámbito laboral tareas y trabajos típicos del ámbito privado (limpieza, cuidado y atención de hijos y familiares). La falta de reconocimiento social y económico de tales empleos se traslada al ámbito productivo, donde se valoran y remuneran pobremente, en comparación con puestos y tareas de trabajo que siempre han sido desarrolladas mayoritariamente por los varones.

El trabajo femenino cobra una importancia cada vez mayor con el incremento de estas en la participación de actividades productivas si bien la desigualdad sigue caracterizando su situación laboral⁵ y se hace especialmente visible en materia retributiva, provocando la denominada brecha salarial entre hombres y mujeres que estadísticamente se sitúa aún en España casi en un 24% llevando a cabo el cómputo sobre las ganancias brutas anuales⁶.

La regulación de este fenómeno es extensa, si bien se ha desarrollado a partir del principio de igualdad entre mujeres y hombres, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978, y estrechamente vinculado a la prohibición de discriminación por razón de sexo. A lo largo de este trabajo será puesta de manifiesto la normativa reguladora más relevante que versa sobre la materia, tanto la española como las principales disposiciones en el marco Internacional y de la Unión Europea.

⁴ OELZ, M, OLNEY, S y TOMEI, M.: *Igualdad salarial: guía introductoria*, OIT, 2013, http://igualdadenlaempresa.es/monográficos/docs/Guia_introductoria_Igualdad_Salarial_OIT_2013.pdf, Consultado el 24/05/16.

⁵ DURÁN LÓPEZ, F.: *Una visión liberal de las relaciones laborales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba, Córdoba, 2006, pág.117.

⁶ ÁLVAREZ SUÁREZ, J.M.: “Presentación”, en AA.VV. (PONS PARERA, E; RUIZ FRANCO, A; PUMAR BELTRÁN, N y CASTELLÀ ORRADRE, P): *Un futuro sin brecha*, Albacete (Bomarzo), 2015, pág.9.

CAPÍTULO 2.- MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL REGULADOR DE LA IGUALDAD SALARIAL

El fenómeno discriminatorio por razón de género es un problema social no sólo de España sino del conjunto de países que forman la Unión Europea (UE). Por ello, en el ámbito internacional y de la UE se ha desarrollado diversa normativa reguladora de lucha contra la discriminación retributiva destacando el desarrollo del derecho a una remuneración en condiciones de igualdad, consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948, donde se estableció en el artículo 22.3 que, *“toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”*, documento ratificado por España, con lo que tiene carácter vinculante, conforme al artículo 10.2 de nuestra Constitución⁷.

Igualmente alcanza gran relevancia la actividad llevada a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de sus Convenios y Recomendaciones. En concreto, resultan de especial interés los Convenios número 100 y 111, ya que en estos son definidos conceptos como “igual valor” o “retribución”, constituyentes del principio de igualdad retributiva.

El *Convenio nº100 sobre Igualdad de remuneración*, de 1951⁸, extiende el ámbito de aplicación de este principio no solo a los trabajos que fuesen iguales sino también a los que tuvieran “igual valor”. Además, el concepto “remuneración” es definido en amplios términos, incluyendo el salario y cualquier otro emolumento, sea en dinero o especie, directa o indirectamente por concepto de su trabajo.

Así mismo, promueve que el principio de igualdad retributiva se haga efectivo a través de los medios válidos que se disponga, con especial hincapié en los contratos colectivos y la legislación. Otra de las cuestiones de gran interés planteadas en este Convenio es la necesidad de llevar a cabo una eficaz valoración objetiva del empleo, utilizando para ello criterios neutrales a la hora de valorar los puestos de trabajo.

⁷ C.E. art. 10.2: *“Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”*.

⁸ Convenio 100 OIT, sobre igualdad de remuneración, 1951 -núm. 100- Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953) Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951). A fecha de 2014 ha sido ratificado por 71 países.

El *Convenio nº111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958⁹, promulga que los Estados Miembros han de adoptar las medidas necesarias para hacer efectiva la igualdad de oportunidades y trato en materia de ocupación y empleo, eliminando cualquier aspecto o situación discriminatoria.

Además, es preciso destacar también algunas de las bases normativas de más transcendencia de las Instituciones de la Unión Europea que han ido desarrollando un corpus normativo sobre la igualdad de género. El principio de igualdad retributiva fue configurado por primera vez en el art. 119 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (TCEE), más conocido como Tratado de Roma. En dicho artículo se formuló en términos más restrictivos pues garantizaba una igual retribución para mujeres y hombres en trabajos iguales y no para trabajos de igual valor como ya había apuntado inicialmente la OIT. Este precepto, además, cambia el concepto de igualdad de “remuneración” dado por la OIT para configurarlo ahora como “retribución”, ya no habla de emolumentos percibidos por ocasión de la relación laboral e incluye cualquier tipo de gratificaciones. El actual art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)¹⁰ sustituye al primitivo art. 119 TCEE y establece la identidad entre trabajo igual o de igual valor- igual retribución.

En este mismo sentido, la primera Directiva promulgada en la materia sería la 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975¹¹, alcanza gran importancia por la ampliación del ámbito de aplicación del principio de igualdad retributiva, si bien en ésta, tal principio reconoce los trabajos que sean iguales y además la identidad de los trabajos a los que se le atribuye el mismo valor. Concretamente, el art. 1 enuncia que: *“implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo”*, por lo que se recoge, con carácter formal, la concepción amplia del principio¹². Cabe precisar que las Directivas tienen carácter

⁹ Convenio 111 OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 -núm. 111- Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960) Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958). A fecha de 2014 ha sido ratificado por 172 países.

¹⁰ Art. 157.1 TFUE: “cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.

¹¹ Directiva 75/117/CEE del Consejo, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos (Diario Oficial nº L 045, de 19/02/1975 p.0019-0020).

¹² QUINTANILLA NAVARRO, B.: “El principio de Igualdad de Retribución en el ámbito de la Unión Europea. De la justificación económica al objetivo social” en: *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, Madrid (Marcial Pons), 1996, pág. 76.

vinculante en cuanto al resultado a conseguir para los Estados Miembros, debiendo trasponer las mismas en los plazos establecidos y respetando el contenido originario.

En España, el marco constitucional es la base normativa fundamental que aborda la materia. La Constitución Española (CE) de 1978, en su art. 14 recoge de forma genérica el principio de no discriminación, en concreto manifiesta que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*, prohibición que responde al deseo de combatir el mantenimiento de arraigadas diferencias históricas que han situado a determinados colectivos de la población en posiciones no sólo desventajosas sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona¹³. En este mismo sentido, el derecho a no ser discriminado, a la igualdad de trato y oportunidades también se consagra en el art. 9.2 de nuestra Ley suprema.

Más concretamente, el art. 35 de la CE prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo en materia salarial y establece que *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de su profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso puede hacerse discriminación por razón de sexo”*.

Del mismo modo, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET en adelante), precepto fundamental en la regulación de las relaciones laborales, recoge varios artículos en los que se señala esa prohibición de discriminación por razón de género en el desarrollo de la actividad profesional.

Un ejemplo de la misma es posible encontrarlo en el art. 4.2 (c) de la LET en el que se apunta que los trabajadores tienen derecho a *“no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición*

¹³CHARRO BAENA, P. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI. C.: “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. Extra. 3, 2007, pág. 78.

social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”.

En este mismo sentido y siendo más concisos en el tema que nos ocupa en este trabajo, la propia LET recoge el principio de igualdad retributiva y por ello, el art. 28 dispone que *“el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.*

Cerrando este marco normativo, uno de los mecanismos jurídicos de mayor trascendencia contra las desigualdades de género en las relaciones laborales fue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOIEMH), en la que se incluye y garantiza la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas (Art. 5).

CAPÍTULO 3.- DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO

3.1.- Nociones básicas/Contexto teórico

La desigualdad o discriminación por razón del sexo o género, también denominada “brecha salarial” es un fenómeno social y de gran trascendencia en la actualidad de nuestro país, a la vez que preocupante por su magnitud y su persistencia y, sobre todo, por sus repercusiones en las condiciones de vida de las mujeres¹⁴.

A pesar de los avances positivos y los hitos satisfactorios logrados en la equiparación de las condiciones de trabajo para mujeres y hombres, las actuaciones realizadas por parte de los poderes públicos y la abundante y reiterada legislación y jurisprudencia estatal e internacional que versa sobre la materia, no se ha llegado a lograr la plena igualdad en las condiciones laborales de las mujeres con respecto a sus compañeros varones y continúa siendo un reto pendiente de cumplir. En este sentido, también es conveniente reseñar el esfuerzo realizado por parte de la negociación colectiva a través de acciones dirigidas a paliar o solventar este problema social.

Sin embargo, la búsqueda de soluciones para erradicar este problema social ha resultado ser ineficaz o insuficiente en la consecución de la igualdad real y efectiva en las condiciones laborales de hombres y mujeres, ya que las féminas siguen ocupando una posición inferior en el mercado laboral, siendo más visible o latente en el aspecto retributivo. Son numerosos los estudios realizados en torno a esta cuestión, los cuales nos permiten apreciar que el colectivo de las mujeres recibe un trato no equitativo con respecto a los varones en el ámbito de las relaciones laborales.

Además y según los datos recientes, lejos de corregirse y desaparecer, la brecha salarial se ha incrementado en los últimos años en gran medida como consecuencia de la grave crisis económica y financiera, que provocó fuertes bajadas de salarios repercutiendo de forma directa en el aumento de este fenómeno, con lo que alcanzar la igualdad salarial se sigue presentando, en la actualidad, como un reto pendiente de resolver en las agendas de los poderes públicos estatales e internacionales.

Antes de adentrarnos con mayor profundidad en la discriminación salarial por razón de género es preciso hacer una aclaración de conceptos y es que, según la exploración de las fuentes consultadas, son muchos los autores que hacen una distinción

¹⁴ CES: “Tercer Informe Sobre la Situación de las Mujeres en la Realidad Sociolaboral Española”, núm.01/2011, 2012, Madrid (España), pág. 99.

entre desigualdad salarial y discriminación salarial, como es el caso de un estudio denominado “diferencia y discriminación salarial por razón de sexo (2007)”¹⁵, realizado por el Instituto de la Mujer. Para ello, van a ser definidos ambos conceptos a fin de no caer en confusión.

Por un lado, es posible encontrar el término **diferencia** salarial por razón de sexo bajo varias denominaciones sinónimas, como desigualdad salarial o “brecha salarial”, éste último es el término o concepto más difundido o popularizado. Todos ellos hacen referencia a la distancia entre el salario medio masculino y el femenino por una misma actividad laboral.

Por otro, con el término **discriminación** salarial por razón de sexo estamos haciendo referencia a aquella parte de la diferencia en la retribución que no se explica o justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo (igual o equivalente) y que únicamente puede explicarse en función del sexo de quien lo desempeña¹⁶.

Dicho de otro modo, “es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona que lo ocupa”¹⁷ o la inferior remuneración media (salario base y complementos) que perciben las mujeres en comparación con sus compañeros varones, realizando una idéntica prestación de servicios y realizando las mismas tareas, funciones y responsabilidades y en las mismas condiciones. A lo largo del presente trabajo, la referencia a la brecha salarial incluirá ambos conceptos, tanto la diferencia como la discriminación salarial, ya que hacen alusión a la misma situación, que es la disparidad de los salarios femeninos respecto a los masculinos.

En este mismo sentido, cabe señalar que algunos autores cuando hablan de discriminación salarial entre hombres y mujeres, usan indistintamente los términos por **razón de sexo** o por **razón de género**. Ello es debido a que ambos hacen referencia al mismo fenómeno y actúan como sinónimo. No obstante, el segundo término refleja con

¹⁵ DE CABO SERRANO, G. y GARZÓN, M^a.J.: “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 100, 2007, pág.10.

¹⁶“Boletín Temático 22 de febrero Día de la Igualdad Salarial”, *Boletín Igualdad Empresa, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*, 2015, pág.6.

http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_Tematico_22_febrero_Igualdad_Salario_S_2015.pdf. Consultado el 15/06/16

¹⁷MENÉZDEZ SEBASTIÁN, P.: “Conceptos básicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres (Impacto en el ámbito laboral)”, *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales: Guía para empresas y Administraciones Públicas*, Madrid (Tecnos), 2009, pág.19.

mayor claridad la realidad social que vivimos en pleno siglo XXI que se traduce en el tratamiento diferencial que reciben las personas por el mero hecho de ser hombre o mujer.

Por ello, algunos autores consideran que es más adecuado referirse al término género ya que este supone una concepción más amplia que engloba un conjunto de comportamientos y de roles que se han convertido en característicos de las personas de un sexo y que se atribuyen a la mujer o al hombre, aunque no sean inherentes al sexo mismo, mientras que cuando nos referimos al sexo de una persona lo estamos haciendo a una característica meramente biológica¹⁸. Por consiguiente, el género parece ser el elemento más discriminatorio.

Las diferencias en la retribución se producen fundamentalmente a través de dos tipos de discriminación: la discriminación directa y la indirecta, ambas prohibidas legalmente. Sin embargo, en la gran mayoría de los casos la discriminación salarial es indirecta “lo cual suele comportar unas dificultades adicionales de alegación y prueba ante los órganos jurisdiccionales, a quienes corresponde constatarla y, en su caso, repararla”¹⁹. Estos dos tipos de discriminación se definen expresamente en la LOIE. Por un lado, se concibe como discriminación directa por razón de sexo “*la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable*”²⁰. Por otro, la discriminación indirecta sería aquella “*situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro*”²¹.

¹⁸DE CABO SERRANO, G. y GARZÓN, M^a.J.: “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, cit. pág.17.

¹⁸ “Boletín Temático 22 de febrero Día de la Igualdad Salarial”, *Boletín Igualdad Empresa, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*, 2015, pág.6.

http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_Tematico_22_febrero_Igualdad_Salaria_S_2015.pdf. Consultado el 15/06/16

¹⁹PONS PARERA, E.: “Igualdad retributiva y garantías contra la discriminación por razón de género: una aproximación constitucional”, en AA.VV. (RUIZ FRANCO, A; PUMAR BELTRÁN, N y CASTELLÀ ORRADRE, P): *Un futuro sin brecha*, Albacete (Bomarzo), 2015, pág. 31.

²⁰Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

²¹Art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3.2.- Importancia del Principio de Igualdad Retributiva y Trabajos de Igual Valor

El Convenio nº 100 de la OIT recoge por primera vez en un texto normativo la igualdad salarial e introduce el concepto de trabajo de igual valor. En su art. 2 establece como preceptivo para todos los Estados Miembros la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

Ahora bien, entendido el significado y alcance de “a igual valor, igual salario”, la dificultad de aplicación de tal principio radica en qué se entiende por el valor del trabajo. En este sentido, es posible considerar trabajos de igual valor o equivalentes a los trabajos que exigen a los/as trabajadores/as un conjunto similar de requerimientos relativos a:

- Capacidades (conocimientos, aptitudes, iniciativa).
- Esfuerzo (físico, mental y emocional).
- Responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre seguridad de los recursos materiales y de la información, y sobre seguridad y bienestar de las personas).
- Condiciones de trabajo²².

La concepción del principio de igualdad retributiva ha sufrido una evolución en el tiempo, siendo determinante el concepto de trabajo de igual valor. Así, el antiguo art. 119 (precepto sustituido por el art. 141 del TCE, éste a su vez sustituido por el actual 157 del TFUE) venía redactado en los términos: “*Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo*”, respondiendo a una concepción más limitada o restrictiva que la ya establecida inicialmente por la OIT, cuyo rasgo más destacable era precisamente el paso a identificar el principio de igualdad en términos de “salario igual por trabajo igual”, a identificarse como “salario igual por trabajo de igual valor”.

²²III Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa: “Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico, Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad, 2014, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Informe_final_III_JT_Red_DIE._Igualdad_salarial.pdf. Consultado el 16/06/16

Con ello se amplía notablemente el ámbito de aplicación del citado principio, pues si sólo se pudiera identificarse la discriminación en caso de que los trabajos realizados por hombres y mujeres fueran iguales, en el momento en que la denominación de los mismos fueran diferente, se rompería la identidad y no podría operar el principio de no discriminación²³.

No obstante, el Tribunal Constitucional (TC) puso de manifiesto a través de la importante Sentencia 145/1991, de 1 de julio²⁴, que aún en los casos donde los trabajos no fueran iguales en su denominación ni en su realización práctica, el principio de igualdad de remuneración seguiría operando, aunque con carácter oculto o indirecto.

Tras la exposición de los conceptos de distinta índole relacionados con la temática principal del presente trabajo, conviene aclarar que “no todas las diferencias de retribución comportan una discriminación por razón de género, en el sentido jurídico del término”²⁵, si bien los sujetos implicados en las relaciones laborales no pueden introducir diferencias salariales entre situaciones que puedan considerarse iguales en la realización de un trabajo de igual valor sin carecer de una justificación objetiva y razonable, por lo que, en tanto se establezcan razones que justifiquen la diferencia en la percepción del salario de los hombres y las mujeres, éstas tendrían que ser válidas a efectos jurídicos.

3.3.- Contexto actual y evolución del fenómeno

Analizadas las principales bases normativas y Doctrina Jurisprudencial en el marco Internacional, Comunitario y Nacional que abordan el principio de igualdad retributiva y la terminante prohibición de discriminación por razón de sexo cabe apreciar, sin embargo, que esa igualdad retributiva que reconocen las disposiciones legales no existe en la práctica en España ni en el conjunto de Países Miembros de la UE.

Resulta inconcebible que estas diferencias salariales se sigan produciendo en pleno siglo XXI, cuando hace más de 30 años que se produjo la incorporación masiva de mujeres en el mercado de trabajo, tiempo suficiente para comprobar que la

²³ QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo”, en AA.VV. (DE LA FUENTE VÁZQUEZ, D., Coord.): *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad Foral de Navarra*, Instituto Navarro de la mujer, Pamplona (Ipar), 1998, pág.95.

²⁴ STC 145, Sala II, 1 de julio de 1991, resolviendo el Recurso de Amparo núm. 175/89.

²⁵ PONS PARERA, E.: “Igualdad retributiva y garantías contra la discriminación por razón de género: una aproximación constitucional”, en AA.VV. (RUIZ FRANCO, A; PUMAR BELTRÁN, N y CASTELLÀ ORRADRE, P): *Un futuro sin brecha*, cit. pág. 31.

legislación actual resulta insuficiente para corregir esta problemática. Más inadmisibles aun resultan esas discriminaciones salariales por razón de sexo cuando se trata de la vulneración de un derecho fundamental, reconocido para todas las personas, al tenor del art. 14 de la CE y cuando además afecta sustancialmente a las condiciones de vida de las trabajadoras asalariadas ocasionando graves perjuicios.

Para un conocimiento real de la situación en la que se encuentra actualmente la brecha salarial entre mujeres y hombres es preciso hacer un estudio cuantitativo de los datos que la reflejan.

En relación a la cuantificación, cabe destacar las dos fórmulas para medir dicho fenómeno. La primera se realizará teniendo en cuenta la ganancia media por hora de los hombres y las mujeres y la segunda fórmula consiste en medir la ganancia media anual, en ambos casos incluyendo el salario base y la retribución variable que incluye horas extraordinarias, primas por rendimiento, por productividad o complementos salariales por antigüedad, etc. Sin embargo, los resultados serán inferiores en el caso de la ganancia media por hora, ya que la unidad de medida es más pequeña, por lo que los resultados también lo serán.

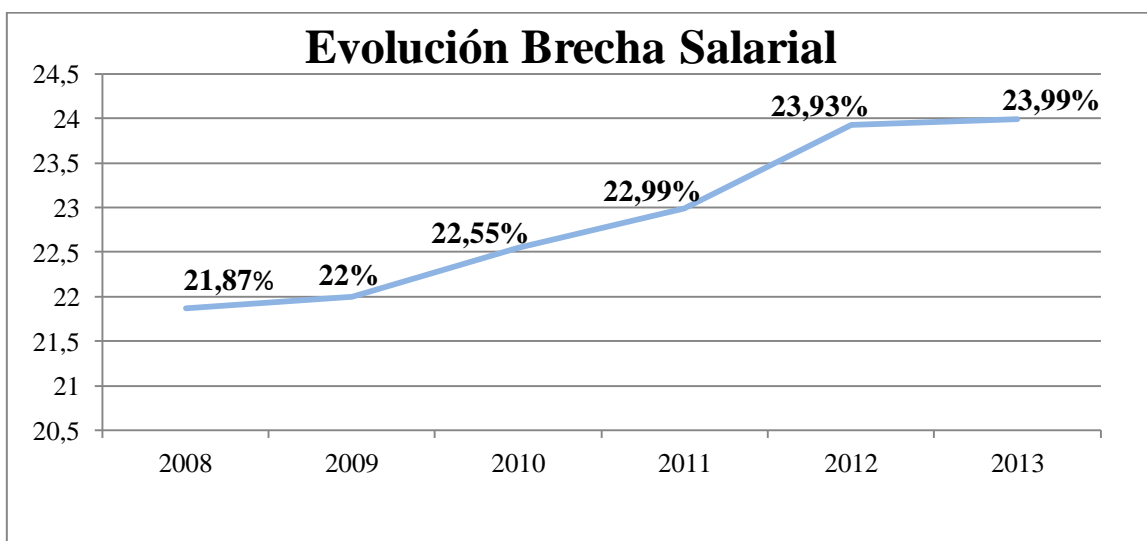
Así mismo, la cuantificación se realizará según los datos suministrados por la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) que realiza el INE, teniendo en cuenta la ganancia anual bruta de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en la Seguridad Social. Además, para comparar los salarios por sexo es necesario considerar situaciones similares respecto a las variables laborales objeto de estudio.

La brecha salarial en España se situó en 2013 en un 23,99%, siendo la más alta en los últimos años. Las mujeres trabajadoras percibiendo de media 19.514, 58 euros brutos anuales, frente a los 25.675,17 euros brutos anuales que cobraron los trabajadores masculinos, traduciéndose en una diferencia de 6.160,59 euros anuales que dejaron de percibir las mujeres. El salario medio anual femenino representó en 2013 el 76% del masculino, o lo que es lo mismo, un 24% menos respecto al salario de los hombres.

Las semanas laborales son irregulares en función del sector donde se trabaje, al igual que los días trabajados varían en cómputo anual. Pero si tomamos de referencia 251 días laborales al año, en España las mujeres para percibir el salario que recibirían si su trabajo fuera reconocido en términos económicos con el mismo valor que el de los varones, tendrían que trabajar 78 días más año, con referencia a los salarios de 2013.

Esas diferencias de retribuciones presentan variaciones, aumentando o disminuyendo, en función de las distintas características o variables a analizar como son la jornada, el tipo de contrato, sector de actividad, edad y Comunidad Autónoma. No obstante, en todos los casos, el salario es mayor para los varones.

En España, la evolución de este fenómeno no resulta demasiado optimista, si bien, desde los años comprendidos entre 2008 y 2013 (año del que se tienen los últimos datos), la brecha salarial entre hombres y mujeres no ha dejado de crecer en los últimos años, quedándose estancada en el año 2013.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Los últimos datos publicados por el INE en junio de 2015, que hacen referencia al año 2013, muestran que la diferencia de retribución se sitúa en España en un 23,99%, aumentando ligeramente respecto al año anterior (2012) donde la remuneración anual bruta de las trabajadoras fue inferior respecto a la de los trabajadores masculinos en un 23,93%.

Comparando la brecha actual (23,99%) con la del año 2008, donde se situaba en un 21,87%, se observa que la diferencia de retribución se ha elevado en más de un 2% en seis años. De manera que los datos confirman que la brecha salarial no sólo aumenta cada año sino que es también la más alta en los últimos seis años.

3.3.1 Brecha salarial según la ganancia por tipo de jornada:

Un análisis de la diferencia de retribución por género según la modalidad de la jornada laboral, es decir, a tiempo completo y parcial, a partir de la encuesta de

estructura salarial que elabora el INE anualmente²⁶, pone de manifiesto cómo los varones cobran un salario mayor en ambas modalidades. Aunque es realmente llamativo que en las jornadas a tiempo parcial, que como ya hemos visto anteriormente son ocupadas en su mayoría por las mujeres, también existan diferencias en la remuneración.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE JORNADA- 2013 (EUROS)				
	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL	BRECHA EN €
TIEMPO COMPLETO	23.994,34	28.095,60	14,60%	-4.101,26
TIEMPO PARCIAL	9.766,17	10.670,74	8,48%	-904,57

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EAES

Sin embargo, el método más recomendable para poner valor a la realidad de la brecha salarial en las jornadas a tiempo parcial es el indicador de la ganancia media bruta por hora, es decir, el promedio de las ganancias brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de ganancias brutas por horas para los hombres.

$$\frac{\text{€ hora hombres} - \text{€ hora mujeres}}{\text{€ hora hombres}} \times 100$$

Fuente: elaboración propia

Esto es debido a que los salarios de los contratos a tiempo completo se corresponden con más horas de trabajo que los de tiempo parcial, por lo que en este caso la variable trascendental es la ganancia por hora. Además, no hay que olvidar que las mujeres, por lo general, trabajan menos horas dado que son ellas las que han suscrito un mayor número de contratos a tiempo parcial o contratos temporales.

No obstante, en el posterior desarrollo del trabajo, la medida a utilizar será la ganancia media anual, excepto cuando se haga referencia al ámbito europeo donde la unidad de medida será la ganancia media por hora.

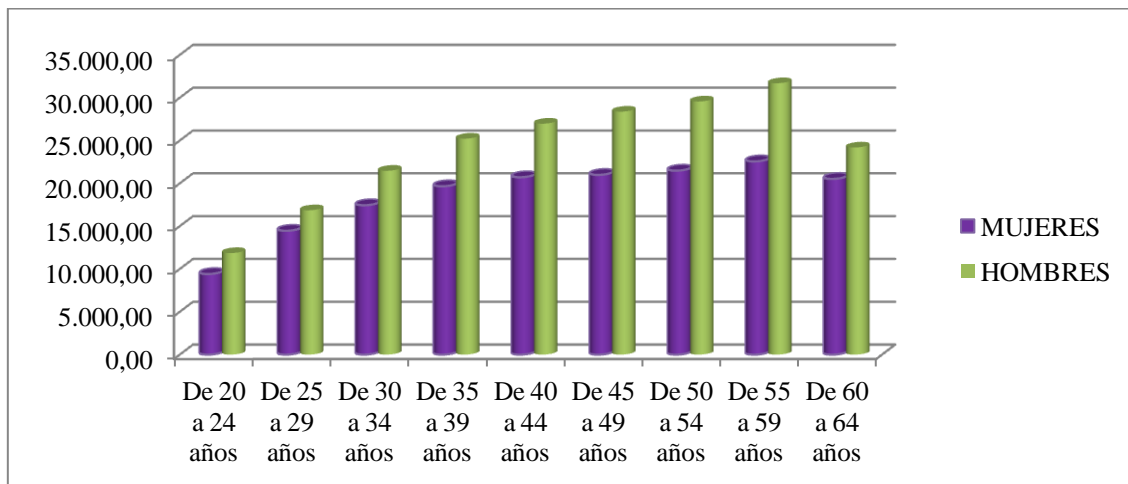
²⁶ La encuesta anual de estructura salarial se realiza desde 2004 para complementar los resultados de la encuesta cuatrienal de estructura salarial en los años en los que no se realiza ésta. Proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. <http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es>. Consultada el 26/05/2016

GANANCIA MEDIA POR HORA SEGÚN TIPO DE JORNADA-2013			
	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL
TIEMPO COMPLETO	13,91	16,12	13,7%
TIEMPO PARCIAL	10,39	12,64	17,8%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Nota de Prensa de la Encuesta Anual de Estructura Salarial-2013

Analizando la ganancia media por hora es posible observar como la brecha salarial aumenta significativamente en el caso de las jornadas a tiempo parcial, alcanzándose una brecha del 17,8%, muy por encima del 8,48% de brecha que se registraba haciendo el cálculo sobre la ganancia anual bruta.

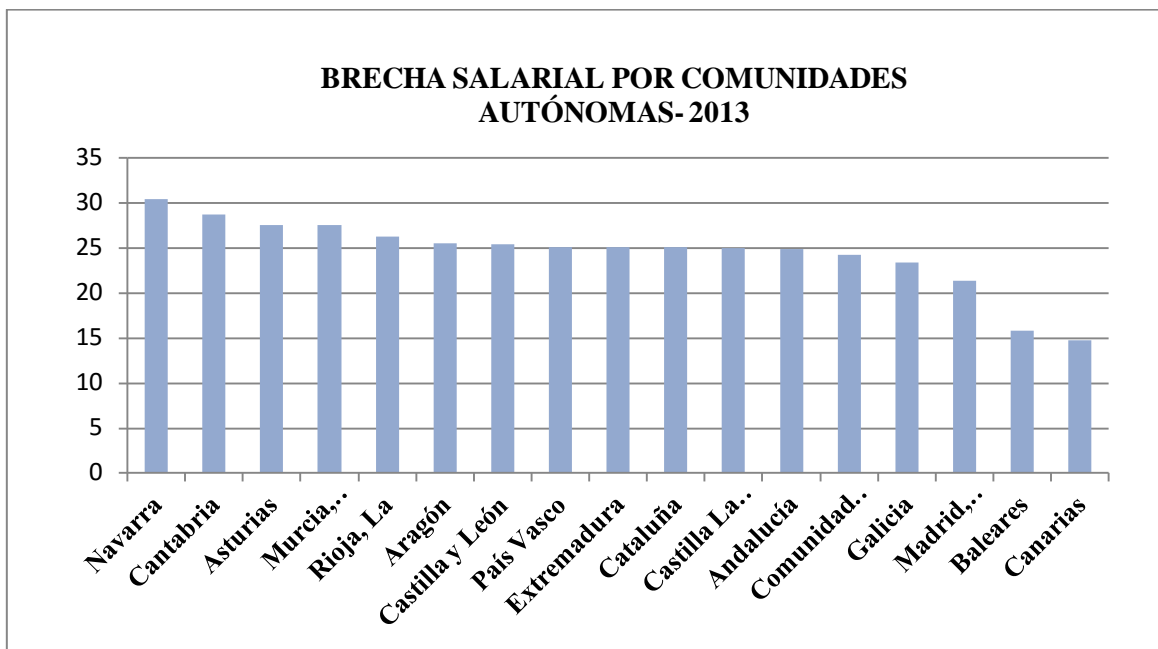
3.3.2. Brecha salarial según la ganancia media anual por grupos de edad:



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EAES

Comparando las diferencias retributivas según los grupos de edad, se pone de relieve como la brecha salarial se incrementa con la edad. Las mayores diferencias comienzan a darse en los periodos de edad comprendidos de entre 35 a 39 años, siendo especialmente mayores las diferencias de salarios en las edades que van de los 55 a 59 años. En el tramo de los menores de 25 años la brecha salarial es del 20,6% mientras que en el tramo de los trabajadores de 55 a 59 años la brecha es del 28,8%, más de 8 puntos porcentuales de diferencia.

3.3.3. Brecha salarial según la ganancia media anual por Comunidades Autónomas:



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE para el año 2013 (no se facilitan datos de salarios de Ceuta y Melilla)

Contrastando la diferencia de salarios brutos anuales entre las distintas Comunidades Autónomas se pueden encontrar significativas disimilitudes. Las Comunidades que presentaron menor desigualdad entre hombres y mujeres fueron Canarias, seguidas por Baleares y la Comunidad de Madrid respectivamente. Por el contrario, la brecha de salarios es mayor en Navarra, siguiéndole Cantabria y Asturias.

Así mismo, cabe destacar que la disparidad salarial es inferior a la media nacional en sólo cuatro de las diecisiete restantes, que son Baleares, Canarias, Galicia y Madrid. Tomando de referencia la Comunidad Foral de Navarra, donde se encuentra la mayor divergencia de todas las Comunidades Autónomas, con una brecha salarial del 30'46%, la diferencia de remuneración que perciben las mujeres es de 8.483'72 euros, respecto a los trabajadores masculinos navarros. Por otro lado, la interpretación de que la brecha salarial en Madrid se encuentre por debajo de la media nacional es que es dónde mayor es la tasa de ocupación de las mujeres así como donde se encuentran las remuneraciones más altas, tanto de hombres como de mujeres, de forma que esto mitiga ligeramente las diferencias salariales por género.

3.3.4. Brecha salarial según la ganancia media por tipo de contrato

GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN TIPO DE CONTRATO-2013				
	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL	BRECHA EN EUROS
DETERMINADA	14.570,13	16.258,07	10,39%	1.687,90
INDEFINIDA	20.643,16	27.768,03	20,65%	7.124,80

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EAES

Las ganancias medias anuales tanto de mujeres como de hombres en los contratos de duración indefinida y determinada están reflejadas en miles de euros. La brecha salarial es significativa en los contratos de duración indefinida, donde se alcanza el 20,65% y esto traducido en euros, supone una diferencia de 7.124,80 euros que no cobra la mujer, realizando trabajos iguales o similares en las mismas condiciones que un compañero masculino.

3.3.5. Brecha salarial anual por sector de actividad y ocupación

Las congelaciones y bajadas de salario que han sacudido a España en los últimos años han afectado directamente al crecimiento de la diferencia salarial por razón de género. Como resultado, cabe encontrar sectores de actividad en los que las diferencias salariales anuales en 2013 se sitúan en torno al 25-30%, como es el caso de “otros servicios” con un 35,18% de la brecha salarial, seguido del 33,07% de las “actividades administrativas y servicios auxiliares” o las “actividades profesionales, científicas y técnicas” con un 30,73% de brecha salarial.

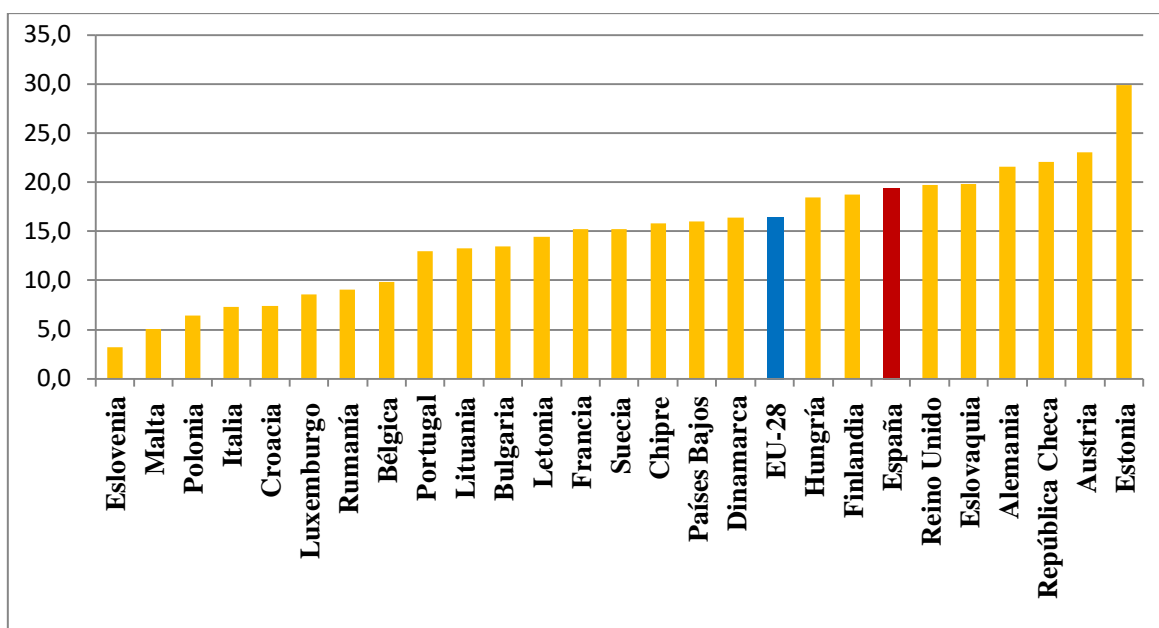
En relación a los grupos principales de ocupación, los porcentajes más elevados se muestran en “los trabajos cualificados de industrias manufactureras” con un 30,9% de brecha, le sigue el 30,03% de “los trabajadores no cualificados en servicios” y los “operadores de instalaciones y maquinarias fijas y, montadores” con un 28,5%.

3.3.6. Comparación de la brecha salarial española con la europea.

La fuente de información estadística a nivel europeo es EUROSTAT, quien elabora las estadísticas calculando la brecha salarial sobre la diferencia entre la retribución bruta por hora de los trabajadores masculinos y femeninos. “Uno de los argumentos esgrimidos, por dicho organismo, a favor de la utilización de este cálculo es

la mayor precisión, ya que elimina las diferencias de las retribuciones por tipo de jornada, o duración del contrato”²⁷.

La misma Institución recoge la definición de brecha salarial (en su forma no ajustada), como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los asalariados, hombres y mujeres, expresada en porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los asalariados hombres. Por lo que cuando hagamos mención a las diferencias de salario en la Unión Europea, siempre será en salario hora.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de EUROSTAT-2013 (no hay datos de Grecia e Irlanda para el 2013)

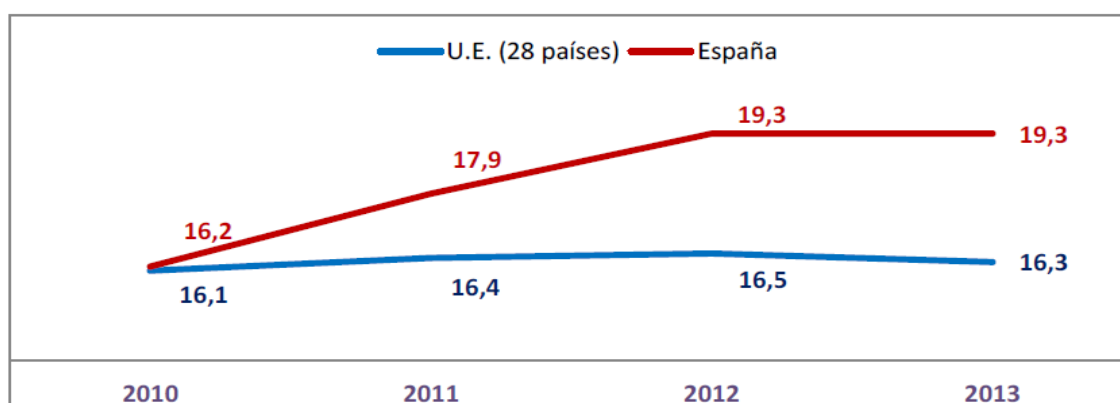
En los países de la Unión Europea oscila entre el 3,2%, valor más bajo que representa Eslovenia hasta el 29,9% de Estonia, donde se registran las mayores diferencias entre el salario masculino y el femenino. La brecha media para el conjunto de Estados Miembros es del 16,4%. España por su parte, ocupa el séptimo lugar de la Unión Europea, respecto a esas diferencias retributivas, con un 19,3% de brecha salarial, teniendo en cuenta la ganancia media por hora, casi tres puntos porcentuales por encima de la media europea. Sin embargo, la gran mayoría de países de la Unión han reducido su brecha salarial con respecto al año anterior (2012), concretamente de los 28 países que la forman, 17 de ellos han reducido las divergencias. Ese no es el caso de

²⁷ UGT: 8 de marzo de 2016 Día Internacional de la mujer trabajadora. En pie de igualdad, Departamento de mujer trabajadora, Madrid (Secretaría de igualdad de UGT), 2016, pág. 17.

España, donde se mantiene el mismo porcentaje del pasado año, en situación análoga se encuentran Luxemburgo y Polonia. Así mismo, sólo 8 países tienen una brecha salarial por debajo del 10%, son el caso de Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Croacia, Luxemburgo, Rumanía y Bélgica.

Cabe destacar lo sorprendente de los valores elevados que presentan Alemania y Reino Unido (21,6% y 19,7% respectivamente), ya que ambos ostentan un papel fundamental y muy relevante en las líneas de acción de las políticas sociales y económicas europeas.

Evolución % brecha salarial de la UE y España en salario/hora



Fuente: Informe UGT 8 de marzo de 2016 Día Internacional de la Mujer Trabajadora

Examinando la evolución en España con respecto a la de la UE en valores porcentuales a lo largo de 4 años, se pone de relieve que la española en 2010 era muy similar a la media europea, si bien en los últimos 4 años se ha incrementado en tres puntos en relación a la europea, mientras esta última se ha mantenido prácticamente constante.

CAPÍTULO 4.- CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL

Existen diferentes factores, todos ellos estrechamente relacionados entre sí, que provocan las desigualdades salariales entre hombres y mujeres en el seno de las relaciones laborales, si bien, las situaciones discriminatorias entre sexos en el ámbito de las relaciones de trabajo se enmarcan en todo un fenómeno social y cultural muy amplio y con profundas raíces históricas²⁸.

Tradicionalmente, en las sociedades industriales de carácter patriarcal, a los varones se le asignaban actividades propias de “la esfera de la producción y a ellas la de la reproducción”²⁹, de manera que las mujeres se ocupaban en exclusividad a las tareas domésticas, cuidados de hijos y personas dependientes, mientras los varones realizaban tareas productivas en el espacio público. Fue la primera estructura de dominación y subordinación de la historia y aún hoy sigue siendo un sistema básico de dominación, el más poderoso y duradero de desigualdad y el que menos se percibe como tal³⁰. Además, cuando se introdujeron al mercado laboral, el trabajo y salario de las mujeres era considerado como un simple complemento, asociándole un menor reconocimiento.

Este modelo social ha dado lugar en las sociedades desarrolladas o capitalistas a las llamadas asimetrías y los roles de género, lo que ha arrastrado a las mujeres a ocupar una posición de desventaja en el mercado de trabajo, con respecto a los varones. Esto es debido a que los roles familiares han recaído en mayor medida sobre las mujeres.

Hoy en día, aunque las féminas lleven a cabo labores remuneradas, siguen realizando también la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, principalmente el cuidado de los hijos y las personas dependientes, así como la realización de las diversas tareas domésticas, no existiendo una justa corresponsabilidad en las obligaciones familiares y del hogar y dando lugar a peores condiciones laborales para las mujeres, ocupando éstas los puestos de trabajo más precarios, peor pagados y considerados socialmente de menor valor.

²⁸ QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo”, en AA.VV. (DE LA FUENTE VÁZQUEZ, D., Coord.): *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad Foral de Navarra*, cit. pág. 91.

²⁹ HERRANZ DE RAFAEL, G.: “Ámbito del empleo” en AA.VV. (HERRANZ DE RAFAEL, G. Dir.): *Itinerarios de igualdad y desigualdad entre hombres y mujeres*, Granada (Alhulia), 2006, pág.97.

³⁰ CAGIGAS ARRIAZU, A.D.: “El patriarcado, como origen de la violencia doméstica”, *Monte Buciero*, núm. 5, pág. 307-318.

En España, las mujeres “acceden mayoritariamente a ocupaciones femeninas, fundamentalmente en las ramas del sector servicios; se concentran en categorías profesionales inferiores, tiene mayores dificultades para promocionar; perciben salarios más bajos por término medio; sufren una mayor temporalidad y acceden en mayor medida a contratos a tiempo parcial”³¹. Según el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, las variables que influyen o determinan la brecha salarial de género son numerosas y complejas y reflejan tanto la discriminación por razón de sexo como desigualdades vinculadas a la educación y al mercado de trabajo³².

4.1.- Conciliación de la vida familiar y laboral

La aparición de nuevas formas de estructuras salariales ha provocado una diversidad en los tipos de familia: padres y madres trabajando fuera de casa, familias monoparentales, mayor número de personas que hacen uso de permiso de paternidad, etc. Estos rápidos y grandes cambios “han comportado la necesidad de reorganizar la estructura de las relaciones trabajo-familia”³³. En orden a aportar soluciones se otorga a los trabajadores la posibilidad de compatibilizar las obligaciones laborales con las necesidades personales y familiares, a través de unas adecuadas y eficaces políticas o medidas de conciliación de la vida que permitan conciliar y garantizar un real equilibrio entre estos dos roles.

Como ha sido puesto de manifiesto en el apartado referente a la legislación, cabe destacar la importancia que alcanzó la LOIEMH a la hora de cumplir de forma efectiva el derecho a una igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer. A través de esta norma se reconoce el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, se fomenta una mayor corresponsabilidad entre sexos. Además, contempla el deber de negociar planes de igualdad en aquellas empresas con más de 250 trabajadores o cuando así lo disponga un convenio colectivo.

Sin embargo, la realidad en las empresas españolas es que la “efectiva adopción y extensión de este tipo de medidas conciliadoras es muy baja y en la mayoría de los

³¹CES: “Tercer Informe Sobre la Situación de las Mujeres en la Realidad Sociolaboral Española”, cit, pág.16.

³²“Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016”, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, pág.66.

³³MOCIA, S.: “Los posibles beneficios de la conciliación”, *Acciones e investigaciones sociales*, núm. 30, 2011, pág.137.

casos las empresas se limitan al cumplimiento de la legislación vigente”³⁴, que se muestra insuficiente a la hora de garantizar el pleno equilibrio de la vida familiar y laboral.

La ausencia de adecuadas políticas de conciliación afecta principalmente a las mujeres ya que son las que se acogen en mayor medida a determinados permisos, en concreto, aproximadamente 318.598 mujeres hacen uso de los permisos de maternidad frente a 5.807 de los varones, es decir, en el 98% de los casos³⁵, situación que les obliga a abandonar el mercado de trabajo durante un tiempo determinado, para conciliar y con la reducción de salario que lleva aparejada.

En este sentido los convenios colectivos, a través de la negociación colectiva, han tenido una importancia significativa y evidencian el importante esfuerzo que se ha realizado en los últimos años para adaptar el contenido de los mismos a las novedades introducidas por la legislación específica sobre conciliación. No obstante, son pocos los que afrontan esta cuestión más allá de la mera enumeración de las disposiciones más esenciales en esta materia

Los problemas relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral son una de las causas más trascendentes y quizás el factor más determinante para que, a lo largo de la historia, se hayan producido discriminaciones de la mujer en el mercado laboral, en especial a nivel salarial. Por estos motivos, es imprescindible que todos los agentes sociales se involucren en orden a construir una sociedad más igualitaria y un modelo social en el que el ejercicio del trabajo remunerado no suponga un obstáculo para el ejercicio de la maternidad. Para ello, es de suma importancia que las empresas españolas, el legislador y los representantes de los trabajadores (a través de los convenios colectivos) sean conscientes de la problemática y se involucren en la necesidad de adaptar las necesidades personales de los empleados a las nuevas formas de trabajar e introduzcan, de forma voluntaria, medidas efectivas que alcancen la finalidad de lograr el pleno equilibrio de la vida familiar y laboral ya que, conciliar es sinónimo de trabajar mejor.

³⁴PASAMAR, S y VALLE, R.:“Conciliación de la vida profesional-personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?”, *Universia Business Review*, 2011.

³⁵“Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>. Consultada el 21/06/16

Además, son numerosos estudios los que demuestran que la aplicación de medidas de conciliación supone un aumento en el bienestar y satisfacción de los trabajadores y, en consecuencia, provoca un incremento de la productividad de estos, obteniendo un doble beneficio.

4.1.1.-Contrato a tiempo parcial

Un indicador de que la conciliación de la vida familiar y laboral recae en mucha mayor medida sobre las mujeres es que este grupo es el que desarrolla la mayor parte de las jornadas a tiempo parcial para poder, precisamente, compatibilizar el trabajo y la familia. Ello da lugar a que las modalidades de empleo temporal y la contratación a tiempo parcial sean significativamente mayoritarias para las mujeres, con la consiguiente minoración de los salarios.

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Jornada tiempo completo	15.198,80	9.046,80	6.152,00
Jornada tiempo parcial	2.830,80	800,6	2.030,20
Total ocupados	18.029,60	9.847,40	8.182,20

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA

En la anterior tabla, expresada en miles de personas sobre el total la población ocupada de hombres y mujeres, para el primer trimestre de 2016, los datos verifican que se dan diferencias abismales por género en cuanto al número de personas que ocupan las jornadas a tiempo parcial, donde son más de dos millones de mujeres las que desarrollan este tipo de jornada laboral. En valores porcentuales, las mujeres representan el 71,72% de esta modalidad de contratación, frente al 28% que representan los varones. Así mismo, en las jornadas a tiempo completo también hay diferencias sin que se muestren tan llamativas (la mujer con un 40,48% mientras el hombre presenta un 54,52%).

Un informe elaborado por la Secretaría de Igualdad de UGT, publicado el 8 de marzo de 2016, en honor al Día Internacional de la Mujer³⁶, pone de manifiesto las razones que han conducido a las mujeres a optar por la jornada a tiempo parcial, según los datos disponibles de la EPA para el año 2015.

³⁶ UGT: 8 de marzo de 2016 *Día Internacional de la mujer trabajadora. En pie de igualdad*, Departamento de mujer trabajadora, Madrid (Secretaría de igualdad de UGT), 2016, cit. pág. 27.

En este sentido, atendiendo a los motivos que determinan que las mujeres ocupen las jornadas a tiempo parcial con un porcentaje tan elevado, es posible afirmar que alrededor del 95% de mujeres que trabajan a tiempo parcial manifiesta que las razones por las que escoger esta modalidad ha sido el “cuidado de niños o de adultos, incapacitados y enfermos”. En este sentido, algo más del 92% expone que las razones han sido por “otras obligaciones familiares o personales”. Por último, el 69,13% de ellas expone que se debe a “no haber podido encontrar trabajo a jornada completa”. Respecto a este último motivo, cabe mencionar que en España se ha creado, en quien contrata, el prejuicio de que la mano de obra femenina es más cara y menos productiva, precisamente debido a la necesidad que tienen las mujeres de compatibilizar su trabajo y las responsabilidades familiares³⁷.

4.2.- Segregación ocupacional y por ramas de actividad

El mercado laboral español se caracteriza por la división sexual del trabajo, existiendo una especialización de tareas en función del sexo de forma que hay sectores productivos, ramas de actividad y ocupaciones segmentadas según el género de las personas que lo integran. Surgen así algunas ramas de actividad y sectores de ocupación que están muy feminizados, y otros, por el contrario, muy masculinizados, aspecto que favorece la aparición de desigualdades retributivas ya que tienden a estar mejor remuneradas las últimas³⁸. A este tipo de división se le denomina segregación horizontal.

La salida de la mujer de la esfera doméstica para integrarse en el mercado de trabajo ha concentrado la mano de obra remunerada femenina en unos sectores específicos del mercado, dando lugar a la feminización del sector servicios con 7.310,1 miles de mujeres y en el que se desempeñan funciones y tareas similares y relacionadas con las del espacio doméstico, tales como: enseñanza, sanidad, limpieza, secretariado, cuidados familiares, etc. Sin embargo, es significativa la participación tan baja de la mujer en el sector industrial

³⁷ Plan de Acción Positiva de Aragón: “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, Área 5, pág. 68.

http://www.unav.edu/matrimonioyfamilia/observatorio/Planfamilia/aragon/aragon_plan_accionpositiva_ccconciliacio.PDF. Consultado el 28/05/2016

³⁸ ESCOT MANGAS, L. y otros.: “Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: Un análisis comparativo por Comunidades Autónomas”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 7, 2007, pág. 324.

Según el análisis de los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, para el primer trimestre del 2016, permiten comprobar que las mujeres ocupadas concentran su presencia en determinadas ramas de actividades económicas.

Por un lado, tomando de referencia la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009)³⁹ y, teniendo en cuenta las personas ocupadas por tipo de jornada (a tiempo completo), sexo y rama de actividad, es posible encontrar mayor presencia de mujeres, en primer lugar, en las actividades del Comercio al por mayor y al por menor, representado en términos porcentuales en un 73,9% y en términos absolutos representa 1.070,8 miles de personas; en segundo están las actividades sanitarias y de servicios sociales, 925,5 miles de personas y 81,7%; en tercer lugar está la educación con 663,9 miles de personas y el 77,2% de las ocupadas femeninas; por último, la hostelería con 508,5 miles de personas y representando el 66,9%.

A sensu contrario, es destacable la poca presencia de las mujeres en actividades económicas como las actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, las industrias extractivas o en actividades de suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, tanto en los contratos con jornada a tiempo parcial como en la jornada a tiempo completo.

El análisis de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011)⁴⁰ lleva a concluir que las ocupaciones donde predomina la presencia de mujeres son los servicios de restauración, personales, protección y vendedores así como en los empleados contables, administrativos y otros empleos de oficina. En el lado opuesto, es muy escasa la participación de las mujeres en ocupaciones militares y en los trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.

La existencia de este tipo de divisiones por sexo en las ocupaciones profesionales está íntimamente ligada a la segmentación en la elección de los itinerarios

³⁹ La CNAE-2009 es la Clasificación Nacional de Actividades Económicas resultante del proceso internacional de revisión denominado Operación 2007, y ha sido elaborada según las condiciones recogidas en el Reglamento de aprobación de la NACE Rev.2. <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t40/clasrev&file=inebase>. Consultada el 27/05/2016

⁴⁰ La CNO-11 se encuadra dentro del marco conceptual de la CIUO-08. Los criterios de clasificación utilizados son el tipo de trabajo realizado y las competencias. Se entiende por competencias la capacidad para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado, para lo cual se tienen en cuenta dos puntos de vista: el nivel y la especialización de las competencias. <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t40/cno11&file=inebase>. Consultada el 27/05/2016.

formativos, también denominada segregación educacional. Escogiendo el periodo formativo del Bachillerato como referencia, cabe señalar que las diferencias en la elección de las diferentes modalidades de estudio son notables, estando más feminizadas las de Arte y Humanidades y Ciencias Sociales.

Por su parte, en las áreas de Bachillerato donde más presencia de varones encontramos son las de Ciencias y Tecnología. En este mismo sentido, en la enseñanza universitaria se pone de manifiesto la misma tendencia. A pesar de que España es uno de los países con mayor proporción de mujeres con educación superior, éstas se concentran en determinadas áreas de conocimiento.

La desigual elección de opciones académicas puede deberse a la percepción de ajenidad y distancia de las estudiantes respecto a ciertas disciplinas científicas relacionadas con valores tradicionalmente “masculinos”, como las tecnologías, la iniciativa, la competitividad, el ejercicio del poder.

Observando los datos actuales, se desprende que el reparto desigual de los roles sociales así como los estereotipos tradicionales de género, siguen estando muy presentes y arraigados en la sociedad del siglo XXI y han sido una de las causas que más han contribuido a configurar una situación discriminatoria de la mujer en el mercado de trabajo⁴¹, dificultando el avance hacia una sociedad más igualitaria. Así mismo, cabe deducir que esta diferencia ocupacional y sectorial según el sexo es “uno de los campos más significativos en los que se manifiesta la desigualdad de género en el mercado de trabajo y está estrechamente relacionada con la desigualdad salarial entre hombres y mujeres existente en el mercado de trabajo”⁴².

Esta segregación ocupacional de género, a la que también podríamos denominar segregación profesional, se convierte en discriminatoria en la medida en que las actividades laborales femeninas van acompañadas de sueldos más bajos, mayor índice de desempleo, menor valoración social y mayor inestabilidad⁴³. Dado que de forma

⁴¹Plan de Acción Positiva de Aragón: “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, *Área 5*, pág. 68.

http://www.unav.edu/matrimonioyfamilia/observatorio/Planfamilia/aragon/aragon_plan_accionpositiva_ccconciliacio.PDF. Consultado el 28/05/2016

⁴²CÁCERES RUIZ, J.I. y otros: “La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español”, *Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid*, núm. 6, 2004, pág. 1.

⁴³BARBERÁ HEREDIA, E., RAMOS A., SARRIÓ. M., y CANDELA, C.: “Más allá deltecho de cristal. Diversidad de género”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 40, 2002, pág.55 y ss.

generalizada las mujeres en España ocupan los empleos más precarios y con menor estabilidad laboral. A todo ello cabe añadir que a las actividades ampliamente feminizadas se le otorga distinta valoración social, económica y simbólica.

4.3.- Techo de cristal

Una de las causas que ha podido motivar la desigualdad de remuneración es la reducida presencia de las mujeres en los puestos de trabajo de mayor responsabilidad, tales como consejos de administración, puestos directivos o de alta dirección.

Este fenómeno denominado *techo de cristal* hace referencia a la barrera invisible que se encuentran las mujeres en un determinado momento de su desarrollo profesional, normalmente en el acceso a los puestos más altos de la jerarquía de las organizaciones⁴⁴; esto es, la dificultad que encuentran las mujeres para acceder a los puestos de mayor responsabilidad a lo largo de su actividad laboral, hecho que les impide seguir avanzando profesionalmente. Además, aun cuando se consigue traspasar dicha barrera, la infravaloración salarial sigue estando asociada a la mujer.

A esta dificultad que encuentran las mujeres para traspasar el obstáculo invisible se le conoce también como *suelo pegajoso*, “fórmula para explicar este fenómeno que atrapa a las mujeres en los escalones-base de las pirámides empresariales y en general organizativas”⁴⁵. Cabe señalar que ambos desequilibrios se producen en supuestos de mujeres con estudios universitarios o superiores, por lo que cabe inferir que los supuestos de mujeres con estudios y formación más escasa, la distancia en las remuneraciones de las mujeres con respecto a sus compañeros varones se acentuará, dando lugar al fenómeno de “suelos de cristal”⁴⁶. Es preciso señalar que esta situación se produce tanto en los entornos laborales privados como públicos si bien es cierto que en las Administraciones Públicas se ha implantado con mayor eficacia el “principio de

⁴⁴ALBERT LÓPEZ-IBOR, R. y otros: *Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas*, Colección de Estudios núm. 29, primera edición, Biblioteca Nueva, Consejo Económico y Social. Comunidad de Madrid, 2008, pág. 22.

⁴⁵MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., en AA.VV. (NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., Dir): “Conceptos básicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres (Impacto en el ámbito laboral)”, *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales: Guía para la empresa y Administraciones públicas*, Madrid (Tecnos), 2009, pág.19.

⁴⁶SERRANO ANTOLÍN, P.: “Dónde y por qué de las diferencias salariales por género. Un estudio del Grupo de Economía Laboral de la Carlos III señala las causas de la diferenciación salarial entre hombres y mujeres”, Madrid (*Ciencia y Sociedad*).

presencia equilibrada en las relaciones laborales en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad”⁴⁷.

No obstante, el caso de la Universidad Pública es un buen ejemplo de esta realidad ya que sólo el 19’53% de las cátedras están ocupadas por mujeres, dato que resulta un tanto curioso por cuanto en el sector de la enseñanza universitaria predomina la presencia de las mujeres, y sin embargo son muy pocas las que consiguen acceder a los puestos de más responsabilidad.

Así mismo, la situación en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 no es mucho mejor ya que, según los datos de la “*Iniciativa Paridad en Acción*”, impulsada por la Asociación de Juristas Alemanas⁴⁸, en las empresas que forman el IBEX 35 la presencia de mujeres queda reducida a un 18’39%, dato muy similar en el caso de las mujeres catedráticas.

AÑO 2015	Consejos de Administración IBEX 35	%
Hombres	386	81’61
Mujeres	87	18’39

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la “Iniciativa Paridad en Acción”

Las razones que han favorecido esta situación son diversas pero cabría señalar como una de las principales la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral y por ende, la menor experiencia laboral, la precariedad que ha caracterizado las condiciones laborales de las mujeres, el abandono del mercado de trabajo o las interrupciones en la actividad profesional para cubrir necesidades familiares, barreras en el seno de la cultura empresarial y organizacional, o la mayor dificultad que tienen las mujeres para adherirse a planes de promoción profesional.

⁴⁷RIDAURA LÓPEZ, M.M.:“Principio de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres”, *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales: Guía para la empresa y Administraciones Públicas*, Madrid (Tecnos), 2009, pág. 78.

⁴⁸ La Iniciativa Paridad en Acción es un proyecto de la Asociación de Juristas Alemanas, financiada por la Unión Europea, al cual también se unió España, por la lucha de la igualdad en los consejos de administración y puestos directivos. <http://www.paridad.eu/ibex35/>. Consultado el 26/05/2016.

Existen dos tipos de factores a tener en cuenta a la hora de valorar esta situación:

1.- Factores externos: relacionados con dificultades en el acceso a ese tipo de puestos debidos a la cultura organizacional y también a las diversas situaciones de discriminación sufridas por las mujeres en el seno de las relaciones laborales.

Determinadas prácticas laborales obstaculizan que la mujer pueda acceder a los puestos de mayor responsabilidad y tener así la oportunidad de promocionarse profesionalmente, mejorando también su situación económica. En cambio, estudios recientes demuestran que la diversidad de género es rentable y que las empresas con representación de mujeres en los consejos de administración obtienen mejores resultados que aquellas cuyos consejos de administración son exclusivamente masculinos⁴⁹.

2.- Factores internos: limitaciones profesionales que muchas mujeres se imponen a sí mismas. Esa auto-limitación, en muchos casos, viene motivada por asumir ellas la mayor carga de las tareas domésticas y obligaciones familiares. Además las medidas y políticas existentes de conciliación de la vida familiar y laboral tampoco ayudan demasiado.

En relación a esa supuesta auto-limitación que se imponen algunas mujeres en el progreso de su carrera profesional, Ana Bujaldón, presidenta de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE), manifiesta que “a la respuesta fácil de que somos las mujeres las que no queremos progresar en nuestras carreras ni asumir responsabilidades, que no es nuestra prioridad. Esto es falso. Claro que queremos. Lo que faltan son oportunidades para demostrarlo”⁵⁰.

4.4.- Complementos asociados a características típicamente masculinas

Antes de implantar un sistema retributivo a nivel empresarial es necesario tener en cuenta lo establecido por convenio colectivo ya que deberá ser compatible con la posterior relación que se establezca en cuanto al salario base y los complementos

⁴⁹“Determinantes de la brecha salarial de género en España: Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa”, *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Colección Economía mujer empresa*, 2012, pág. 7.http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/Brecha_salarial_III.pdf. Consultada el 28/06/16.

⁵⁰OLIVER, M.: “¿Qué frena a las mujeres?”, *El País*, 13 marzo de 2016, pág.30.

salariales⁵¹. Precisamente las divergencias en los salarios de hombres y mujeres vienen derivadas, en gran parte, de la propia determinación de la estructura retributiva de los convenios colectivos, situación agravada, además, por la existencia de procedimientos de valoración y clasificación de puestos de trabajo que priman las cualidades masculinas⁵².

El género tiene un impacto sobre la determinación de las estructurales salariales comprendidas por “el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales” (art. 26.3 LET). Este mismo artículo los clasifica en tres grandes grupos: complementos salariales de carácter personal, los vinculados al esfuerzo realizado y los asociados a los resultados o situación de la empresa. De modo que “el Estatuto parece optar por la causalidad de dichos complementos de manera que si hay complementos cuya causa no se encuadra en los tres motivos señalados deberían ser considerados salario base”⁵³.

Es justamente en los complementos donde se dan mayores diferencias de retribución según el sexo y por ello cabe examinar aquellos que presentan mayor problemática y generan un mayor impacto en las diferencias salariales.

Los complementos salariales de carácter personal están asociados a las circunstancias personales o profesionales del trabajador por lo cual, en principio, para este grupo no cabe encuadrar una diferencia salarial en función del sexo de la persona que realiza un trabajo. Sin embargo, un complemento personal muy habitual es el de antigüedad y cierto es que los varones se benefician en mayor medida que las mujeres del mismo por la tardía incorporación de estas últimas en el mercado laboral, así como por las altas tasas de temporalidad de sus contratos. Asimismo “en algunos convenios la forma de cómputo de la antigüedad penaliza los tiempos que afectan a las mujeres pues

⁵¹ SOL ESPINOSA DE LOS MONTEROS, J., en AA.VV., (DE BENITO PÉREZ, C., Coord): “Retribuciones”, *Relaciones laborales en la encrucijada: El futuro del trabajo y del empleo*, Madrid (Aedipe Centro y Pearson), 2010, pág.73

⁵² “Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva”, Madrid (Instituto de la Mujer), *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2001.

⁵³ PUMAR BELTRÁN, N.: “Retribución y Brecha Salarial: Herramientas de análisis jurídico”, en AA.VV. (PONS PARERA, E; RUIZ FRANCO, A y CASTELLÀ ORRADRE, P): *Un futuro sin brecha*, cit. pág. 92.

considera no computables los períodos de maternidad y/o excedencia por cuidado de hijos⁵⁴.

En muchos convenios colectivos este complemento ha ido perdido peso en los últimos años si bien sigue estando muy presente y tiene un impacto negativo para las mujeres, en especial en aquellas actividades profesionales tradicionalmente masculinizadas⁵⁵. Parece así adecuado que se tienda su supresión y su sustitución por otros beneficios sociales a fin de colaborar en la eliminación de la discriminación retributiva⁵⁶.

Entre los complementos más habituales ligados al puesto de trabajo se encuentran los de penosidad, toxicidad y peligrosidad, todos ellos (pero en especial el de peligrosidad) referidos fundamentalmente a aquellas actividades y grupos profesionales donde predominan los hombres. Para su devengo se tienen en cuenta criterios como el esfuerzo físico. En relación a este factor, la doctrina jurisprudencial del TC viene entendiendo que el esfuerzo físico como único criterio de valoración no es un criterio sexualmente neutral, sino que implica una ventaja injustificada para los varones, por lo que recomienda la combinación de este factor con otras características más neutras en cuanto al impacto en cada uno de sus sexos⁵⁷.

Ahora bien, de optar por su utilización, sería justo también considerar la posibilidad de incluir en este tipo de complementos otros factores o circunstancias negativas para la salud física o psíquica con ocasión de la realización del trabajo y que se aprecia con mayor asiduidad en actividades más feminizadas, como por ejemplo las cuestiones ergonómicas, la necesidad de atención y concentración continuadas o la realización de posturas repetitivas.

⁵⁴ PUMAR BELTRÁN, N.: “Retribución y Brecha Salarial: Herramientas de análisis jurídico”, en AA.VV. (PONS PARERA, E; RUIZ FRANCO, A y CASTELLÀ ORRADRE, P): *Un futuro sin brecha*, cit. pág. 94.

⁵⁵ PUMAR BELTRÁN, N.: “Retribución y Brecha Salarial: Herramientas de análisis jurídico”, en AA.VV. (PONS PARERA, E; RUIZ FRANCO, A y CASTELLÀ ORRADRE, P): *Un futuro sin brecha*, cit. pág. 94.

⁵⁶ PÉREZ DEL RÍO, M^a.T.: “Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género”, *Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*, 2009, pág. 129. https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/. Consultada el 20/06/16.

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional 250/2000, Sala II, de 30 de octubre de 2000, BOE núm. 288, de 1 de diciembre de 2000.

De otro lado, “es frecuente que se reconozcan complementos por toxicidad para trabajos de producción con productos químicos, pero se ignora esta toxicidad en los puestos de limpieza, que en la mayor parte de los casos desarrollan mujeres”⁵⁸.

Sigue existiendo, un importante sesgo de género o sexismo en los contenidos convencionales de los convenios colectivos, de manera que están sobrerrepresentadas las cualidades y las realidades sociales que se asignan al género masculino y se omiten o infravaloran las que corresponden a actividades tradicionalmente feminizadas⁵⁹, situación que impide eliminar la brecha salarial. Por ello, es de suma importancia que los convenios sirvan como herramienta para aumentar la transparencia y claridad de los sistemas salariales y de clasificación profesional ya que es el elemento clave para lograr la efectiva aplicación de la igualdad retributiva.

En resumidas cuentas, “los sistemas de complementos salariales están más definidos y elaborados en el caso de las actividades masculinizadas que en el caso de las actividades feminizadas, donde es frecuente que sólo se reconozca complementos por una mayor dedicación temporal (horas extra)”⁶⁰.

⁵⁸ Fundación Mujeres: “Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Igualdad Retributiva”, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010, pág. 10.

⁵⁹ PUMAR BELTRÁN, N.: “Retribución y Brecha Salarial: Herramientas de análisis jurídico”, en AA.VV. (PONS PARERA, E; RUIZ FRANCO, A y CASTELLÀ ORRADRE, P): *Un futuro sin brecha*, cit. pág. 80.

⁶⁰ Fundación Mujeres: “Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Igualdad Retributiva”, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010, cit. pág. 10.

CAPÍTULO 5.- CONSECUENCIAS DE LA BRECHA SALARIAL

Los salarios en menor cuantía recibidos por parte de las mujeres tienen una repercusión negativa sobre la calidad de vida de las asalariadas. Consecuencia del hecho de que las féminas soportan en mayor medida el cuidado de los hijos y el peso de las tareas domésticas que tiendan a trabajar menos horas a lo largo de su vida profesional y en sectores y ocupaciones donde puedan conciliar la vida familiar y laboral, que generalmente, están peor remunerados con contratos a tiempo parcial y en puestos de trabajo con menos probabilidades de ser contratadas en empleos de más responsabilidad.

Como resultado a todo ello resulta que las pensiones que cobrarán las mujeres tras la jubilación son más bajas y las prestaciones sociales que reciben a lo largo de su vida son menores, por lo que “sufren más los efectos de un sistema como el comunitario donde la seguridad social está vinculada al empleo”⁶¹, revirtiendo en un empobrecimiento de las mujeres en su vida laboral y aumentando el riesgo de caer en situación de pobreza tras la jubilación y a edades avanzadas. De hecho los datos indican que, “en 2012, el 21,7% de las mujeres a partir de 65 años estaban en situación de pobreza, frente al 16,3% de hombres de la misma edad”⁶².

Es evidente que son las mujeres las que más sufren las consecuencias negativas de esta situación, sin embargo, los efectos no sólo son dañinos para ellas sino que también lo son para las empresas, la economía del país y la sociedad en términos generales.

Para las organizaciones causa un perjuicio en cuanto el salario está muy vinculado a la motivación, al efectivo rendimiento y productividad de los trabajadores, por lo que si una trabajadora considera que su retribución es injusta en relación a la de un compañero pueden producirse diversas situaciones negativas que empeorarán la mayor ventaja competitiva que tienen las empresas, que son las personas. Algunos de los efectos perjudiciales de mayor relevancia que pueden repercutir en las empresas debido a las diferencias de retribución por sexos son:

⁶¹ LOMBARDO, E.: “La igualdad de género en el Tratado Constitucional de la Unión Europea”, *Revista de Pensament i Anàlisi*, núm. 6, 2006, pág. 11.

⁶² “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea”, Bélgica (Comisión Europea), 2014, pág. 2. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf. Consultada el 21/06/16.

- Disminución de la productividad: los trabajadores que no se encuentren satisfechos por alguna razón serán menos productivos y el rendimiento laboral será menor, por lo que disminuye la rentabilidad de la empresa.
- Minoración de la motivación: la falta de esta supone una mayor probabilidad de absentismo, así mismo el compromiso e interés por el trabajo será también menor y, en muchos casos incluso, las trabajadoras opten por marcharse a empresas que ofrezcan mejores condiciones laborales, suponiendo esto una pérdida de talento.

De otro lado, la diferencia de salarios es también una problemática para la economía española y, en consecuencia, para la sociedad. En este orden, cabe destacar el importante problema en la pirámide de población provocado por los bajísimos índices de natalidad que se registran actualmente en España (estrechamente relacionado con el empleo y los salarios), así como el progresivo envejecimiento de la población. A esto hay que sumarle la gran cantidad de inmigrantes que acudieron a nuestro país en busca de trabajo y que ahora están regresando a sus países de origen y los miles de jóvenes españoles que están emigrando fuera de España para conseguir un empleo. Esta combinación de factores supone un grave riesgo para la estructura económica española dado que supone una rebaja en el Producto Interior Bruto que decelera el crecimiento y la recuperación económica.

Consecuencia de ello y por cuanto aquí interesa, corre peligro también el mantenimiento del Sistema de Seguridad Social, cuyo sostenimiento viene dado en su mayoría por las cuotas de los activos cotizantes.

De ahí la importancia de que los agentes sociales tomen conciencia y valoren el talento y el trabajo que realizan las mujeres, les ofrezcan una retribución justa por sus competencias y aptitudes profesionales, diseñen una buena política de conciliación de la vida familiar y laboral, así como de formación y desarrollo profesional. De este modo se contribuiría en el logro de la tan buscada igualdad retributiva con los beneficios que ello supone. En suma, una empresa podría aumentar su rendimiento y eficacia, atraer y retener el talento cualificado, ofrecer una imagen positiva a los clientes, mejorar el clima laboral y por ende, el espíritu proactivo e innovador de sus trabajadores.

CAPÍTULO 6.- ACCIONES DIRIGIDAS A COMBATIR LA DESIGUALDAD SALARIAL

En este capítulo se proponen una serie de medidas dirigidas a combatir las diferencias en materia retributiva, así como, acciones encaminadas a prevenir este tipo de situaciones en el desarrollo de la actividad profesional y con adversas consecuencias. Tras el estudio de la documentación existente en la materia, los instrumentos a destacar por su importancia y su capacidad de influencia en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres son los que son enunciados a continuación:

Legislación contundente en la materia: en el momento histórico actual cualquier materia es legislada y regulada por los poderes públicos y sin embargo es muy poca la normativa realmente efectiva y que otorga protección, quizás por no haber ido acompañada de un verdadero mecanismo de control que vele por el cumplimiento de la misma.

Inspección y Control: cabría dotar de medios técnicos, humanos y jurídicos adecuados para establecer mecanismos que logren un seguimiento y vigilancia, respecto al exhaustivo cumplimiento de todas las normas de carácter laboral, con especial atención y vigilancia a las que pueda causar cualquier tipo de discriminación hacia las personas.

Mayores Sanciones: las sanciones por conculcar el derecho de la igualdad retributiva han de ser lo suficientemente efectivas y eficaces en su objetivo, que es evitar discriminaciones por razón de sexo. Una sanción ejemplar podría consistir en la declaración de nulidad de pleno derecho de cualquier acción llevada a cabo en el seno de las relaciones laborales que comporte una inferior retribución para la mujer por un mismo trabajo o trabajo de igual valor, en el caso de no estar justificado o no evidenciar razones objetivas y razonables para ello, y además, la remuneración más elevada será sustituida a la prevista en la cláusula tachada de nulidad.

Negociación Colectiva: es el mecanismo regulador por excelencia de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo y se presupone que también de los Derechos Fundamentales, por lo que reviste especial importancia “como medio de consolidación de los supuestos discriminatorios, por una parte, y, por otra, como cauce

para la corrección de tales supuestos”⁶³. Tiene especial protagonismo en el establecimiento de las condiciones retributivas si bien, numerosos convenios recogen cláusulas que ayudan a que estos supuestos no equitativos se produzcan.

Estructura retributiva transparente: en la que se determinen de forma clara las escalas salariales y la clasificación profesional de los puestos de trabajo. En este sentido ya se pronunció la Unión Europea en la recomendación 2014/124/UE⁶⁴, la cual configura el principio de transparencia como instrumento válido para la búsqueda de la igualdad retributiva. Esto se podría conseguir si los empresarios proporcionaran a sus empleados información periódica y en términos sencillos acerca de los salarios existentes para cada puesto de trabajo y grupo profesional.

Valoración de puestos de trabajo: a través de criterios neutros y donde además exista una fuente de retroalimentación. La estimación del valor de los puestos de trabajo ha de realizarse en función de los requisitos y naturaleza de las tareas a desarrollar, responsabilidades o funciones, independientemente de la persona que vaya a llevarla a cabo. Además, los procedimientos han de definirse y describirse y además, poner a disposición de los empleados de toda la información.

Información sobre la clasificación y promoción profesional: todos los trabajadores deben tener a su alcance la información necesaria, expuesta de forma clara, concisa y coherente. En este sentido, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo⁶⁵ dispone en su art. 4, que los sistemas de clasificación profesional deben aplicar criterios neutros comunes a ambos sexos.

Además de estas acciones, el Instituto de la Mujer, desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, elaboró en 2001 una guía donde se constituían una serie de nociones para garantizar la igualdad retributiva⁶⁶ y proponían medidas dirigidas a

⁶³QUINTANILLA NAVARRO, B.: “El principio de Igualdad de Retribución en el ámbito de la Unión Europea. De la justificación económica al objetivo social”, *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, cit. pág. 222.

⁶⁴Recomendación 2014/124/UE de la Comisión, de 7 de marzo, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (DOUE L de 8 de marzo 2014).

⁶⁵“Cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo”.

⁶⁶“Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva”, Madrid (Instituto de la Mujer), *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2001.

prevenir conductas discriminatorias y a sensibilizar a la sociedad en la igualdad de oportunidades, entre las que destacan:

- Mejorar la educación para crear una sociedad en la que la igualdad de trato y oportunidades sea una realidad y un valor esencial en las personas.
- Aprovechar y utilizar el poder que ejercen los medios de comunicación y la publicidad sobre la socialización de las masas.
- La formación de profesionales ya que es importante que, previamente, exista una capacitación técnica y multidisciplinar de los técnicos con capacitación en los diversos campos de la materia.
- La realización de estudios e investigaciones periódicas a fin de que se conozcan datos reales y fiables sobre la situación actual de la cuestión, la tendencia, las causas y consecuencias, etc.

En julio de 2014, se celebró en Madrid la III Jornada técnica de la Red de empresas con el distintivo “Igualdad en la empresa”(DIE), en la que participaron 31 empresas pertenecientes a esta red. La principal temática fue la presentación de iniciativas llevadas a cabo para reducir la brecha salarial de género, con el objetivo de implantar la igualdad de retribución en sus empresas. Estas empresas tras detectar y analizar la diferencia de retribuciones, han tomado una serie de acciones o medidas, establecidas en un ranking y expresadas en términos porcentuales a través de siete buenas prácticas para corregir o eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres:

- 1.- Definición de los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas, omitiendo otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria, posibilidad de viajar...).
- 2.- Planes de formación para la promoción de las mujeres a puestos directivos/ puestos de mayor categoría profesional.
- 3.- Sistema retributivo en función de la valoración de puestos de trabajo y de los resultados obtenidos (con independencia de las personas que ocupen los puestos).
- 4.- Escala salarial única y transparente.

5.-Revisión de la valoración de las categorías laborales equiparando salarios a puestos que aporten igual valor.

6.- Acciones positivas en el proceso de selección para el acceso de mujeres a puestos masculinizados.

7.- Revisión de la determinación de complementos salariales⁶⁷.

En aplicación de las medidas puestas en marcha por la red de empresas DIE, cabe señalar que todas ellas en conjunto podrían ejercer como mecanismo para reparar y subsanar las diferencias de salario por razón de sexo. Sin embargo, respecto a la sexta medida, “acciones positivas en el proceso de selección para el acceso de mujeres a puestos masculinizados”, existe una diversidad de opiniones.

El TC se ha pronunciado a favor de estas acciones positivas mediante una doctrina instaurada, sobre todo a partir de la STC 128/1987, de 16 de julio⁶⁸, a favor de determinados colectivos estableciendo que “por razones de tradiciones y hábitos profundamente arraigados en la sociedad y difícilmente eliminables, no puede considerarse vulneradora del principio de igualdad, aun cuando establezca para ellos un trato más favorable”⁶⁹.

Las acciones positivas están dirigidas a mejorar la situación de algunos colectivos que se encuentran en una posición de desventaja, en este caso las mujeres, por lo que la finalidad de las mismas es atenuar la diferencia salarial discriminatoria. No obstante, habrá que atender a los efectos prácticos para determinar si realmente está más próxima a la eliminación de tal situación discriminatoria o a su mantenimiento⁷⁰, esto es, esta práctica puede resultar contraria al principio de igualdad y a la no discriminación por sexos pero en lugar de frenar estas situaciones puede llegar a favorecer el establecimiento de las mismas a lo largo del tiempo.

⁶⁷III Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa: “Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico, *Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad*, 2014, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Informe_final_III_JT_Red_DIE._Igualdad_salarial.pdf. Consultado el 20/05/16

⁶⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala II, de 16 de julio de 1987, Recurso de Amparo número 1.123/85

⁶⁹ CASTRO MONTE, M.: *El sistema normativo del salario: Ley, Convenio Colectivo, Contrato de Trabajo y Poder del Empresario*, tomo 65, Madrid (Dykinson), 2007, pág.82.

⁷⁰QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Igualdad y Discriminación en el actual sistema Constitucional Español”, *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, cit. pág. 49.

Una de las herramientas que actualmente ejerce como mecanismo en la introducción de medidas en favor de la igualdad de género y salarial, así como en la lucha contra las diferencias de retribución por sexos, son los planes de igualdad. La LOIEMH fija, en su art. 45, la obligatoriedad que tienen las empresas de respetar la igualdad de trato y con ello adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación por razón de género. Sin embargo, respecto a la elaboración de los Planes de Igualdad únicamente se establecen con carácter preceptivo para empresas que tengan más de 250 trabajadores (art. 45.2)⁷¹.

Sin perjuicio de anterior, también será obligatoria su elaboración cuando así se disponga en el convenio colectivo que se sea aplicable. Los planes deben fijar determinados objetivos con la finalidad de alcanzar la igualdad; asimismo deben diseñar las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución a través de sistemas eficaces de evaluación y control de los objetivos fijados. Su contenido debe contemplar determinadas materias enumeradas en las siguientes: “el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”⁷².

En este contexto, en 2011 la Comisión Europea puso en marcha el proyecto “Equality Pays Off” (EPO) Project, con la finalidad de sensibilizar a las empresas sobre el impacto que generan las diferencias en los salarios de hombres y mujeres, sus causas y consecuencias. Entre las actuaciones concretas de este proyecto se incluye la organización de actividades de formación, mediante acciones directas (auditoría de pagos, métodos de evaluación del desempeño del trabajo) como indirectas (selección y métodos de evaluación para la promoción libres sesgo de género o medidas de conciliación de la vida familiar y laboral), todas ellas con el objetivo de hacer frente a la brecha salarial de género⁷³.

⁷¹ “En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.

⁷² Art. 46.2: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁷³ “Equality Pays Off (EPO) project”, Item 9.e, European Commission, pág. 1, <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off>. Consultada el 25/06/16.

CAPÍTULO 7.- CONCLUSIONES

Las diferencias de salarios entre hombres y mujeres es un fenómeno que lleva produciéndose desde que la mujer forma parte de la población activa hasta la sociedad de nuestros días que continúa en una constante línea de desarrollo y avance en la protección de derechos fundamentales tan importantes como el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, contando además para ello, con los organismos y medios suficientes para hacer frente a la persistente situación laboral discriminatoria en que se encuentran las mujeres trabajadoras.

Las causas que históricamente han motivado a la situación de inferioridad de las trabajadoras en el mercado laboral son diversas, si bien el reparto desigual del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares son los factores que más han influido tradicionalmente a la posición de debilidad de las mujeres en el empleo siendo éstas las que llevan a cabo estas tareas en mayor medida. En este mismo sentido, la necesidad de la mujer de compatibilizar sus responsabilidades familiares con las obligaciones laborales ha provocado una abrumadora concentración de estas en ciertos sectores de ocupación, formados por trabajos que están ligados o estrechamente relacionados con un menor distintivo social y el cobro de retribuciones más bajas.

La asunción mayoritaria de las mujeres de los roles de género supone que éstas desarrollen modalidades de empleo temporal y las jornadas a tiempo parcial. En consecuencia, reciben retribuciones más bajas y tienen mayores dificultades para acceder a puestos de responsabilidad, con lo que las posibilidades de promocionar profesionalmente también son menores.

En este contexto, la ruptura de la tradicional asignación de los roles de género y la redistribución equitativa de las labores domésticas y familiares parecen ser los primeros pasos y mecanismos adecuados para lograr una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres en el desarrollo de la actividad profesional. Es necesario, además, eliminar los sesgos de género o sexistas de los convenios colectivos y de la valoración de los puestos de trabajo así como una mayor implicación de los diferentes agentes sociales encargados de velar la protección de los derechos de los trabajadores y garantizar el principio de igualdad retributiva.

A través del análisis de los datos que reflejan la actual situación de la brecha salarial se pone en evidencia, independientemente del tipo de jornada y contrato, sector

de actividad y de ocupación, la edad que se tenga, la formación de que se disponga y en la Comunidad Autónoma donde se trabaje, que las mujeres reciben una menor retribución que los hombres por la realización de un mismo trabajo.

Cabe destacar en España, que la brecha salarial por razón de sexo, lejos de corregirse se ha agravado en los últimos años debido a la crisis económica y financiera, situándose en el 2013 (último año para el que se disponen datos) en un 23,9% cuantificado este valor sobre las ganancias medias anuales percibidas. Si expresamos esta diferencia salarial en términos absolutos resulta que las mujeres percibieron 6.160,59 euros menos que los hombres en un ejercicio natural, de manera que, si tomamos de referencia 251 días laborales al año, las mujeres para cobrar el mismo salario que sus compañeros varones tendrían que trabajar aproximadamente unos 80 días más en el mismo periodo.

Es cierto que en los últimos años se han producido importantes avances y progresos para tratar de mejorar y paliar la desigualdad de género en el mercado de trabajo, constituyendo a nivel nacional los mayores logros la aprobación en 2007 de la LOIEMH dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y a facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Sin embargo, la norma adolece de una alusión directa a la discriminación salarial entre mujeres y hombres en favor de la inclusión de la obligación de incluir planes de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores. A sensu contrario, el art. 28 de la LET sí hace referencia de forma expresa al principio de igualdad retributiva y a la no discriminación por razón de sexo.

La regulación de este fenómeno también ha sido objeto constante de preocupación para algunas instituciones internacionales como la OIT y han plasmado su tratamiento normativo a través de los diferentes convenios y recomendaciones. Sin embargo, las políticas de igualdad puestas en marcha y el desarrollo legislativo tanto a nivel nacional como internacional no han conseguido, hasta el momento, corregir las diferencias de salarios entre mujeres y hombres. Tratar de eliminarlas de forma real y efectiva o, al menos paliarlas, pasaría por contar con un mayor respaldo normativo que garantice paridad salarial por trabajos iguales, similares o del mismo valor, así como establecer mecanismos de inspección y control que velen por el cumplimiento de tales derechos laborales, todo ello acompañado de un endurecimiento de las sanciones en aquellos supuestos donde se incumpla el principio de igualdad retributiva.

Siguiendo este orden, otra de herramientas idóneas para eliminar la brecha salarial de género podrían consistir en el establecimiento de sistemas de clasificación profesional y escalas retributivas completamente transparentes, prestando especial atención a posibles sesgos de género tradicionales y llevando a cabo una valoración de los puestos de trabajo a través de criterios neutros donde primen los requisitos y la naturaleza de la tarea a desempeñar, independientemente de la persona que vaya a ocupar el puesto. Esto podría constituir un medio útil y con capacidad de influencia en el logro de la igualdad y en la objetivación de las retribuciones.

En definitiva, la brecha salarial de género podría considerarse como un indicador más de la desigualdad entre hombres y mujeres del mercado laboral y la reproducción de unos patrones sociales que no se corresponden a la actualidad pero que, sin embargo, están tan anclados en la cultura que se hacen invisibles y naturalizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERT LÓPEZ-IBOR, R. y otros: *Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas*, Colección de Estudios núm. 29, primera edición, Biblioteca Nueva, Consejo Económico y Social. Comunidad de Madrid, 2008.

ÁLVAREZ SUÁREZ, J.M.: “Presentación”, en AA.VV. (PONS PARERA, E; RUIZ FRANCO, A; PUMAR BELTRÁN, N y CASTELLÀ ORRADRE, P): *Un futuro sin brecha*, Albacete (Bomarzo), 2015.

BARBERÁ HEREDIA, E., RAMOS A., SARRIÓ. M., y CANDELA, C.: “Más allá del techo de cristal. Diversidad de género”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 40, 2002.

CÁCERES RUIZ, J.I. y otros.: “La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español”, *Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid*, núm. 6, 2004.

CAGIGAS ARRIAZU, A.D.: “El patriarcado, como origen de la violencia doméstica”, *Monte Buciero*, núm. 5.

CASTRO MONTE, M.: *El sistema normativo del salario: Ley, Convenio Colectivo, Contrato de Trabajo y Poder del Empresario*, tomo 65, Madrid (Dykinson), 2007.

CES: “Tercer Informe Sobre la Situación de las Mujeres en la Realidad Sociolaboral Española”, núm.01/2011, 2012, Madrid (España).

CHARRO BAENA, P y SAN MARTÍN MAZZUCCONI. C.: “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. Extra. 3, 2007.

DE CABO SERRANO, G. y GARZÓN, M^a.J.: “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 100, 2007.

DURÁN LÓPEZ, F.: *Una visión liberal de las relaciones laborales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba, Córdoba, 2006.

DURÁN LÓPEZ, F, *Una visión liberal de las relaciones laborales*, “Mujer y Trabajo”, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba, Córdoba, 2006.

ESCOT MANGAS, L. y otros.: “Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: Un análisis comparativo por Comunidades Autónomas”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 7, 2007.

Fundación Mujeres: “Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Igualdad Retributiva”, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010.

HERRANZ DE RAFAEL, G.: “Ámbito del empleo” en AA.VV. (HERRANZ DE RAFAEL, G. Dir.): *Itinerarios de igualdad y desigualdad entre hombres y mujeres*, Granada (Alhulia), 2006.

LOMBARDO, E.: “La igualdad de género en el Tratado Constitucional de la Unión Europea”, *Revista de Pensament i Anàlisi*, núm. 6, 2006.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., en AA.VV. (NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., Dir): “Conceptos básicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres (Impacto en el ámbito laboral)”, *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales: Guía para la empresa y Administraciones públicas*, Madrid (Tecnos), 2009.

MOCIA, S.: “Los posibles beneficios de la conciliación”, *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. 30, 2011.

OLIVER, M.: “¿Qué frena a las mujeres?”, *El País*, 13 marzo de 2016, pág.30.

PASAMAR, S y VALLE, R.: “Conciliación de la vida profesional-personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?”, *Universia Business Review*, 2011.

PONS PARERA, E.: “Igualdad retributiva y garantías contra la discriminación por razón de género: una aproximación constitucional”, en AA.VV. (RUIZ FRANCO, A; PUMAR BELTRÁN, N y CASTELLÀ ORRADRE, P): *Un futuro sin brecha*, Albacete (Bomarzo), 2015.

PUMAR BELTRÁN, N.: “Retribución y Brecha Salarial: Herramientas de análisis jurídico”, en AA.VV. (PONS PARERA, E; RUIZ FRANCO, A y CASTELLÀ ORRADRE, P): *Un futuro sin brecha*, Albacete (Bomarzo), 2015.

QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo”, en AA.VV. (DE LA FUENTE VÁZQUEZ, D., Coord.): *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad Foral de Navarra*, Instituto Navarro de la mujer, Pamplona (Ipar), 1998.

QUINTANILLA NAVARRO, B.: “El principio de Igualdad de Retribución en el ámbito de la Unión Europea. De la justificación económica al objetivo social” en: *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, Madrid (Marcial Pons), 1996.

QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Igualdad y Discriminación en el actual sistema Constitucional Español”, *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, Madrid (Marcial Pons), 1996.

RIDAURA LÓPEZ, M.M.: “Principio de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres”, *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales: Guía para la empresa y Administraciones Públicas*, Madrid (Tecnos), 2009.

SERRANO ANTOLÍN, P.: “Dónde y por qué de las diferencias salariales por género. Un estudio del Grupo de Economía Laboral de la Carlos III señala las causas de la diferenciación salarial entre hombres y mujeres”, Madrid (*Ciencia y Sociedad*).

SOL ESPINOSA DE LOS MONTEROS, J., en AA.VV., (DE BENITO PÉREZ, C., Coord): “Retribuciones”, *Relaciones laborales en la encrucijada: El futuro del trabajo y del empleo*, Madrid (Aedipe Centro y Pearson), 2010.

UGT: *8 de marzo de 2016 Día Internacional de la mujer trabajadora. En pie de igualdad*, Departamento de mujer trabajadora, Madrid (Secretaría de igualdad de UGT), 2016.

Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva”, Madrid (Instituto de la Mujer), *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2001.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016”, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

WEBGRAFÍA CONSULTADA

OELZ, M, OLNEY, S y TOMEI, M.: *Igualdad salarial: guía introductoria*, OIT, 2013, http://igualdadenlaempresa.es/monográficos/docs/Guia_introductoria_Igualdad_Salaria_1_OIT_2013.pdf, Consultado el 24/05/16.

PÉREZ DEL RÍO, M^a.T.: “Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género”, *Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*, 2009, https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/. Consultada el 20/06/16.

Plan de Acción Positiva de Aragón: “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, *Área 5*, http://www.unav.edu/matrimonioyfamilia/observatorio/Planfamilia/aragon/aragon_plan_accionpositiva_ccconciliacio.PDF. Consultado el 28/05/2016

VICENTE MERINO, A.M., MARTÍNEZ AGUADO, N y MARTÍNEZ AGUADO, T.: *Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de la Seguridad Social*, 2010, Investigación financiada mediante subvención de acuerdo con la Orden TIN/1305/2008 de 6 de marzo de 2008 (Subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FRIPOS-). <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131345.pdf>

Boletín Temático 22 de febrero Día de la Igualdad Salarial, *Boletín Igualdad Empresa, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*, 2015, http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_Tematico_22_febrero_Igualdad_SalariaS_2015.pdf. Consultado el 15/06/16.

Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea, Bélgica (Comisión Europea), 2014, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf. Consultada el 21/06/16.

Determinantes de la brecha salarial de género en España: Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa, *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Colección Economía mujer empresa*, 2012, http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/Brecha_salarial_III.pdf. Consultada el 28/06/16.

Equality Pays Off (EPO) project, Item 9.e, European Commission, <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off>. Consultada el 25/06/16.

Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*. <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>. Consultada el 21/06/16.

III Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa: “Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico, *Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad*, 2014, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Informe_final_III_JT_Red_DIE._Igualdad_salarial.pdf. Consultado el 16/06/16

La CNAE-2009 es la Clasificación Nacional de Actividades Económicas resultante del proceso internacional de revisión denominado Operación 2007, y ha sido elaborada según las condiciones recogidas en el Reglamento de aprobación de la NACE Rev.2. <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t40/clasrev&file=inebase>. Consultada el 27/05/2016.

La CNO-11 se encuadra dentro del marco conceptual de la CIUO-08. Los criterios de clasificación utilizados son el tipo de trabajo realizado y las competencias. Se entiende por competencias la capacidad para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado, para lo cual se tienen en cuenta dos puntos vista: el nivel y la especialización de las competencias.<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t40/cno11&file=inebase>. Consultada el 27/05/2016.

La encuesta anual de estructura salarial se realiza desde 2004 para complementar los resultados de la encuesta cuatrienal de estructura salarial en los años en los que no se realiza ésta. Proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. <http://www.ine.es/dyns/INEbase/es>. Consultada el 26/05/2016.

La Iniciativa Paridad en Acción es un proyecto de la Asociación de Juristas Alemanas, financiada por la Unión Europea, al cual también se unió España, por la lucha de la igualdad en los consejos de administración y puestos directivos. <http://www.paridad.eu/ibex35/>. Consultado el 26/05/2016.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA CONSULTADA

Art. 157.1 TFUE: “cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.

Art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007: “En el caso de la empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

C.E. art. 10.2: “Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.

Convenio 100 OIT, sobre igualdad de remuneración, 1951 -núm. 100- Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953) Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951). A fecha de 2014 ha sido ratificado por 71 países.

Convenio 111 OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 -núm. 111- Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960) Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958). A fecha de 2014 ha sido ratificado por 172 países.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo: “Cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo”.

Directiva 75/117/CEE del Consejo, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos.

Recomendación 2014/124/UE de la Comisión, de 7 de marzo, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (DOUE L de 8 de marzo 2014).

Sentencia del Tribunal Constitucional 250/2000, Sala II, de 30 de octubre de 2000, BOE núm. 288, de 1 de diciembre de 2000.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala II, 1 de julio de 1991, Recurso de Amparo núm. 175/89.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala II, de 16 de julio de 1987, Recurso de Amparo número 1.123/85.

