



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

# **La brecha salarial de género en las empresas: ¿problema coyuntural o estructural?**

Autora: Paula Vispo Aviñoa

Tutor: Fernando Barbancho Tovillas

Grado en ADE+Derecho

Barcelona, Febrero de 2019



# LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS: ¿PROBLEMA COYUNTURAL O ESTRUCTURAL?

---

## RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es describir y analizar la brecha salarial de género existente en las empresas, poniendo de relieve la existencia de la misma a pesar de los avances experimentados en cuanto a la participación femenina en el mercado laboral español. Se trata de analizar lo que prevé la legislación en cuanto a la igualdad salarial, cómo deberían ser los salarios, y se observa la realidad, es decir, la situación actual del mercado laboral, así como las causas de este trato desigual poniendo énfasis en el papel que las responsabilidades familiares y domésticas y el rol de la mujer tienen en la misma.

Lo más relevante del análisis es el estudio de qué podrían hacer las empresas para paliar esta situación; es decir, qué medidas podrían implementar para que a igualdad de funciones haya igualdad de salarios independientemente del género al que pertenezca el trabajador/a.

## PALABRAS CLAVE

Brecha salarial – Género – Diferencia salarial – Discriminación salarial – Discriminación directa – Discriminación indirecta – Conciliación – Segregación

# THE GENDER PAY GAP IN ENTERPRISES: IS IT A TEMPORARY OR STRUCTURAL PROBLEM?

---

## **ABSTRACT:**

The objective of the present paper is to describe and analyse the gender pay gap in enterprises highlighting the existence of it despite the progress made in the female participation in the Spanish labour market.

This project is divided in two parts. The first part analyses the current situation of the Spanish labour market in relation to salary equality between genders. It shows the difference between pay difference and pay discrimination, both concepts included in pay gap. Furthermore it analyses the causes of this unequal payment, placing emphasis on female family roles, domestic responsibilities and social position, and explaining why all of them affect the existence and persistence of the gender pay gap.

The second part studies how Spanish, European and International legislation regulate the gender pay gap: how the pay roll should be according to the current law in Spain and appreciating if it is enough or should be reconsidered. Moreover, it analyses Spanish and European jurisprudence by benchmarking different interpretations of gender discrimination in labour area and behaviors followed against them.

In the most relevant part of the analysis, suggestions are made as to how the private sector could reduce or remove gender discrimination. Several measures are proposed to in order to obtain equality between functions and salary, regardless of the gender of the employee. Even if it is true that achieving gender equal pay needs more than enterprise commitment, it is basic to change social mind.

## **KEY WORDS:**

Pay gap – Gender – Pay difference – Pay discrimination– Direct wage discrimination – Indirect wage discrimination – Balance – Segregation

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	5
1. Situación actual: análisis de las diferencias salariales .....	7
1.1. <i>Diferencia salarial: salario medio y salario por hora trabajada</i> .....	8
1.2. <i>Discriminación salarial: directa vs indirecta</i> .....	11
2. Causas de las diferencias salariales .....	13
2.1. <i>Conciliación: parcialidad, interrupciones e inactividad</i> .....	14
2.2. <i>Segregación horizontal: división sexual del trabajo y estereotipos</i> .....	17
2.3. <i>Segregación vertical: «techo de cristal» y dificultad de promoción</i> .....	20
2.4. <i>Otras posibles causas</i> .....	22
2.5. <i>La propia discriminación por razón de género</i> .....	24
3. Marco normativo .....	25
3.1. <i>Legislación internacional y europea</i> .....	25
3.2. <i>Legislación nacional</i> .....	27
4. Análisis jurisprudencial.....	30
4.1. <i>Conciliación: parcialidad, interrupciones e inactividad</i> .....	30
4.2. <i>Segregación horizontal: división sexual del trabajo y estereotipos</i> .....	32
4.3. <i>Segregación vertical: «techo de cristal» y dificultad de promoción</i> .....	33
5. Propuestas empresariales para eliminar la brecha salarial.....	34
5.1. <i>Conciliación: parcialidad, interrupciones e inactividad</i> .....	34
5.2. <i>Segregación horizontal: división sexual del trabajo y estereotipos</i> .....	36
5.3. <i>Segregación vertical: «techo de cristal» y dificultad de promoción</i> .....	39
CONCLUSIONES.....	41
BIBLIOGRAFÍA .....	43

ANEXOS .....	48
1. Tabla de datos I .....	48
2. Tabla de datos II .....	48
3. Tabla de datos III .....	49
4. Tabla de datos IV .....	50
5. Tabla de datos V .....	50
6. Tabla de datos VI .....	51
7. Tabla de datos VII .....	52
8. Tabla de datos VIII .....	53
9. Tabla de datos IX .....	54

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Gráfico I .....	9
Gráfico II .....	15
Tabla I .....	9
Tabla II .....	9
Tabla III .....	10
Tabla IV .....	16
Tabla V .....	19
Tabla VI .....	20
Tabla VII .....	21
Tabla VIII .....	22

## INTRODUCCIÓN

Los motivos de la elección de la brecha salarial de género como tema del presente trabajo, es el auge de la misma en un momento como el actual y la relevancia que ésta presenta para una mujer que está a punto de entrar en el mercado laboral. La «ola» feminista está cobrando cada vez más importancia, las mujeres ya no están calladas frente a las injusticias, sino que quieren ser escuchadas y conseguir un trato igualitario; ya que el simple hecho de nacer hombre o nacer mujer no puede perjudicar la trayectoria profesional. Uno de los temas más reivindicados es la igualdad salarial, por eso resulta interesante ver cómo se encuentra actualmente la brecha salarial. Un elemento importante consiste en observar si la citada brecha salarial es algo que sucede puntualmente, algo coyuntural, o, si, en cambio, es algo más permanente y generalizado, es decir, algo estructural.

La hipótesis planteada, previa a la realización del trabajo, es el carácter estructural de la brecha salarial de género en el mercado laboral español, que sigue presente pese a los avances en cuanto a la participación femenina en el mismo, por la importancia que aún tiene en la sociedad actual el «patriarcado», que conlleva que la mayor parte de las responsabilidades familiares o domésticas deban ser asumidas por las mujeres, lo que complica su trayectoria profesional.

Lo que se pretende con este trabajo es analizar la brecha salarial, viendo cómo se encuentra realmente el mercado laboral y las empresas a nivel retributivo; es decir, si se otorga un trato igualitario a los trabajadores/as o si mujeres y hombres perciben un salario distinto. Así como, asumiendo la existencia de la brecha salarial de género, observar cuáles son las causas de la diferencia salarial y la importancia que los valores sociales y las responsabilidades familiares, unidas a muchos otros factores, tienen en la misma.

Teniendo en cuenta esta realidad, se pretende analizar cómo se regula desde el mundo del Derecho esta situación; es decir, qué prevén las leyes y las sentencias respecto a la igualdad salarial; y cuestionarse cómo, pese a esta regulación, es posible hablar de la existencia de una brecha salarial, observando si se trata de un incumplimiento de la ley o de un aprovechamiento de las lagunas de la misma.

Otro objetivo consiste, tras el análisis de la situación actual y su variación en los últimos años, en plantear medidas por parte de las empresas para poder garantizar la igualdad salarial que realmente debería existir en las organizaciones empresariales; aunque, si bien es cierto, conseguir una igualdad efectiva de los derechos entre ambos géneros implica la necesidad de transformar de forma importante la sociedad.

Teniendo en cuenta estos objetivos, el trabajo se va a estructurar en dos grandes partes. Una más económica, como será el análisis de la situación actual mediante el estudio de datos y gráficos de la brecha salarial en los diferentes sectores de la economía, así como observar las causas de este trato retributivo desigual. Y otra más centrada en el ámbito del

derecho, como es el marco normativo y el análisis jurisprudencial de sentencias, tanto nacionales como europeas.

La aportación de este trabajo consiste en la búsqueda de medidas por parte de las empresas para intentar paliar o eliminar la brecha salarial. No se puede olvidar que se trata de un tema con mucha relevancia social, por lo que no se podrán obviar aspectos sociales.

La metodología para la realización del presente trabajo consiste básicamente en el estudio analítico, mediante el análisis de datos del Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), en valor absoluto y en porcentaje, relativos tanto a la brecha salarial como a sus posibles múltiples causas; y representados tanto mediante el uso de tablas como de gráficos de barras para hacer los datos más visibles. También se utilizan una gran cantidad de fuentes primarias necesarias para observar la legislación y la jurisprudencia; así como una serie de fuentes secundarias entre éstas libros, tanto físicos como en línea, artículos de revistas especializadas y de periódico, y, por último, se consultan páginas web relativas a la posición de la mujer, la brecha salarial, la discriminación del género femenino... que ayuden a completar la elaboración del presente trabajo.



## 1. Situación actual: análisis de las diferencias salariales

La brecha salarial de género hace referencia a que, en general, las mujeres perciben retribuciones inferiores a las recibidas por los hombres. Es necesario diferenciar dos conceptos dentro de la brecha salarial: por un lado, la diferencia salarial y, por otro lado, la discriminación salarial. La diferencia salarial es, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, «la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino»<sup>1</sup>. Ésta puede explicarse por diversos factores más allá del sexo, ya que no tiene en cuenta las características individuales. Pero también se trata la discriminación salarial, es decir, «parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias [...], que no puede justificarse por razones distintas al sexo»<sup>2</sup>.

Es necesario observar qué se entiende por salario, en tanto que se está analizando la brecha salarial de género, por tanto, debida a diferencias en el mismo. Se trata de una remuneración con carácter global definida en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo [...] o los períodos de descanso computables como de trabajo.<sup>3</sup>

Resulta necesario hacer una reflexión más sociológica y diferenciar el concepto sexo del concepto género, aunque generalmente se utilizan como sinónimos, como también se hará en este trabajo. El sexo es algo más biológico, nacer hombre o mujer, mientras que el concepto género hace referencia a aspectos sociales, culturales, etc.

La diferencia salarial entre mujeres y hombres en las empresas resulta algo innegable; dentro de este concepto hay que distinguir las diferencias que se dan entre ambos sexos en el acceso al empleo, denominada discriminación *a priori*, de la diferencia que se da dentro del mercado laboral, o discriminación *a posteriori*. El análisis se centra en el estudio de la discriminación *a posteriori* y, se puede afirmar que existe discriminación salarial por razón de género, cuando se perciben salarios diferentes por un trabajo de igual valor, es decir, cuando las mujeres cobran un salario inferior por desempeñar un trabajo con las mismas características o, incluso, por el mismo trabajo.

A continuación, se analizan dos fenómenos, uno más amplio y contenido dentro del otro, como es la diferencia salarial entre hombres y mujeres, mediante el estudio del salario medio y del salario por hora trabajada con diferentes características individuales; y uno más concreto, como es la discriminación salarial con iguales características, es decir, la que se produce únicamente por razón de género.

---

<sup>1</sup>ABA Abogadas. «Igualdad salarial entre mujeres y hombres». *Europapress* [en línea]. 22 de Febrero de 2017. <<https://bit.ly/2PE4D4C>>. [Consulta: 28/09/2018].

<sup>2</sup> DE CABO SERRANO, Gema; JOSÉ GARZÓN, María. *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto de la mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2007. ISBN 978-84-690-9857-8. pág. 27.

<sup>3</sup> Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

## **1.1. Diferencia salarial: salario medio y salario por hora trabajada**

La diferencia salarial esconde una realidad muy diversa y llena de matices, puesto que la misma puede analizarse desde puntos de vista o variables diferentes; en este caso el análisis se centra en el salario medio<sup>4</sup> y en el salario por hora trabajada<sup>5</sup>, para observar la disparidad salarial de género en cada una de ellas. Para realizar este análisis se utilizan datos del INE, que obtiene mediante la Encuesta Anual de Estructura Salarial, y del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades. Los datos no están ajustados a las características individuales, con lo que las diferencias observadas entre hombres y mujeres en las retribuciones percibidas no se deben únicamente al género al que pertenecen, sino también a otra serie de circunstancias, puesto que el mercado remunera diferente según el nivel educativo, la experiencia, el tipo de jornada, etc.

Respecto al salario bruto medio anual, se puede observar en la Tabla I, que el salario de las mujeres ha sido inferior al de los hombres durante los últimos 7 años, aunque año tras año se ha ido incrementando ligeramente el salario masculino, no lo ha hecho así el femenino en los años 2012 y 2013, siendo el salario medio percibido por la mujer, durante estos dos años, inferior al que percibía en el año 2010. Las divergencias se han mantenido bastante constantes, de tal manera que la diferencia sigue siendo sustancial y persistente, concretamente de 5.793,02€ en el año 2016 último año del que tenemos referencia.

En este mismo sentido, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, en porcentaje del salario medio femenino sobre el masculino, oscilan entre el 76%-78% del salario medio, lo que significa que las mujeres cobran entre un 22%-24% menos que los hombres. Cabe destacar que entre los años 2011 a 2015, la brecha salarial ha sido superior a la recogida en el año 2010; siendo únicamente inferior la registrada en el año 2016. Este dato es relevante porque muestra una elevada brecha salarial y, además, es preocupante por su persistencia, ya que parece escasamente afectado por los cambios económicos, políticos y sociales llevados a cabo en los últimos años, tendentes a una igualdad progresiva entre géneros en diversos ámbitos, incluida la igualdad salarial.

---

<sup>4</sup> De acuerdo con las definiciones del INE: El salario medio se refiere al salario bruto medio anual de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de dos meses durante el año. Incluye el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, retribuciones antes de las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas (IRPF).

<sup>5</sup> De acuerdo con las definiciones del INE: El salario por hora se estima como el salario anual dividido entre las horas pactadas en el año de referencia.

**Tabla I. Salario medio bruto anual y brecha salarial en salario medio**

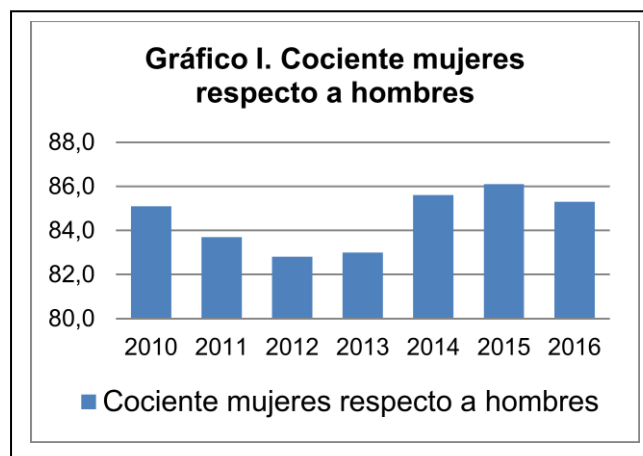
	Unidades: Euros		Unidades: Porcentaje	
	Hombres	Mujeres	Cociente mujeres respecto hombres	Brecha salarial
<b>2016</b>	25.924,43	20.131,41	77,65	22,35
<b>2015</b>	25.992,76	20.051,58	77,14	22,86
<b>2014</b>	25.727,24	19.744,82	76,75	23,25
<b>2013</b>	25.675,17	19.514,58	76,01	23,99
<b>2012</b>	25.682,05	19.537,33	76,07	23,93
<b>2011</b>	25.667,89	19.767,59	77,01	22,99
<b>2010</b>	25.479,74	19.735,22	77,45	22,55

Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

Respecto al salario bruto por hora trabajada, atendiendo tanto al Gráfico I como a la Tabla II, se puede observar que el salario por hora trabajada femenino se sitúa en torno al 85% del masculino en el año 2016, manteniéndose bastante constante en los últimos 7 años, lo que representa que las mujeres cobran aproximadamente un 15% menos que los hombres por cada hora trabajada.

**Tabla II. Brecha salarial por hora trabajada**

	Unidades: Porcentaje	
	Salario mujeres respecto salario hombres	Brecha salarial
<b>2016</b>	85,32	14,68
<b>2015</b>	86,03	13,97
<b>2014</b>	85,61	14,39
<b>2013</b>	83,24	16,76
<b>2012</b>	82,75	17,25
<b>2011</b>	83,67	16,33
<b>2010</b>	85,09	14,91



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

La conveniencia de realizar el análisis sobre la base del salario por hora se debe a que éste tiene en cuenta el tiempo efectivamente trabajado. La mayoría de las mujeres realizan un trabajo a tiempo parcial, trabajando, por tanto, un número de horas inferior a las realizadas por los hombres, por lo que la brecha salarial observada desde el salario hora es más fiel a la realidad e inferior a la brecha que se puede observar desde el análisis del salario medio.

Si se atiende, concretando más, a la ganancia por hora de trabajo según el sector de actividad, se puede observar en la Tabla III que desde el año 2010 hasta el año 2016 la brecha salarial de género en salario por hora ha disminuido tanto en el sector servicios como en el sector industria, teniendo un comportamiento diferente en la construcción. La construcción es un sector con escasa participación femenina y, en todo caso, la participación en el mismo por parte de las mujeres se da en puestos u ocupaciones que precisan de mayor formación y, en consecuencia, tienen mayores salarios; siendo ínfima la presencia femenina en puestos operativos y más funcionales. En cuanto al sector servicios, donde hay un mayor porcentaje de mujeres ocupadas, se puede observar que es el sector donde la brecha salarial es más pequeña, en torno al 15%. En cambio, en el sector industria, que suele tener salarios más elevados y, cuyo porcentaje de ocupados es mayormente masculino, la brecha salarial es más elevada situándose en torno al 17-18%.

**Tabla III. Brecha salarial por hora trabajada y sector**

	Unidades: Porcentaje					
	Industria		Construcción		Servicios	
	Salario	Brecha	Salario	Brecha	Salario	Brecha
<b>2016</b>	82,61	17,39	99,85	0,15	85,18	14,82
<b>2015</b>	82,58	17,42	98,10	1,90	86,22	13,78
<b>2014</b>	82,41	17,59	104,46	-4,46	85,61	14,39
<b>2013</b>	79,82	20,18	97,36	2,64	83,41	16,59
<b>2012</b>	78,69	21,31	101,48	-1,48	82,42	17,58
<b>2011</b>	78,22	21,78	99,40	0,60	82,97	17,03
<b>2010</b>	80,20	19,80	99,46	0,54	83,22	16,78

Fuente: Elaboración propia mediante datos del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.

En el mismo sentido, podemos afirmar que la brecha salarial aumenta con la edad, debido a la mayor asunción de responsabilidades familiares por parte del género femenino, siendo superior la brecha salarial de género por hora trabajada en los mayores de 65 años y situándose en un 48,6%; así como también que la brecha salarial es superior en el tiempo parcial (con un 18%) que en el tiempo completo (con un 10,6%); del mismo modo, la brecha salarial es superior en 6 puntos porcentuales entre un asalariado del sector público (con un 13%) y uno del sector privado (con un 19%).<sup>6</sup>

En conclusión, el salario medio de la mujer en España equivale alrededor del 77% del salario medio masculino, esto quiere decir, que la mujer gana en salario medio bruto aproximadamente un 23% menos que el hombre. En cuanto al salario por hora trabajada, la brecha salarial es menor situándose en aproximadamente un 15%, siendo más adecuado el análisis de la brecha salarial desde esta variable. Si bien es cierto que esta desigualdad se ha ido reduciendo lentamente con el paso del tiempo, sigue estando presente y siendo persistente, con ínfimas alteraciones ante las evoluciones sociales y económicas.

<sup>6</sup> Anexo 1.

## 1.2. **Discriminación salarial: directa vs indirecta**

Centrando el análisis en la discriminación salarial por razón de género, es decir, aislando el resto de variables y suponiendo que se trata de supuestos con las mismas circunstancias (mismo contrato, misma jornada, en definitiva, mismas características con la única diferencia de pertenecer a géneros distintos) se puede observar esta parte de la brecha salarial, entendida como discriminación por retribuir de forma diferente a hombres y mujeres, en detrimento de las mismas, desempeñando ambos el mismo trabajo o uno equivalente.

La discriminación salarial entre mujeres y hombres es la parte de la diferencia salarial que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que sólo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.<sup>7</sup>

En este punto hay que diferenciar la discriminación directa de la discriminación indirecta. La discriminación directa «se produce cuando se da un tratamiento diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo»<sup>8</sup>, mientras que la discriminación indirecta se produce ante «cualquier disposición, criterio o práctica laboral, aparentemente neutral, que perjudique a la mujer de forma obviamente desproporcionada»<sup>9</sup>.

Se puede entender la discriminación directa como un pago diferente por exactamente el mismo trabajo, y es mucho más fácil de observar en la práctica, porque es evidente y fácil de detectar. Sería un ejemplo el caso en que el mismo puesto, en la misma empresa, y con iguales características individuales, un hombre y una mujer tengan un salario base distinto.

No parece tan difícil discriminar de manera indirecta, es decir, en trabajos ya no exactamente iguales, sino de igual valor, lo que ya por sí mismo requiere una valoración; puede ser tan fácil como pactar o negociar, de forma conjunta o individualmente, una serie de complementos que, aunque en principio supongan una medida aparentemente neutra, al analizarlos más a fondo se observe que se está discriminando al género femenino. Por ejemplo establecer procesos de promoción interna en base al tiempo de trabajo efectivo, de tal manera que se discrimine al colectivo formado por los trabajadores/as a tiempo parcial, siendo éstos principalmente mujeres.

La retribución percibida por un trabajador/a es igual al salario base, que debe ser el mismo para todos en tanto que se fija por la negociación colectiva, y por una serie de complementos salariales, relacionados con la antigüedad, productividad, peligrosidad, etc; siendo estos más diversos y la asignación de los mismos más «discrecional». Atendiendo a lo anterior, es importante observar de dónde proviene esta brecha salarial y si ésta es debida a una discriminación directa, más relacionada con el salario base, o indirecta, relacionada con complementos e incentivos.

---

<sup>7</sup> Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Asuntos sociales e Igualdad. *Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico* [recurso electrónico]. 14 de julio de 2014. <<https://bit.ly/1Wrblz6>>. Pág.5. [Consulta: 28/10/2018].

<sup>8</sup> DE CABO SERRANO, Gema; JOSÉ GARZÓN, María, op. cit., pág, 28.

<sup>9</sup> *Ibíd.*

Atendiendo a la discriminación indirecta que se realiza mediante complementos e incentivos salariales, es necesario concretar que los mismos no se otorgan con total discrecionalidad por parte del empresario/a sino que son el resultado de la negociación colectiva o de pactos individuales, es decir, por la voluntad de las partes manifestada en su contrato de trabajo, sin que en ningún caso se puedan empeorar las condiciones previstas en los convenios colectivos, como se regula en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores<sup>10</sup>.

Es común en la práctica, que se negocien complementos salariales que tiendan a beneficiar al género masculino por exigir una determinada movilidad geográfica, experiencia, antigüedad o implicación en el trabajo que difícilmente puede ser asumida por las mujeres al tener que compatibilizar su empleo con el trabajo no remunerado, que aceptan como algo inherente a su rol social. «Se retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen los atributos “feminizados”: atención, precisión, resistencia, etc»<sup>11</sup>.

A modo de ejemplo, es más probable que las subidas salariales debidas a incentivos discrecionales y variables y a complementos salariales, se otorguen a los hombres, en parte por el menor tiempo dedicado al trabajo del hogar y de cuidados no remunerado, como atender a los niños y niñas, y a las personas mayores. Esto les permite tener mayor flexibilidad, mayor disponibilidad para trabajar más horas, y mayor movilidad geográfica que las mujeres.<sup>12</sup>

En el mismo sentido, es necesario hacer referencia a los incentivos por riesgos laborales. Al analizar los mismos se puede observar un comportamiento discriminatorio, ya que éstos están pensados para trabajos más masculinizados como la minería, pero no así para trabajos en los que el porcentaje de ocupación femenina es mayor como en los servicios de limpieza. Estos trabajos también pueden suponer un riesgo en tanto que se manipulan productos de limpieza que contienen elementos químicos que pueden resultar nocivos para la salud, pero por contra no presentan estos incentivos.

También puede ser otro motivo de discriminación indirecta el trato que se le da a las categorías profesionales; los sistemas de clasificación de las mismas, en principio, se construyen sobre determinadas exigencias formativas, y sirven para establecer las condiciones laborales, entre ellas el salario. La «construcción» de las mismas se realiza «mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores [...]»<sup>13</sup>, garantizando la ausencia de todo tipo de discriminación. Por tanto, en principio no podrían realizarse discriminaciones en las mismas porque esto no sería legal, pero, en la práctica lo que se hace por parte de los

---

<sup>10</sup> Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

<sup>11</sup> CCOO. Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. *La brecha salarial, factor de quiebra democrática* [recurso electrónico]. Madrid, febrero de 2018. <<https://bit.ly/2AmjEPH>>. Pág. 27. [Consulta: 28/10/2018].

<sup>12</sup> Oxfam Intermón. *Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa* [recurso electrónico]. Septiembre 2018. <<https://bit.ly/2CY026H>>. Pág.4. [Consulta: 29/10/2018].

<sup>13</sup> Art. 22.1 del Estatuto de los Trabajadores.

empresarios/as es tender a valorar determinadas competencias más masculinas o, incluso, definir con más precisión las categorías masculinas.

Las cualidades y competencias masculinas son sistemáticamente mejor valoradas que las cualidades y competencias femeninas y que un trabajo puede ser cualificado de distinta forma según sea efectuado por hombres o por mujeres. Las clasificaciones profesionales definen con mucha mayor precisión las categorías masculinas que las femeninas, lo que evidencia que existe una mayor preocupación por diferenciar entre los distintos niveles de estatus y de remuneración de la fuerza de trabajo masculina.<sup>14</sup>

Partiendo del análisis anterior, podemos afirmar que la brecha salarial no se debe tanto a la discriminación directa, sino a la indirecta que es más difícil de detectar por tratarse de una práctica en principio neutra, pero que acaba perjudicando al género femenino. Es cierto también que los hombres tienen mucha más fuerza en la negociación colectiva, pero puede resultar atrevido afirmar que sólo por este motivo van a intentar beneficiarse a sí mismos en la negociación de condiciones laborales; se afirma, en cambio, que sería más adecuado poder tener una visión más igualitaria en la negociación colectiva donde hombres y mujeres tuvieran una presencia equitativa, para poder tener una visión social más amplia de las necesidades laborales de cada uno de ellos.

En definitiva, atendiendo a investigaciones realizadas en la última década se establece que «mientras que la brecha salarial de género en el salario base está sobre el 6%, cuando se suman los complementos salariales y otros complementos, la diferencia se ensancha hasta llegar a más del 30%»<sup>15</sup>.

## **2. Causas de las diferencias salariales**

Atendiendo a lo expuesto anteriormente, al hacer referencia a la brecha salarial se puede hablar tanto de diferencia salarial como de discriminación salarial, siendo conceptos distintos. De acuerdo con las Conclusiones del Consejo Europeo, de 6 de diciembre de 2010<sup>16</sup> en el considerando 22, «las causas subyacentes a las diferencias de retribución siguen siendo numerosas y complejas y reflejan principalmente la discriminación en razón del sexo, así como las desigualdades vinculadas a la educación y el mercado de trabajo».

Es necesario recordar que hay diferentes variables que pueden hacer aumentar los salarios, entre otras, el nivel educativo, la antigüedad, el tipo de contrato, etc. Considerando globalmente estas circunstancias, tanto personales como laborales, se puede apreciar que perjudican en mayor medida a las mujeres. Partiendo de esta base, se procede a analizar las principales causas de las diferencias salariales entre ambos géneros.

---

<sup>14</sup> SÁNCHEZ MIRA, Nuria. «La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado del trabajo». *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 2017, vol.4, pág. 91. [Consulta: 20/10/18].

<sup>15</sup> Oxfam Intermón, op. cit., pág.19.

<sup>16</sup> Conclusiones del Consejo de 6 de diciembre de 2010 sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y la intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín.

## **2.1. Conciliación: parcialidad, interrupciones e inactividad**

Una de las causas hace referencia a las responsabilidades y los usos del tiempo, en el sentido que las mujeres deben hacer frente a múltiples tareas no remuneradas, entendiendo como trabajos domésticos y de cuidados, aquellas tareas realizadas en el ámbito del hogar por personas del propio hogar y por las que no se recibe prestación económica de forma directa. Es cierto que este trabajo presenta un indudable valor económico y social, aunque por desgracia se encuentra invisibilizado y no reconocido como tal, y en nuestra sociedad se asume como una responsabilidad inherente al hecho de ser mujer. «En España, este trabajo no remunerado de hombres y mujeres alcanzaría el 41% del PIB»<sup>17</sup>.

En este sentido, las mujeres, que poco a poco han ido incrementando su presencia en el mercado laboral y en las empresas, se han visto obligadas a compatibilizar este trabajo con el trabajo remunerado y, esto de una u otra manera, ha complicado su trayectoria profesional. Es cierto que cada vez hay más hombres que participan de este trabajo doméstico y de cuidados, pero de momento siguen siendo las mujeres las principales perjudicadas, por la fuerza que aún tienen en nuestra sociedad los estereotipos de género.

Las obligaciones familiares y laborales generan un menor desempeño laboral (reducen la duración de la jornada, aumentan las ausencias, ...) lo que repercute en un menor salario, desincentiva la contratación femenina y genera un mayor nivel de desempleo femenino. Es primordial la actuación política dirigida a aliviar la carga de responsabilidades familiares de la mujer, realizar acciones de concienciación que desentierren estereotipos y velar por la igualdad de oportunidades.<sup>18</sup>

Si atendemos a la Encuesta de Empleo del Tiempo del año 2009-2010 se puede observar la diferencia respecto a los usos del mismo entre mujeres y hombres atendiendo al trabajo no remunerado; mientras las mujeres dedican 4 horas y 36 minutos diarios a trabajos del hogar y al cuidado de la familia, los hombres solo le dedican 2 horas y 37 minutos diarios.<sup>19</sup> En este sentido, pocos hombres sacrifican su carrera profesional por la familia, es decir, pocos hombres trabajan a tiempo parcial por obligaciones familiares o deciden disfrutar en su totalidad de la baja por paternidad. La sociedad actual debe cambiar de mentalidad, es necesario conseguir que los hombres asuman su responsabilidad en el trabajo no remunerado, que realicen tareas domésticas y de cuidados; por tanto, es imprescindible que se asuma que no es un problema únicamente de las mujeres sino de toda la sociedad.

La segunda causa de esta diferencia salarial está relacionada con la anterior y hace referencia al hecho de que las mujeres suelen tener una presencia menos continuada en el mercado laboral, en el sentido que pasan más tiempo alejadas del mismo que los hombres. Esto está relacionado con el trabajo doméstico y con la maternidad, ya que observando la

---

<sup>17</sup> Oxfam Intermón, op. cit., pág.5.

<sup>18</sup> DE CABO SERRANO, Gema; JOSÉ GARZÓN, María, op. cit., pág. 50.

<sup>19</sup> Anexo 2.

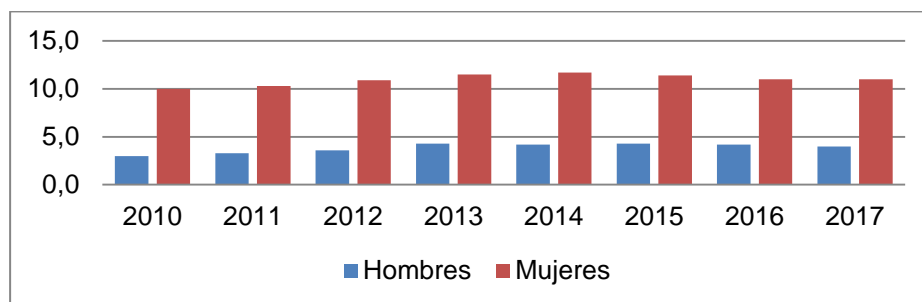


ley ya se puede ver que la baja por maternidad es superior a la de paternidad<sup>20</sup> y, además, es tan fácil como preguntarse ¿si un niño se pone enfermo, quién irá a recogerlo al colegio? Cada uno puede interiorizar esta pregunta y responderla, pero por suerte o por desgracia creo que la mayoría coincidiría con que sería la mujer la que se ausentaría del trabajo.

Las mujeres tienden a desempeñar tareas más rutinarias que sus compañeros, y suelen ser ellas las que se involucran más cuando los cuidados se vuelven más intensivos y sostenidos en el tiempo, como ocurre con los cuidados de personas en situación de dependencia o de personas mayores. Del mismo modo estas normas sociales entran en juego cuando se trata de la maternidad.<sup>21</sup>

Estas dos causas se pueden relacionar con el trabajo a tiempo parcial, así como con una mayor inactividad en el género femenino, factores importantes y determinantes de un mayor salario masculino. Las mujeres tienen mayor presencia en el trabajo a tiempo parcial que los hombres, como se puede observar el Gráfico II. El trabajo a tiempo parcial puede ser una buena forma de potenciar una mayor participación femenina en el mercado laboral, porque les permite una mayor conciliación de la vida personal y familiar; pero para poder utilizar esta herramienta es necesario acabar con los inconvenientes de la misma, sobre todo, con el hecho de que «se trata de un tipo de empleo escasamente remunerado, especialmente en el caso español»<sup>22</sup>.

## Gráfico II. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

La principal causa del trabajo a tiempo parcial en España, y en ambos géneros, es la imposibilidad de encontrar un trabajo a jornada completa, siendo el número de mujeres que se encuentran en esta situación muy superior al número de hombres (representando las mujeres un 70,57% del total de trabajadores/as a tiempo parcial por este motivo en el año 2017 frente a un 29,43% de los hombres)<sup>23</sup>. Además, este trabajo a tiempo parcial suele realizarse en ocupaciones o sectores con bajas prestaciones salariales, con lo que, al ser muy superior el porcentaje de mujeres, se ven claramente perjudicadas al percibir una remuneración inferior.

<sup>20</sup> Como establece el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, la baja por maternidad es un supuesto de suspensión de 16 semanas, 6 de las cuáles son obligatorias e irrenunciables; en cambio, el hombre tiene derecho a una suspensión del contrato durante 5 semanas, todas ellas renunciabiles.

<sup>21</sup> Oxfam Intermón, op. cit., pág. 41.

<sup>22</sup> SÁNCHEZ MIRA, op. cit., pág. 91.

<sup>23</sup> Anexo 3.

Entre los diferentes motivos que pueden justificar el trabajo a tiempo parcial voluntario cabe destacar las obligaciones domésticas, ya que las mujeres necesitan tener más tiempo para poder compatibilizar su trabajo remunerado con el no remunerado en el hogar. En términos analíticos, se puede afirmar que durante el año 2017 solo el 3% del total de hombres que trabajaban a tiempo parcial lo hacían motivados por la necesidad de hacer frente a las obligaciones familiares, frente a un 19% de las mujeres; por lo que estos datos ponen de relieve el gran peso del trabajo no remunerado en el género femenino.<sup>24</sup>

En este mismo sentido, estas ausencias más prolongadas y frecuentes en el mercado laboral por parte de las mujeres impiden que éstas obtengan una estabilidad, así como una mayor antigüedad en las empresas, aunque si bien es cierto, en principio no tiene por qué perjudicar al género femenino, ya que la misma no equivale a período de servicio y existen determinados permisos que computan a efectos de antigüedad, como por ejemplo la excedencia forzosa contemplada en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Atendiendo a la Tabla IV, respecto a la tasa de inactividad, se observa que del total de personas inactivas el 58% son mujeres frente a un 42% de hombres. Entre las causas más importantes de esta inactividad cabe destacar que del total de personas que dicen permanecer inactivas, es decir, no realizar actividad económica remunerada debido al cuidado de niños, adultos o enfermos u otras obligaciones familiares, el 94% son mujeres, frente a solo un 6% de hombres; lo que vuelve a poner de manifiesto que estas obligaciones las asumen en su inmensa mayoría las mujeres y esto complica su trayectoria profesional.

**Tabla IV. Población inactiva según motivo de no buscar empleo**

<b>Unidades: Porcentaje</b>		
<b>Año 2017</b>	<b>Población inactiva</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Cree que no lo va a encontrar</b>	30,68	69,32
<b>Estar afectada/o por una regulación de empleo</b>	59,83	40,17
<b>Enfermedad o incapacidad propia</b>	50,30	49,70
<b>Cuidado de niños o de adultos enfermos</b>	5,67	94,33
<b>Otras obligaciones familiares o personales</b>	6,49	93,51
<b>Seguir cursos de enseñanza o formación</b>	50,41	49,58
<b>Estar jubilada/o</b>	61,51	38,49
<b>Otros motivos</b>	15,09	84,91
<b>Total de personas inactivas</b>	<b>41,82</b>	<b>58,18</b>

Fuente: Elaboración propia mediante datos del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.

<sup>24</sup> Anexo 4.

## 2.2. **Segregación horizontal: división sexual del trabajo y estereotipos**

Otra causa podría ser la desproporción entre géneros en los diversos sectores, aspecto que está relacionado con la existencia de sectores masculinizados y feminizados, unido a la concentración de mujeres en las ocupaciones peor pagadas. Existe una segregación en el mercado laboral que lleva a que determinados sectores u ocupaciones sean fundamentalmente femeninos, mientras que en otros sean los hombres quienes representen un mayor porcentaje de ocupados. Esta segregación existe también en la enseñanza, ya que hay determinadas carreras más orientadas a estos sectores masculinos, donde se produce una escasez de personajes femeninos, y lo mismo sucede con determinados sectores femeninos, pero siendo éstos menos retribuidos y valorados.

La remuneración por el trabajo está muy influenciada por las normas sociales y las expectativas y roles de género, lo que afecta tanto al valor que se da a los diferentes trabajos, como a las creencias sobre qué roles debe desempeñar cada persona. Estas expectativas sociales conforman la manera en que los hombres y las mujeres negocian sus sueldos en el trabajo, y las formas en que empleadores y otros compañeros y compañeras reaccionan ante estas aspiraciones.<sup>25</sup>

Es importante ver la incidencia de la división sexual del trabajo, para explicar esta diferenciación entre sectores. Se puede entender como la manera en que la sociedad decide asignar las diferentes ocupaciones entre géneros según los roles o los comportamientos que se espera de cada uno de ellos. La división sexual del trabajo está claramente afectada por estereotipos tradicionales que perjudican a las mujeres, al asignarles trabajos socialmente poco valorados, tales como trabajos domésticos y de cuidados, así como otros que requieren poca formación y competencias.

Los estereotipos pueden comportar limitaciones en las oportunidades de las mujeres, ya que influyen en la elección tanto educativa como profesional del género femenino. Otorgarle determinados trabajos al género femenino unido a la escasez de personajes femeninos en determinados sectores, dificulta la entrada de las mujeres en los mismos.

La consolidación del modelo *male breadwinner*, donde el sujeto masculino es el principal proveedor de ingresos del hogar, estableció la consideración del salario de las mujeres, esposas y madres, como complementario (*component wages*) o incluso como dinero para gastos extra (*pin money*). Ello ha conformado una minusvaloración del trabajo.<sup>26</sup>

Atendiendo a la Tabla V relativa a los ocupados por rama de actividad y sexo, así como, a la brecha salarial por hora trabajada en el año 2016, se observa que, en general, hay una relación directa entre la presencia de mujeres en los diferentes sectores y la brecha salarial. «Todos los sectores con alta presencia de mujeres están peor retribuidos y sufren una brecha salarial por encima de la brecha media del conjunto de sectores de actividad de nuestro país, [...] a excepción del sector de la educación»<sup>27</sup>. En la educación, las mujeres

<sup>25</sup> Oxfam Intermón, op. cit., pág. 40.

<sup>26</sup> SÁNCHEZ MIRA, op. cit., pág. 91.

<sup>27</sup> UGT. Vicesecretaría General de UGT. *La brecha salarial persiste porque se infravalora el trabajo de las mujeres* [recurso electrónico]. 18 de Febrero de 2018. <<https://bit.ly/2UPjpFI>>. Pág. 18. [Consulta: 30/10/2018].

representan el 66,78% de las personas ocupadas y presentan una de las brechas más bajas, situándose en un 5,2%.

Si se observan las ocupaciones más feminizadas, es decir, donde el porcentaje de ocupación femenina es mayor, encontramos la hostelería (con un 52,33%), las actividades financieras y de seguros (con un 51,33%), las actividades inmobiliarias (con un 57,42%), actividades administrativas (con un 53,38%), la educación (con un 66,78%), las actividades sanitarias y los servicios sociales (con un 77,18%) y otros servicios (con un 66,38%).

Cabe destacar que las actividades u ocupaciones asociadas con una retribución menor presentan un porcentaje de ocupación femenina superior al masculino: «en España, algunos de los sectores más precarios son la industria de la hostelería, restauración y turismo, y el trabajo del hogar y de cuidados»<sup>28</sup>.

En cuanto a las ocupaciones más masculinizadas, cabe destacar, las industrias extractivas (con un 88,51%), la industria manufacturera (con un 74,78%), los suministros tanto de energía eléctrica como de agua (con un 75,07% y 84,14% respectivamente), la construcción (con un 92,11%), el transporte de almacenamiento (con un 80,69%) e información y comunicaciones (con un 68,71%). Cabe destacar que los sectores industriales presentan salarios más elevados, con lo que la mayor participación masculina en los mismos es explicativa de un mayor salario masculino.

En este mismo sentido, cabe destacar las brechas salariales por hora trabajada. La brecha salarial más elevada se encuentra con un 23,1% en actividades sanitarias y de servicios sociales; seguida de actividades inmobiliarias con una brecha del 22,8%, así como en el comercio con una brecha del 21,5%. Estas ramas de actividad suelen estar ocupadas en su mayoría por mujeres, en actividades sanitarias y servicios sociales las ocupaciones se vinculan con el papel de la mujer en el hogar. El comercio, en nivel de participación se encuentra aproximadamente en un 50% de ocupación femenina y masculina, pero las ocupaciones más operativas tales como «cajeras» suelen estar ocupadas por mujeres mientras los hombres ocupan puestos con mayores salarios, como encargados.

Existe una infravaloración del trabajo de las mujeres persistente y sistemática, que evidencia que de entrada se ha asumido socialmente que las actividades en que nuestra presencia es mayoritaria los salarios deben ser menores, pero no así los de los hombres que trabajan en ellos.<sup>29</sup>

Cabe destacar como sectores con una brecha salarial por hora trabajada más pequeña, la minería, único sector con una brecha negativa, lo que implica que en este sector las mujeres ganan más que los hombres. Sector, al igual que la construcción, que cuenta con una participación femenina muy baja y, en todo caso, la presencia femenina se da en ocupaciones cualificadas y no tanto en puestos funcionales u operativos.

---

<sup>28</sup> Oxfam Intermón, op. cit., pág.5.

<sup>29</sup> UGT. Vicesecretaría General de UGT, op. cit., pág. 18.

**Tabla V. Brecha salarial por hora y sector; ocupación por rama de actividad y género**

Año 2016. Unidades: Porcentaje	Brecha salarial	Ocupación	
		Hombres	Mujeres
<b>Industrias extractivas</b>	-12,6	88,51	11,49
<b>Industria manufacturera</b>	19,2	74,78	25,22
<b>Suministro de energía eléctrica</b>	16,1	75,07	24,93
<b>Suministro de agua</b>	14,7	84,14	15,90
<b>Construcción</b>	3,3	92,11	7,88
<b>Comercio</b>	21,5	50,01	49,99
<b>Transporte y almacenamiento</b>	9,0	80,69	19,31
<b>Hostelería</b>	13,7	47,67	52,33
<b>Información y comunicaciones</b>	13,2	68,71	31,29
<b>Actividades financieras y de seguros</b>	18,2	48,67	51,33
<b>Actividades inmobiliarias</b>	22,8	42,55	57,42
<b>Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	19,6	50,76	49,24
<b>Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	16,5	46,62	53,38
<b>Administración Pública y defensa</b>	5,7	58,75	41,24
<b>Educación</b>	5,2	33,22	66,78
<b>Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	23,1	22,82	77,18
<b>Otros servicios</b>	17,5	33,60	66,38

Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

Resulta necesario aumentar la presencia femenina en sectores masculinizados, ya que, en general, éstos presentan salarios más elevados y la incorporación de las mujeres en los mismos conseguiría reducir, aunque fuera en parte, esta diferencia salarial; así como también habría que mejorar los salarios de los sectores feminizados, otorgándoles el reconocimiento y el valor que merecen, siendo necesario superar los estereotipos de género presentes en nuestra sociedad.

En conclusión, las mujeres representan un porcentaje superior al de los hombres en las ocupaciones peor remuneradas, y «esta distribución por ocupación de hombres y mujeres, por sí misma, implica un salario medio mayor entre los hombres que entre las mujeres»<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> MARTÍN URRIZA, Carlos; ZARAPUZ PUERTAS, Luis. *Empleo y discriminación salarial: un análisis desde la perspectiva de género*. Madrid: Forem, 2000. Pág. 78.

### 2.3. Segregación vertical: «techo de cristal» y dificultad de promoción

Otra causa de esta brecha salarial es la segregación vertical. Más allá de los sectores ya analizados con anterioridad, cabe destacar la divergencia de puestos y la dificultad de promoción de las mujeres dentro de las empresas, prestando especial atención al concepto «techo de cristal». «Este tipo de segregación en el empleo afecta en mayor medida a [...] mujeres más formadas y ocupadas en sectores más cualificados y masculinizados»<sup>31</sup>.

Cuando se inicia la investigación acerca de la igualdad de género en el mercado laboral, se aprecia que en puestos de mayor responsabilidad dentro de la escala jerárquica de las empresas el porcentaje de trabajadoras femeninas disminuye. Es aquí donde entra en juego el «techo de cristal», que hace referencia a los obstáculos a los que deben enfrentarse las mujeres que están ejerciendo o quieren ejercer puestos directivos, en iguales condiciones y salario, que el género masculino. En definitiva, supone una barrera para el género femenino que dificulta, y en algunos casos impide, su ascenso por el hecho de ser mujeres.

Los puestos de gestión y control están ocupados en su inmensa mayoría por hombres. En todos los sectores, los hombres ascienden más frecuentemente que las mujeres y, en consecuencia, reciben un mejor salario. La tendencia llega hasta lo más alto, con menos de un 6% de mujeres en los puestos de directores generales.<sup>32</sup>

Viéndolo de forma analítica, en la Tabla VI, se puede observar que del total de directores y gerentes del año 2017, el 69,42% eran hombres; del mismo modo las mujeres ocupaban el 59,39% del total de personas en ocupaciones elementales, lo que claramente pone en relieve esta situación y la dificultad de ascenso de las mujeres.

**Tabla VI. Ocupados por situación profesional y sexo**

2017. Unidades: Porcentaje	Hombres	Mujeres
<b>Directores y gerentes</b>	69,42	30,58
<b>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</b>	44,03	55,96
<b>Técnicos; profesionales de apoyo</b>	62,16	37,83
<b>Empleados contables y otros empleados de oficina</b>	33,55	66,45
<b>Trabajadores servicios de restauración y vendedores</b>	40,44	59,56
<b>Trabajadores sector agrícola, forestal y pesquero</b>	80,79	19,21
<b>Artesanos e industrias manufactureras y construcción</b>	92,18	7,81
<b>Operadores de instalaciones y maquinaria</b>	86,67	13,33
<b>Ocupaciones elementales</b>	40,60	59,39
<b>Ocupaciones militares</b>	89,01	10,87

Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

<sup>31</sup> SÁNCHEZ MIRA, op. cit., pág. 93.

<sup>32</sup> Comisión Europea. *La brecha salarial entre géneros en España* [recurso electrónico]. Noviembre de 2017. <<https://bit.ly/2s0w5ML>>. Pág 1. [Consulta: 10/10/2018].

También se puede ver otro ejemplo analítico, mediante el análisis de datos del INE relativo a mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de empresas del IBEX35. Se puede afirmar que el porcentaje de mujeres en puestos directivos ha ido aumentando levemente en los últimos años, con una cierta desaceleración el año 2016, donde en vez de aumentar dicho porcentaje se vio ligeramente disminuido. En todo caso, en el año 2016 las mujeres representaban un 19,1% en el total del Consejo de Administración de las empresas del IBEX35; siendo el porcentaje de hombres aproximadamente de un 80% y representando una clara desigualdad entre géneros.

**Tabla VII. Mujeres en presidencia y consejos de administración empresas IBEX35**

Unidades: Porcentaje							
	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
<b>Total Consejo</b>	<b>19,1</b>	<b>19,4</b>	<b>18,2</b>	<b>15,6</b>	<b>13,3</b>	<b>7,2</b>	<b>10,1</b>
<b>Presidentas</b>	5,9	5,7	8,6	5,7	2,9	1,7	0,0
<b>Vicepresidentas</b>	2,8	2,4	7,1	8,0	7,0	3,5	8,0
<b>Consejeras</b>	22,5	23,1	20,7	17,6	15,3	8,2	11,4
<b>Consejeras secretarias</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

Atendiendo al poder y la toma de decisiones de las mujeres, hay que observar qué papel representan dentro del poder ejecutivo, legislativo y judicial; es decir, dentro de los tres poderes fundamentales del Estado que se encargan del funcionamiento del mismo.

Si se analiza la Tabla VIII, se puede observar que el porcentaje de mujeres ocupadas en el poder legislativo es inferior al número de hombres. En el caso del poder ejecutivo, ha habido un cambio tras la moción de censura realizada este año 2018 por el PSOE y, actualmente, el porcentaje de mujeres ocupadas es superior al de hombres. Finalmente, en cuanto al poder judicial, el porcentaje de mujeres es superior en el sistema judicial en general, pero no así en órganos importantes como el Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo, Fiscales jefes, etc. Lo anterior vuelve a poner de manifiesto la dificultad de promoción de las mujeres, ya que aunque están presentes en los tres poderes su presencia se va disipando en los puestos más importantes, como serían el Presidente del Gobierno u otros cargos de renombre dentro del poder judicial como el presidente del Tribunal Constitucional o del Tribunal Supremo.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Anexo 5.

**Tabla VIII. Poder y toma de decisiones de la mujer**

Unidades: Porcentaje			
PODER Y TOMA DE DECISIONES DE LA MUJER		Hombres	Mujeres
Poder legislativo (Congreso y Senado año 2016)		60,39	39,61
Poder ejecutivo (Gobierno PSOE 2018)		38,89	61,11
Poder judicial	Sistema judicial 2017	39,91	60,09
	Tribunal Constitucional 2017	83,33	16,67

Fuente: Elaboración propia mediante datos del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.

En conclusión, las mujeres representan un papel muy secundario en los puestos directivos, mientras que están sobrerrepresentadas en los puestos funcionales. Obviamente, el salario en estos puestos de dirección y organización del trabajo es mucho más elevado, representando, por tanto, otro motivo que justifica un mayor salario masculino.

#### **2.4. Otras posibles causas**

Las tres causas anteriores son las más relevantes a la hora de observar la diferencia salarial, pero no son las únicas que la justifican; se analizan también diferentes causas que inciden en la misma de forma sintética.

**Otra causa de la brecha salarial entre géneros, puede ser la elevada tasa de paro unida a la baja ocupación femenina<sup>34</sup>, en contraste con la masculina.**

- La tasa de paro es el cociente entre parados y población activa (en edad de trabajar y que buscan trabajo de forma activa); atendiendo a la evolución del año 2010 al año 2017, se puede afirmar que el paro femenino ha sido siempre superior al masculino, acentuándose dicha diferencia a partir del año 2014. Atendiendo a los 4 trimestres del año 2017, se puede observar que la tasa de paro femenina, situada entre un 18%-20%, ha sido superior a la masculina, situada entre un 15%-17%. Por tanto, «las mujeres son uno de los colectivos que debe primar la política de empleo, puesto que la inactividad y el paro tienen entre ellas una mayor incidencia»<sup>35</sup>.

**Tasa de paro= Parados / Población activa**

- Tasa de paro masculina 2017=  $1.905.800/12.172.100*100=15,66\%$
- Tasa de paro femenina 2017 =  $2.011.100/10.569.600*100=19,03\%$

<sup>34</sup> Anexo 6.

<sup>35</sup> MARTÍN URRIZA, Carlos; ZARAPUZ PUERTAS, Luis, op. cit., pág. 18.



- La tasa de ocupación es el cociente entre los ocupados y la población en edad de trabajar (comprendiendo tanto a los ocupados, como a los parados y a la población inactiva que estaría en edad de trabajar). Atendiendo a los años 2010 a 2017, se puede observar que el empleo femenino ha sido muy inferior al masculino; pudiendo relacionar esta baja ocupación femenina con el trabajo doméstico y de cuidados que realizan en mayor medida las mujeres y que, muchas veces las priva de poder acceder al mercado laboral, por la imposibilidad de compatibilizarlos. Además, de acuerdo con un informe de CCOO sobre la brecha salarial, «la tasa de empleo masculina aumenta con el hecho de tener hijas o hijos, en cambio esta situación es inversa en las mujeres»<sup>36</sup>.

**Tasa de ocupación=** Ocupados / Población en edad de trabajar

- Tasa de ocupación masculina 2017=  $10.266.300/18.803.075*100=54,6\%$
- Tasa de ocupación femenina 2017=  $8.5585.00/19.851.025*100=43,11\%$

**Otro factor importante es el nivel educativo alcanzado.** Atendiendo al porcentaje de mujeres y hombres graduados en educación superior en España, analizando datos del INE, se puede ver que hay más mujeres (con un 53,3%) que hombres (con un 46,7%) que tienen una carrera universitaria; pero esto no se refleja en un salario mayor para ellas, ya que la brecha salarial es una realidad en todas las franjas de edad, nivel de estudios, tipo de jornada, etc. El porcentaje de hombres ocupados es muy superior al de mujeres en los niveles de formación inferiores, siendo casi el doble en el caso de los analfabetos. Las diferencias en el porcentaje de ocupados van disminuyendo conforme aumenta el nivel de formación, solo siendo superior el porcentaje de mujeres ocupadas con educación superior (con un 51,41%).<sup>37</sup>

**Otro factor explicativo es la edad,** en principio no parece que la edad tenga una incidencia directa en la brecha salarial, en tanto que si se atiende a la tasa de empleo del año 2017, la misma es inferior en todos los grupos de edad a la masculina, es decir, que hay más hombres que trabajan en todas las franjas de edad. La diferencia se acentúa más entre los 25 y los 54 años (67,08% tasa de empleo femenina frente al 79,21% tasa de empleo masculina), probablemente porque en la misma es cuando las mujeres deben asumir mayores responsabilidades, entre ellas las derivadas de la maternidad, por lo que la ocupación femenina se ve disminuida.<sup>38</sup>

Atendiendo a la brecha salarial en salario por hora trabajada en edad y periodo, se puede afirmar que la brecha salarial es una realidad en todas las franjas de edad, siendo exageradamente alta en el caso de las mujeres que continúan trabajando pasados los 65 años; esto se debe a la dificultad de acceder a las pensiones contributivas por parte de las

<sup>36</sup> CCOO. Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO. *Brecha salarial: el peaje de la discriminación* [recurso electrónico]. Madrid, febrero de 2017. <<https://bit.ly/2HTKd05>>. Pág. 9. [Consulta: 30/10/2018].

<sup>37</sup> Anexo 7.

<sup>38</sup> Anexo 8.

mismas al no llegar al mínimo de años de cotización exigida por la Seguridad Social. Las mujeres, al haber trabajado gran parte de su vida laboral a jornada parcial unido a las mayores interrupciones y a las reducciones de jornada derivadas de la maternidad, se ven obligadas a seguir trabajando pasados los 65 años y la gran mayoría de ellas lo hacen en trabajos precarios. En definitiva, la brecha salarial aumenta conforme lo hace la edad, pudiendo ser una explicación el aumento de las responsabilidades que deben asumir las mujeres.

## **2.5. La propia discriminación por razón de género**

Como se ha ido exponiendo a lo largo del trabajo, la brecha salarial está formada tanto por la diferencia salarial como por la discriminación salarial. Las causas analizadas hasta ahora son determinantes de la diferencia salarial, en el sentido que son factores que diferencian ambos géneros y determinan sus características individuales. Pero más allá de estas causas, no puede obviarse como un factor más de la brecha salarial la propia discriminación salarial o diferencia que se da únicamente debida al género del trabajador/a.

La desigualdad salarial no constituye, un factor de discriminación en sí mismo, pero sí una consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres. Éstas responden a las dificultades [...] en la promoción en la estructura jerárquica de las empresas, y, muy especialmente, a la desigual asunción de las responsabilidades relativas a las tareas domésticas y de cuidado en el ámbito familiar.<sup>39</sup>

La discriminación se da cuando manteniéndose constantes el resto de factores o características individuales, se puede seguir observando una diferencia. Se predica una igualdad ante situaciones iguales, pero no así cuando las situaciones son distintas, de tal manera que ante características individuales diferentes podría llegar a justificarse un trato distinto siempre que éste no se haga claramente en detrimento o perjuicio de la mujer. Distinto es el caso que, a igualdad de características individuales, es decir, a igualdad de situaciones, se siga apreciando una diferencia; este caso supondría una discriminación por razón de género y ésta también es parte explicativa de la brecha salarial.

A modo de ejemplo, el mayor porcentaje de mujeres en el trabajo a tiempo parcial podría llegar a justificar un salario menor en las mismas en tanto que el trabajo a tiempo parcial implica un menor número de horas trabajadas. Pero cuando los empresarios/as aprovechan esta circunstancia que diferencia ambos géneros para establecer una medida en perjuicio de las mujeres en razón únicamente al sexo al que pertenecen, nos encontraríamos ante una situación discriminatoria. Un caso sería establecer una promoción en que la antigüedad se compute distinta y en perjuicio de los trabajadores/as a tiempo parcial respecto a los del tiempo completo, siendo el colectivo de trabajadores/as a tiempo parcial mayoritariamente femenino.

---

<sup>39</sup> SÁNCHEZ MIRA, op. cit., pág. 89.

### 3. Marco normativo

Como se ha ido explicando a lo largo del trabajo, la existencia de la brecha salarial parece algo innegable: las mujeres se ven claramente perjudicadas al recibir un salario diferente, no únicamente debido a la diferencia salarial, características laborales y personales diferentes al género masculino, sino por el simple hecho de ser mujer y los roles y estereotipos que la sociedad les asigna; es decir, son discriminadas por razón de género. La diferencia salarial, así como la discriminación en las empresas entre ambos géneros parece algo estructural y permanente que, pese a los esfuerzos normativos realizados para lograr una igualdad salarial, persiste y desciende muy ligeramente con el paso del tiempo.

#### 3.1. *Legislación internacional y europea*

Es necesario empezar el análisis legislativo observando la legislación internacional de aplicación dentro del ordenamiento jurídico español; es decir, que haya sido ratificada por España. De acuerdo con el artículo 96 de la Constitución Española, «los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno». Resulta de interés analizar los textos referidos a la igualdad salarial para poder ver cómo se regula y se hace frente a la brecha salarial.

La primera manifestación en cuanto a la igualdad salarial la encontramos en la **Declaración de Derechos Humanos** del 10 de diciembre de 1948. La misma regula en su artículo 23.2 la igualdad de salario entre géneros ante un trabajo igual, concretamente establece: «toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual».

La regulación respecto a la igualdad salarial da un paso más con el **Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo** (en adelante OIT) celebrado en Ginebra el 29 de junio de 1951 y ratificado por España el 6 de noviembre de 1967, dirigido a la igualdad de la remuneración entre ambos géneros. Este convenio amplía el concepto de igualdad entre géneros, ya no solo a un trabajo igual, es decir, a igual trabajo igual retribución, sino también a uno que pueda considerarse de igual valor, aspecto que precisa de una valoración por parte del propio legislador o, en su caso, de los tribunales.

El citado convenio establece en su artículo 2 la obligación de los Estados firmantes de «garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor». Otro elemento a destacar es la promoción de «la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe» regulada en el artículo 3.

Cabe destacar el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** adoptado el 16 de diciembre de 1966 y ratificado por España el 13 de abril de 1977, que prevé en su artículo 7 la igualdad salarial. Establece que los Estados deben garantizar el derecho de toda persona a «un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin

distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual».

Finalmente, hay que hacer referencia a la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La misma establece en su artículo 11 «el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo».

En cuanto a la legislación europea debemos distinguir entre la legislación de la Unión Europea (en adelante UE) y del Consejo de Europa<sup>40</sup>. Respecto a la legislación de la UE, cabe destacar que la igualdad entre géneros se considera uno de los valores fundamentales de la UE, y se encuentra recogido en el artículo 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**. En su apartado primero establece una obligación de tal manera que «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». En su apartado segundo define qué se entiende por retribución considerando no únicamente el salario base, sino también otros complementos o incentivos, es decir, otras retribuciones que se le otorguen al trabajador/a de manera directa o indirecta.

En el mismo sentido la **Carta de Derechos Fundamentales de la UE**, establece en su artículo 23 que «la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución».

También debemos hacer mención a la **Directiva 2006/54/CE**<sup>41</sup>, aunque las directivas no son de aplicación directa en los Estados miembros de la UE, sino que necesitan de una transposición por su parte, sí implican una obligación de resultados. En su artículo 4 establece una prohibición de discriminación, concretamente que «para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución». Además de la misma, tenemos otras directivas llevadas a cabo por la UE en este sentido, pero la explicada anteriormente es la más reciente.

Finalmente cabe hacer mención a una recomendación de la Comisión Europea, concretamente a la **Recomendación 2014/124/UE** sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Las recomendaciones son meras propuestas no vinculantes, pero pone de manifiesto que la brecha salarial es un problema que preocupa también al legislador europeo.

---

<sup>40</sup> El Consejo de Europa es una organización internacional que tiene como objetivo principal la defensa, protección y promoción de los derechos humanos (en particular los civiles y políticos), la democracia y el Estado de Derecho.

<sup>41</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En cuanto a la legislación del Consejo de Europa, merece especial mención la **Carta Social Europea del Consejo de Europa**, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961 y ratificada por España el 29 de abril de 1980. Es un instrumento importante de defensa de los derechos sociales que establece en su preámbulo «que el goce de los derechos sociales debe quedar garantizado sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, [...]». Cabe destacar el derecho a una remuneración equitativa recogido en el artículo 3.3 que establece que los Estados se comprometen «a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor»; es decir, a evitar cualquier tipo de discriminación en la remuneración.

La **Carta Social Europea (revisada)** fue objeto de revisión en 1996 con la finalidad de reemplazar la anterior y reconocer nuevos derechos, entre otros, en la Parte I apartado 27 establece que «todas las personas con responsabilidades familiares y que ocupen o deseen ocupar un empleo tienen derecho a hacerlo sin verse sometidas a discriminación [...]». Además, incorpora en el artículo 20 relativo a la igualdad de trato en el empleo sin que quepa discriminación alguna, concretamente, en las «condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración». El principal problema es que la presente Carta no ha sido ratificada por España, con lo que no resulta de aplicación.

### **3.2. Legislación nacional**

La ley suprema del ordenamiento jurídico español, la **Constitución española**, consagra la igualdad de todos los españoles en el artículo 14 «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». Así mismo, en el artículo 35 respecto a los derechos y libertades de los trabajadores establece que «todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, [...] sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».

En definitiva, la ley fundamental de nuestro ordenamiento jurídico no permite ningún tipo de discriminación en el trabajo, por lo que ninguna otra ley nacional, obviamente jerárquicamente inferior, puede contradecirlo puesto que sería inconstitucional.

Atendiendo a los Estatutos de Autonomía, se observan aspectos similares a los recogidos en la Constitución. Concretamente, el **Estatuto de Autonomía de Cataluña** regula el derecho de todas las personas a vivir libres de discriminación, en su artículo 15.2<sup>42</sup>, haciendo especial referencia a las mujeres en el artículo 19<sup>43</sup>. En el mismo sentido se establece en el artículo 14 del **Estatuto de Autonomía de Andalucía** que «se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación

---

<sup>42</sup> Todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.

<sup>43</sup> Todas las mujeres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, malos tratos y todo tipo de discriminación.

de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo [...]».

En el ámbito laboral, es necesario analizar el **Estatuto de los Trabajadores**:

En su artículo 28 hace referencia a la igualdad de remuneración por razón de sexo, estableciendo claramente una prohibición de que a igualdad de funciones haya un sueldo diferente, por tanto, no permitiendo la existencia de la brecha salarial. Hace referencia también al trabajo de igual valor, pero no le otorga una definición siendo la misma necesaria para luchar contra la brecha salarial y suponiendo un reto pendiente para el legislador español.

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.<sup>44</sup>

En su artículo 17 establece la prohibición de discriminación en las relaciones laborales de tal manera que, no se permiten y se consideran nulas, las cláusulas de los convenios, pactos individuales o decisiones unilaterales del empresario que puedan suponer una discriminación, incluidas aquellas relativas a las retribuciones.

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, [...] a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, [...].<sup>45</sup>

En su artículo 22.3 respecto al sistema de clasificación profesional establece que «la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres».

Atendiendo en global a la regulación del Estatuto de los Trabajadores, ésta exige una igualdad entre géneros en el trabajo, haciendo especial mención a la retribución no solo en el mismo trabajo sino también ante un trabajo de igual valor, como se observaba en el Convenio 100 de la OIT. El articulado hace especial referencia a la necesidad de evitar toda discriminación tanto directa como indirecta, aunque como se ha podido observar en realidad ésta se produce.

La igualdad de remuneraciones también está recogida en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**<sup>46</sup>. En su preámbulo pone de manifiesto la necesidad de la creación de una norma que permita hacer frente a todas las formas de discriminación hacia la mujer por razón de

---

<sup>44</sup> Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>45</sup> Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>46</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, promulgada con la intención de garantizar la adopción de medidas para conseguir una mayor igualdad en las empresas.

género, tanto directas como indirectas, así como para conseguir la eliminación de los obstáculos y alcanzar una igualdad efectiva entre géneros. «De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres».

Merece especial referencia el Título Primero relativo al principio de igualdad y a la discriminación y el Título Cuarto relativo al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. La ley establece en su artículo 3 que la igualdad de trato entre géneros «supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil». En cuanto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, el artículo 44 relativo a los derechos de conciliación de la vida personal y familiar prevé el reconocimiento de derechos a los trabajadores/as para fomentar «la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio».

El principal inconveniente de esta norma es que la única medida que prevé para lograr una igualdad retributiva entre géneros es la realización de planes de igualdad obligatorios para aquellas empresas con más de 250 trabajadores/as. La presente ley debería haber previsto otras medidas para poder luchar contra la brecha salarial, ya que con la realización de la misma se ha dado un paso más en la consecución de la igualdad salarial, pero está lejos de ser una igualdad real, ya que la diferencia salarial existente entre géneros es una realidad persistente en el mundo laboral.

En conclusión, analizando la legislación parece dejar bastante claro que no se permite ningún tipo de discriminación ni directa ni indirecta por razón de género, de tal manera que la brecha salarial no debería existir y a igualdad de funciones debería haber una igualdad de sueldos, pero la realidad es que la brecha salarial sigue muy presente y las mujeres se ven perjudicadas. Por tanto, se puede asumir que las medidas existentes son insuficientes y requerirían de un planteamiento más claro para poder evitar, en mayor medida, situaciones laborales en que se produzca una discriminación indirecta por razón de género, es decir, medidas aparentemente neutras pero que acaban perjudicando al género femenino.

Es de imperiosa necesidad ensamblar las medidas propuestas en la norma para que se ayude a las empresas y que a éstas no les resulte más costoso contratar a una mujer que a un hombre. Sería ilógico pensar que las empresas van a dejar de maximizar sus beneficios en pro de un derecho fundamental tan importante como la igualdad por razón de género.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> ESPEJO MEJÍAS, Patricia. «Mercado de trabajo y discriminación desde una perspectiva de género. Ajustes desajustes e implicaciones en el trabajo autónomo». *CEEJ*, 2015, núm. 4, pág. 41. [Consulta: 19/10/18].

## 4. Análisis jurisprudencial

Las leyes no son algo absoluto, sino que tienen muchos matices y requieren de una interpretación. La sociedad avanza mucho más rápido que las leyes, debido a todos los procedimientos de consenso que éstas deben superar, por lo que adquiere especial importancia la tarea de los jueces en la interpretación de las mismas. Por eso, no se puede obviar el análisis jurisprudencial sobre la brecha salarial que se realiza tomando como punto de referencia las tres grandes causas de la brecha salarial expuestas en el segundo apartado del presente trabajo, mediante el estudio de sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), del Tribunal Constitucional (TC) y del Tribunal Supremo (TS).

Se procede a analizar diversos supuestos considerados discriminatorios por razón de género por parte de los Tribunales, debiendo recordar que la prohibición de discriminación incluye tanto la discriminación directa como la indirecta; es decir, «cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de forma neutra, perjudique de hecho a un número muy superior de mujeres que de hombres»<sup>48</sup>.

Cuando se denuncia una discriminación indirecta, no se exige aportar como término de comparación la existencia de un trato más beneficioso atribuido única y exclusivamente a los varones; basta, [...], que exista, en primer lugar, una norma o una interpretación o aplicación de la misma que produzca efectos desfavorables para un grupo formado mayoritariamente, aunque no necesariamente de forma exclusiva, por trabajadoras femeninas. [...]. Y, en segundo lugar, se requiere que los poderes públicos no puedan probar que la norma que dispensa una diferencia de trato responde a una medida de política social, justificada por razones objetivas y ajenas a toda discriminación por razón de sexo.<sup>49</sup>

Es importante ver cuál es la respuesta de los tribunales ante situaciones que se puedan considerar discriminatorias por razón de género en materia salarial, ya que según la interpretación que los jueces realicen de la ley, pueden jugar un papel importante en la disminución de la brecha salarial. Si los tribunales son claros y contundentes ante situaciones discriminatorias, las empresas lo tendrán más difícil a la hora de discriminar, ya sea de forma directa o indirecta, al género femenino.

### 4.1. *Conciliación: parcialidad, interrupciones e inactividad*

Las mujeres asumen como algo inherente al hecho de ser mujer y al rol que la sociedad les asigna las responsabilidades familiares y domésticas, de tal manera que son un colectivo mayoritario en el trabajo a tiempo parcial. Asimismo también sufren mayores interrupciones en la vida laboral, muchas de ellas relacionadas con la maternidad. Los tribunales se han pronunciado en ambos sentidos, tanto respecto a la diferenciación entre jornadas como al posible perjuicio laboral derivado de la maternidad.

---

<sup>48</sup> STJCE (Sala sexta), de 2 de octubre de 1997, asunto C-1/95, Hellen Gerster contra Freistaat Bayern. FJ 30.

<sup>49</sup> STC 253/2004, de 22 de diciembre de 2004. FJ 7.



Respecto del primer supuesto, la existencia de discriminación en la remuneración diferenciada del personal a tiempo parcial y del personal a tiempo completo, se pueden destacar dos sentencias del TJUE. Se trata de dos supuestos discriminatorios: en el asunto Jenkins<sup>50</sup> (STJUE de 31 de marzo de 1981), una trabajadora empleada a tiempo parcial recibía una retribución por hora menor a la pagada a un compañero del sexo masculino, siendo todos los trabajadores/as a tiempo parcial mujeres. Mientras que en el asunto *Bötel*<sup>51</sup> (STJUE de 4 de junio de 1992), se dispensaba un trato diferenciado respecto al importe de una indemnización por la participación en cursillos de formación para los comités de empresa, que se realizaban a jornada completa; estaba previsto que las horas dedicadas a estos cursillos se remuneraran hasta un máximo de la jornada individual del trabajador/a, con lo que los trabajadores/as a tiempo parcial se veían perjudicados.

En ambos supuestos, el TJUE consideró que el simple trato retributivo diferenciado a trabajadores/as a jornada completa y a jornada parcial no sería discriminatorio, siempre y cuando, se justificara por razones objetivas y ajenas al sexo de los trabajadores/as. Si bien es cierto que, de acuerdo con la STC 253/2004 de 22 de diciembre, se ha descartado que sean adecuadas las diferencias que se establecen atendiendo únicamente al número de horas trabajadas, ya que en estos colectivos se concentran mayoritariamente trabajadoras femeninas.

La diferencia de retribución entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial sólo constituye una discriminación [...] si es en realidad un medio indirecto para reducir la cuantía de la retribución de los trabajadores a tiempo parcial en razón del hecho de que este grupo de trabajadores está integrado, de manera exclusiva o preponderante, por mujeres.<sup>52</sup>

En cuanto al segundo supuesto, interrupciones vinculadas con la maternidad, se destacan dos sentencias del TS respecto a la existencia de discriminación en cuestiones relacionadas con la maternidad. Por un lado, se analiza la STS 84/2017 de 10 de enero, en que la empresa tenía establecido un sistema de variables por incentivos en función de la jornada; de tal manera que las trabajadoras que se reincorporaban tras suspenderse su contrato por riesgo durante el embarazo o por maternidad sufrían un perjuicio en sus retribuciones salariales. Por otro lado, se analiza la STS 633/2017 de 24 de enero<sup>53</sup> en que se producía una discriminación al perder la trabajadora el pago de las guardias debido a la adaptación del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Se considera que «no es admisible una minusvaloración o perjuicio en las condiciones de trabajo inmediatamente asociadas a la maternidad, al constituir una discriminación directa por razón de género»<sup>54</sup>; en el mismo sentido, aunque se afirmara la neutralidad de la medida la discriminación se produciría igualmente por vía indirecta, al ser las mujeres las principales perjudicadas.

<sup>50</sup> STJCE, de 31 de marzo de 1981, asunto 96/80, J.P. Jenkins contra Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.

<sup>51</sup> STJCE (Sala sexta), de 4 de junio de 1992, asunto C-360/90, Monika Bötel contra Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin.

<sup>52</sup> STJCE, de 31 de marzo de 1981, asunto 96/80, J.P. Jenkins contra Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. FJ 15.

<sup>53</sup> STS 633/2017 (Sala Social, sección 1ª), de 24 de enero de 2017 (recurso 1902/2015).

<sup>54</sup> STS 84/2017 (Sala Social, sección 1ª), de 10 de enero de 2017 (recurso 283/2015). FJ 3.

## **4.2. Segregación horizontal: división sexual del trabajo y estereotipos**

Se ha podido observar que una de las causas de la brecha salarial es la diferente valoración otorgada a los trabajos masculinos y femeninos, aspecto muy ligado a los estereotipos de género aún presentes en nuestra sociedad, que tienden a minusvalorar el trabajo ejercido habitualmente por mujeres. En este sentido, se pueden observar sentencias en que se valora más el trabajo realizado por el sexo masculino mediante mayores retribuciones variables.

En la STJUE en el asunto *Enderby*<sup>55</sup> (STJUE de 27 de octubre de 1993), se observaba la diferente retribución entre dos funciones, las desempeñadas por los logopedas y por los farmacéuticos en un determinado hospital, estando el primer grupo formado casi exclusivamente por mujeres y siendo su retribución sensiblemente inferior, y el segundo por hombres con una mayor retribución. Concluyó el TJUE que dicha diferencia ponía de manifiesto una discriminación siempre que se pudieran considerar funciones de igual valor.

En la STC 145/1991 de 1 de julio, el TC consideró que se producía discriminación directa en materia salarial por razón de sexo al establecer un menor salario para las trabajadoras limpiadoras, frente a los trabajadores peones, realizando ambos las mismas funciones, aunque clasificados en categorías profesionales diferentes. Consideró, así mismo, que «dado el carácter directo de la discriminación, ésta no puede quedar justificada por ningún motivo, tampoco [...] por la adscripción del personal afectado a distintas categorías profesionales»<sup>56</sup>.

En el mismo sentido se encuentra la STS 1908/2014 de 14 de mayo, en que se consideró discriminación indirecta un plus voluntario otorgado a las camareras de piso en una cuantía inferior que a los cocineros y camareros, encontrándose todos los trabajadores/as en el mismo nivel salarial; debiendo destacar que el departamento de camareras de piso estaba integrado mayoritariamente por mujeres, mientras que el de bares y cocina lo estaba por hombres.

El empresario privado no está obligado a otorgar un trato igual o uniforme a todos sus trabajadores, pudiendo establecer aquellas diferencias que le parezcan más convenientes en orden a sus propios intereses empresariales, lo que no puede hacer, sin demostrar que exista para ello una causa objetiva y razonable que lo justifique, es asignar unas cantidades significativamente inferiores en los departamentos integrados exclusivamente por mujeres, respecto a las que otorga en los departamentos muy mayoritariamente ocupados por hombres.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> STJCE, de 27 de octubre de 1993, asunto C-127/92, Dra. Pamela Mary Endervy contra Frenchay Health Authority.

<sup>56</sup> STC 145/1991, de 1 de julio de 1991. FJ 3.

<sup>57</sup> STS 1908/2014 (Sala Social, sección 1ª), de 14 de mayo de 2014 (recurso 2328/2013). FJ 2.

### **4.3. Segregación vertical: «techo de cristal» y dificultad de promoción**

Se ha analizado también, como causa de la brecha salarial, la dificultad de promoción en las empresas por parte de las mujeres debido a los obstáculos a los que deben enfrentarse, entre ellos, las concepciones sociales de su menor implicación en el mundo laboral debido al trabajo familiar no remunerado que asumen como propio a su rol social. Hay que hacer referencia a diversas sentencias en que las mujeres se ven discriminadas a la hora de acceder a una promoción.

Debe analizarse la STJUE en el asunto *Nimz* (STJUE de 7 de febrero de 1991), en que se producía una discriminación indirecta en el sistema de promoción. La antigüedad se computaba diferente según la jornada laboral del trabajador/a, a pesar de tener todos los trabajadores/as las mismas atribuciones, perjudicando dicho cómputo a los trabajadores/as a tiempo parcial. Concluyó el TJUE que este comportamiento era discriminatorio «cuando se comprueba que, de hecho, trabaja a tiempo parcial un porcentaje considerablemente menor de hombres que de mujeres»<sup>58</sup>.

En el mismo sentido, se encuentra la STJUE en el asunto *Gester*<sup>59</sup> (STJUE de 2 de octubre de 1997), en que también se producía una discriminación indirecta a efectos del cálculo de la antigüedad. El mismo se realizaba antes de 1995 en base al tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, diferenciando y perjudicando a los trabajadores/as a tiempo parcial. Dicho sistema fue cambiado por la propia empresa a partir de 1995 para otorgar un trato igual a efectos del cálculo de la antigüedad a trabajadores/as a tiempo completo y a tiempo parcial, pero solicitando la demandada la promoción antes de tal modificación.

Otro supuesto se encuentra en la STS 5798/2011 de 18 de julio<sup>60</sup>, tratándose de un caso de discriminación en la promoción. Consideró el TS que no podía estimarse que el sistema de promoción previsto por la empresa fuera neutro, puesto que preveía dos formas de promoción según el puesto a ocupar: una basada en la libre designación, y otra basada en la evaluación continuada, pero que realizaba el jefe inmediato y sin que se comunicarían los criterios seguidos para el ascenso. El TS estimó que dichos criterios no eran neutros, y esto podía producir una desproporción hacia las mujeres sin que ésta estuviera justificada.

Por tanto, se ha podido observar en estos casos jurisprudenciales que se tiende a perjudicar a las mujeres a la hora de acceder a las promociones, lo que explica el pequeño porcentaje que éstas representan en puestos directivos y de mayor responsabilidad.

---

<sup>58</sup> STJCE (Sala sexta), de 7 de febrero de 1991, asunto C-184/89, Helga Nimz contra Freie und Hansestadt Hamburg. FJ 12.

<sup>59</sup> STJCE (Sala sexta), de 2 de octubre de 1997, asunto C-1/95, Hellen Gerster contra Freistaat Bayern.

<sup>60</sup> STS 5798/2011 (Sala Social, sección 1ª), de 18 de julio de 2011 (recurso 133/2010).

## 5. Propuestas empresariales para eliminar la brecha salarial

La brecha salarial de género es algo permanente y estructural y acabar con la misma es una tarea de todos los actores involucrados. No se trata solo de las empresas como sujetos contratantes que deben abonar los salarios, sino también del Estado mediante sus tres poderes y el impulso legislativo necesario para acabar con la misma, así como de los trabajadores/as como implicados directos que pueden ayudar a la consecución de una igualdad salarial efectiva, poniendo en conocimiento de la justicia determinadas prácticas discriminatorias a las que se vean sometidos; y, por último, de la sociedad en general que debe superar los estereotipos de género aun imperantes en la misma que tienden a minusvalorar el trabajo femenino.

En este apartado se plantean propuestas a llevar a cabo por parte de las empresas para conseguir eliminar o, como mínimo, disminuir la brecha salarial de género. Es necesario recordar que el principal objetivo de las empresas es la maximización del beneficio, con lo que no implementaran ninguna medida para lograr una igualdad salarial efectiva entre géneros si esto les supone algún tipo de coste que merme su beneficio. Por tanto, deberá intervenir el Estado mediante su visión social más allá del beneficio privado, buscando el bienestar global de la sociedad e incentivando a las empresas para que colaboren con la eliminación de la brecha salarial, estableciendo medidas bien de fomento, por ejemplo, premiar a las empresas que consigan tener en su seno una menor brecha salarial de género o bien de limitación estableciendo sanciones de tal manera que actuar en contra de la disminución de la brecha salarial les suponga un coste mayor que actuar a su favor.

A continuación, se plantean propuestas en base a las causas explicativas de la brecha salarial, expuestas en el apartado segundo; es decir, medidas para actuar sobre aquellos factores que agudizan o son definitorios de la brecha salarial en el mercado laboral español.

### 5.1. *Conciliación: parcialidad, interrupciones e inactividad*

Las mujeres realizan en mayor medida el trabajo doméstico y de cuidados, por lo que resulta necesario implementar medidas para obtener una mayor corresponsabilidad de ambos géneros. Concretamente, atendiendo a datos del INE del año 2015, las mujeres, incluyendo las trabajadoras a jornada completa y a jornada parcial, dedican un total de 26,5 horas semanales al trabajo no remunerado (frente 33,9 horas semanales dedicadas a su empleo principal); mientras que los hombres solo dedican 14 horas semanales al trabajo no remunerado (frente a 39,7 en su empleo principal)<sup>61</sup>.

---

<sup>61</sup> Anexo 9.

En este sentido, las empresas deben implementar acciones que favorezcan la conciliación:

- **Adoptar medidas de apoyo al trabajo de cuidados, ya sea de niños, de mayores o de personas dependientes, como por ejemplo, servicios de guardería en las empresas o medidas de flexibilización de la jornada laboral.** Con estas acciones se busca que los trabajadores/as no se vean obligados a acudir a ciertos permisos, excedencias, reducciones de jornada o, incluso, a dejar el trabajo para poder asumir las responsabilidades derivadas del trabajo familiar no remunerado. El Estatuto de los Trabajadores tiene previstas diferentes medidas de flexibilización; en su artículo 34.8 establece que «el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral», así mismo en su artículo 13 regula el trabajo a distancia. De tal manera, que es preciso incidir en el servicio de guarderías, haciendo hincapié en que tener una guardería en el propio centro de trabajo o próxima al mismo permitiría una mejor conciliación de la vida familiar y laboral, una mayor motivación y concentración de la plantilla, ya que tendrían a sus hijos cercanos a sus puestos de trabajo en caso de que éstos tuvieran algún problema, así como también realizarían menos desplazamientos y, por tanto, habría un ahorro en tiempo.
- **Premiar la productividad quitando importancia al «presentismo».** Es necesario una organización del trabajo adecuada que se articule en torno a unos estándares de productividad que motiven al trabajador/a y permitan un ahorro en costes tanto a nivel de tiempo por parte del trabajador/a como a nivel de dinero por parte de la empresa. La productividad del trabajador/a no es la misma durante todas las horas de su jornada laboral, ni tampoco durante todos los días de la semana; muchas veces la misma se ve reducida conforme avanza el día o la semana. Por eso, es imprescindible establecer una planificación en base a objetivos diarios o semanales, de tal manera que si cumples con los mismos puedas salir antes (en caso de que sea diario) o tu semana se haga más corta (en caso de que sea semanal). Por ejemplo, establecer unos objetivos semanales que en caso de cumplirse el jueves permitan a la plantilla no acudir a trabajar el viernes.

Lo importante es conseguir, mediante una buena planificación, motivar a los empleados/as para que alcancen los objetivos propuestos, ya que ellos son los primeros interesados en acabar antes para poder tener mayor tiempo libre y favorecer la conciliación y el cuidado de los hijos. Así mismo, supone un ahorro para la empresa, ya que se consigue que los empleados/as aporten mayor productividad a la misma, es decir, consigan los objetivos en menos tiempo lo que implica unos costes menores.

- **Establecer permisos paternales y maternales iguales que sean obligatorios por el mismo periodo de tiempo y que no sean transferibles.** Debe hacerse a cargo del Estado y además es necesario regularlo legalmente. Actualmente el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores prevé como supuestos de suspensión del contrato de trabajo, con reserva de puesto, tanto la maternidad como la paternidad pero por periodos de tiempo diferentes. En su apartado séptimo, se prevé la suspensión del contrato por

paternidad durante un periodo de 5 semanas (ampliables en caso de parto múltiple); mientras que en el caso de la baja por maternidad, el apartado cuarto prevé una suspensión de 16 semanas ininterrumpidas (ampliables también en caso de parto múltiple), pero siendo obligatoria la realización de 6 semanas tras el parto.

Las mujeres deben enfrentarse a la penalización por maternidad en el mundo laboral: tienen una baja mayor y con un periodo de tiempo obligatorio y, del mismo modo, hay una serie de reducciones y permisos que les afectan principalmente a ellas, como la reducción de jornada por riesgo durante el embarazo. Con esta medida se busca que los hombres se responsabilicen, en igualdad de condiciones que las mujeres, del cuidado de sus hijos y, de igual manera, que la maternidad no perjudique únicamente a las mujeres. Es cierto que la obligatoriedad de una parte del periodo de la baja por maternidad tiene su justificación en otorgar a la madre 6 semanas para que pueda recuperarse tras el parto, tiempo que el hombre no necesita; pero, es necesario conseguir que no haya diferencias entre contratar a un hombre o a una mujer, es decir, que le suponga el mismo coste a la empresa, de tal manera que las mujeres no se vean perjudicadas.

Los permisos dirigidos tanto a hombres como a mujeres, pueden ser una solución para evitar que el tiempo dedicado al cuidado de los hijos no represente un obstáculo a la actividad profesional de los padres, en particular de las madres. Ello será más fácil si existe un reparto equitativo entre los permisos disfrutados por los hombres y por las mujeres.<sup>62</sup>

En definitiva, hay que adoptar medidas dirigidas a la conciliación y a una mayor corresponsabilidad e implicación del género masculino en el trabajo no remunerado. El trabajo de cuidados, así como la tarea reproductiva, son fundamentales para el funcionamiento de la sociedad y del mercado laboral, en tanto, que ayudan a dar vida y a cuidar de la futura mano de obra, de tal manera que no se puede obviar el valor que estas tareas tienen y dejar toda la responsabilidad de las mismas a las mujeres.

## **5.2. Segregación horizontal: división sexual del trabajo y estereotipos**

Es importante para poder superar la brecha salarial dejar de infravalorar aquellas características y competencias asociadas al género femenino y, del mismo modo, sobrevalorar las asociadas al género masculino. Esto resulta complicado porque la sociedad tiene unos estereotipos y unos roles de género muy marcados, que aunque han ido cambiando hacia una mayor equiparación, siguen relegando a la mujer al ámbito público (trabajo no remunerado), dejando al hombre como principal sustentador de la familia en el ámbito privado (trabajo remunerado).

---

<sup>62</sup> UGT. Vicesecretaría General de UGT. *Una contribución determinante, la tuya* [recurso electrónico]. 8 de Marzo de 2006. <<https://bit.ly/2ApZrZg>>. Pág. 2. [Consulta: 09/12/2018].

En este sentido, resulta necesario tomar medidas por parte de las empresas para conseguir una mayor equiparación salarial entre sectores y evitar este trato desigual:

- **Establecer una política salarial clara y transparente en las retribuciones y controlarla mediante auditorías salariales.** Con esta medida las empresas estarían obligadas a comunicar los sueldos percibidos por sus trabajadores/as en las diferentes categorías y según el sexo de los mismos, de tal manera que se dificultaría la percepción de retribuciones diferentes basadas en criterios discriminatorios. Hay que recordar que la mayor parte de la discriminación salarial se define por las retribuciones variables, por lo que la transparencia debería ir más allá del sueldo base y contemplar también los complementos e incentivos. Con la transparencia se busca descubrir la brecha salarial existente entre hombres y mujeres que realizan un trabajo igual o de igual valor.
- **Equiparar los salarios de los sectores o categorías femeninos en relación con su homónimo masculino.** Hay trabajos que son equivalentes, en el sentido que se deben realizar las mismas funciones y se exigen competencias similares, pero se valoran de forma diferente porque en los mismos hay un número superior de mujeres o de hombres. Es necesario no menospreciar determinadas cualidades por estar asociadas al género femenino. Por ejemplo, como se pudo observar en el análisis jurisprudencial, no se valora igual el trabajo realizado por las «camareras» de piso (en su gran mayoría mujeres) al realizado por los cocineros y camareros (en su gran mayoría hombres).

Muchas de las ocupaciones que realizan las mujeres tienen un menor prestigio social, están menos valoradas y reciben una remuneración menor que aquellas que se encuentran masculinizadas, lo que explica que parte de la brecha salarial sea producto de esta situación.<sup>63</sup>

El propio lenguaje utilizado socialmente tiende a discriminar entre ocupaciones al estar acostumbrados a utilizar como genérico el masculino cuando se trata de ocupaciones donde predomina el género masculino; mientras que dicho genérico desaparece cuando se trata de una ocupación donde, aun habiendo hombres, predomina el género femenino y suelen ser aquellas ocupaciones menos valoradas socialmente. Por ejemplo, en un supermercado hablamos de cajeras (en femenino) y, en cambio, para puestos de mayor responsabilidad como encargados lo hacemos en masculino.

---

<sup>63</sup> CCOO. Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO. *Brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva* [recurso electrónico]. Madrid, 2015. <<https://bit.ly/2EIKBpy>>. Pág. 38. [Consulta: 09/12/2018].

- **Establecer las retribuciones variables teniendo en cuenta la productividad de los trabajadores/as, los méritos de los mismos, así como criterios objetivos.** Las retribuciones variables se fijan en la negociación colectiva o mediante pactos individuales en el contrato de trabajo de tal manera que, aun teniendo en cuenta únicamente la productividad, puede seguir existiendo una discriminación al asignar los mismos principalmente a categorías o sectores donde predomine el género masculino. Por eso, es preciso no dejar discrecionalidad a las empresas para que negocien los complementos solo en aquellos sectores u ocupaciones masculinizados, así como establecer unos estándares de productividad para todas las categorías y, en función de la productividad de cada trabajador/a, asignarles los complementos e incentivos.

Del mismo modo, se debe evitar la discriminación indirecta en la asignación de complementos e incentivos mediante la aplicación de criterios objetivos en el sentido que no se vinculen con ninguna característica laboral o física de uno de los géneros (como podría ser la fuerza física generalmente masculina), sino establecerlos en base a criterios en que ninguno de los dos géneros se vea en desventaja, como, por ejemplo, el plus de puntualidad que ya no depende de ser hombre o mujer sino de ser una persona responsable.

- **Definir los puestos de trabajo y categorías profesionales en base a criterios objetivos y teniendo en cuenta las competencias técnicas.** La ley obliga a evitar toda discriminación en la definición de las categorías profesionales, de tal manera que lo que se realiza en la práctica es tender a valorar más aquellas competencias o características masculinas, como podría ser una mayor movilidad geográfica.

Para evitar esta situación se precisa definir los puestos de trabajo en base a criterios objetivos, teniendo en cuenta «aquellos factores que se refieren a la naturaleza del trabajo, la formación y las condiciones de desempeño»<sup>64</sup>, dejando de lado características físicas o laborales que sean definitorias únicamente de uno de los géneros, es decir, aspectos subjetivos. De esta manera se garantizará una mayor igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, así como en las condiciones del mismo ayudando a evitar que se retribuya diferente y, en su perjuicio, a aquellas ocupaciones en que la presencia femenina sea mayoritaria.

Muchas veces los puestos de trabajo no se definen en función de competencias técnicas, profesionales o formativas... También se tienen en cuenta cuestiones como disponibilidad horaria, posibilidad de viajar, etc. Y claro, aquí se asume que la mujer sale perdiendo en estas características. Se asume que el hombre se va a comprometer más o va a poner menos reparos si tiene que quedarse un día más o viajar fuera.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> ALCELAY, Susana. «Brecha salarial: las 24 medidas que propone el Gobierno». *ABC* [en línea]. 3 de abril de 2018. <<https://bit.ly/2GN1GvD>>. [Consulta: 15/12/2018].

<sup>65</sup> ROBERTO CABELLO, Carlos. «Ocho propuestas para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres en España». *Sage Advice*. 2016. Blog [en línea]. <<https://bit.ly/2RuebQV>>. [Consulta: 21/12/2018].



En definitiva, se trata de medidas que consigan incrementar los salarios en los sectores feminizados en relación con los masculinizados, así como tener en cuenta, tanto en la asignación de retribuciones variables como en la valoración de los puestos u ocupaciones, criterios objetivos. Todas estas medidas precisan de una u otra manera de un impulso legislativo para obligar a las empresas a comprometerse en su cumplimiento, estableciendo sanciones en caso contrario, puesto que «la vía más disuasoria para la eliminación de las brechas salariales pasa por sanciones ejemplares de idéntica cuantía a la que los empresarios dejaron de pagar a las mujeres, además de reparar a las mujeres por las cuantías que dejaron de percibir»<sup>66</sup>.

### **5.3. Segregación vertical: «techo de cristal» y dificultad de promoción**

Las mujeres se enfrentan a diferentes barreras e impedimentos para poder ascender en las empresas, así como son un colectivo mayoritario en puestos operativos e intermedios pero su presencia se disipa en puestos de mayor responsabilidad. Es necesario adoptar medidas por parte de las empresas que favorezcan la presencia femenina en puestos directivos y permitan superar el «techo de cristal», así como la dificultad de promoción.

Las medidas para combatir la segregación vertical no divergen mucho de las citadas con anterioridad para hacer frente a la segregación horizontal, cobrando especial importancia la transparencia y la aplicación de criterios objetivos:

- **Establecer los sistemas de promoción teniendo en cuenta los méritos de los trabajadores/as y criterios objetivos.** Es necesario realizar las promociones en base a criterios objetivos como podría ser la productividad del trabajador/a, dejando de lado cuestiones que puedan ser excluyentes por razón de género, para que no se pueda producir una discriminación asociada a la menor valoración de las características y competencias femeninas. Como se ha hecho referencia en la segregación horizontal, es necesario dejar de lado aquellos criterios de promoción basados en características individuales, ya sean físicas o laborales, asociadas únicamente a uno de los géneros y centrarse en características objetivas en que ambos géneros puedan competir en igualdad de condiciones.
- **Mayor transparencia en los criterios de promoción.** Si bien es cierto que legalmente se prohíbe la discriminación en los criterios y sistemas de promoción que deben fijarse por la negociación colectiva (art. 23.2 del Estatuto de los Trabajadores), así como se prevén medidas de acción positiva, es decir, para favorecer la presencia del sexo menos representado en aquellas ocupaciones o puestos (artículo 17.4 del

---

<sup>66</sup> UGT. Vicesecretaría General de UGT. *La brecha salarial persiste porque se infravalora el trabajo de las mujeres* [recurso electrónico]. Op. cit., pág. 5.

Estatuto de los Trabajadores<sup>67</sup>), la realidad es que las mujeres siguen siendo las principales perjudicadas en las promociones.

En este sentido, falta claridad a la hora de establecer los criterios de promoción para no perjudicar a las mujeres en la asignación de los mismos. Esto viene asociado a que un puesto de mayor responsabilidad precisa de una mayor implicación y el personal directivo tiende a considerar que la de las mujeres será inferior a la de los hombres, porque ellas deben asumir las responsabilidades familiares y domésticas, así como según la edad de la mujer la penalización laboral derivada de la maternidad. Por eso, es necesario exigir una mayor transparencia en los criterios de promoción, así como un control más directo sobre los mismos, para garantizar que no se están aplicando criterios discriminatorios.

Lo que se busca no es conseguir una equiparación total en los puestos directivos, ni un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, sino conseguir que en estos puestos se encuentren las personas más válidas independientemente del género al que pertenezcan. Por desgracia, se discrimina de antemano a las mujeres considerando que los hombres podrán tener una dedicación mayor, o bien porque las mujeres son madres o porque tienen que realizar otras tareas del hogar, y se tiende a olvidar que los hombres también son padres y que las responsabilidades de ambos en el trabajo familiar no remunerado deberían ser las mismas.

En conclusión, se trata de garantizar mayor transparencia y objetividad de tal manera que ambos géneros tengan las mismas posibilidades de optar a las promociones internas dentro de las empresas; obviando aspectos subjetivos que puedan perjudicar a las mujeres.

---

<sup>67</sup> Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

## CONCLUSIONES

Una vez finalizada la redacción del presente trabajo, se procede a reafirmar o rechazar la hipótesis y los objetivos planteados al inicio, en la redacción de la introducción, así como a destacar las ideas más importantes que se han podido extraer en la elaboración del mismo.

- **La brecha salarial de género tiene un carácter estructural, ya que se trata de algo permanente y generalizado que se encuentra presente en todas las empresas y en el mercado laboral español en general.** La brecha salarial es una realidad en todos los sectores ocupacionales, es un fenómeno persistente que varía muy ligeramente con el paso del tiempo y que se ve muy poco afectado por los cambios económicos, sociales y políticos. Desde el año 2010 hasta el año 2016 su variación ha sido muy pequeña, en torno a 1 o 2 puntos porcentuales, tanto si se valora desde el salario medio como si se valora desde el salario hora.
- **Los trabajadores y trabajadoras no reciben un trato retributivo igualitario en las empresas. Las mujeres cobran menos que los hombres por realizar el mismo trabajo o uno de igual valor.** Las mujeres siguen siendo el género perjudicado, puesto que cobran de media un 23% menos que los hombres, cifra que se reduce hasta el 15% cuando se valora desde el salario hora, ya que se corrige el hecho de que las mujeres suelen trabajar a tiempo parcial. Gran parte de esta divergencia se explica por la diferencia salarial, es decir, por las características individuales que diferencian ambos géneros y esto, en cierta manera, puede justificar un trato diferenciado puesto que se predica una igualdad ante situaciones iguales. Pero, existe una parte de esta diferencia que es debida a la discriminación salarial, es decir, únicamente al sexo del trabajador/a. Dentro de esta discriminación se ha podido concluir que las retribuciones variables, los complementos e incentivos, son las que acentúan más esta diferencia, puesto que resulta más fácil discriminar indirectamente mediante medidas aparentemente neutras que hacerlo directamente.
- **Las causas de la brecha salarial de género están asociadas con los estereotipos y los roles de género, así como con las responsabilidades domésticas y de cuidados.** Se ha podido observar que las causas de la brecha salarial pueden ser diversas desde el tipo de jornada, la edad, el nivel educativo, etc; pero lo cierto es que las principales causas giran alrededor de la idea del trabajo no remunerado, el trabajo doméstico y de cuidados, que se asigna como algo inherente al rol de ser mujer y a la penalización laboral derivada de la maternidad.

Las principales causas de la existencia y persistencia de la brecha salarial de género son la dificultad de conciliación de la vida familiar y laboral, las mayores interrupciones en la vida laboral derivadas de la maternidad, la segregación horizontal y la segregación vertical. Todas ellas se relacionan con los roles y los estereotipos de género, en el sentido que se valoran menos las ocupaciones femeninas, al seguir existiendo el modelo social del padre como principal sustentador

de la familia y, del mismo modo, se produce la segregación vertical porque las mujeres se ven perjudicadas al intentar promocionar en las empresas puesto que se considera que su implicación será inferior a la que pueda tener un hombre.

- **La legislación existente es insuficiente o requeriría un planteamiento más claro.** Es cierto que existe una amplia legislación internacional, europea y nacional que regula la igualdad salarial y prohíbe la discriminación, pero la realidad es que la brecha salarial está muy presente. En este sentido, se puede concluir que la legislación existente es insuficiente y habría que replantear las medidas previstas en la misma, ya que aunque las leyes son muy claras en este sentido prohibiendo totalmente un trato diferenciado debido únicamente al sexo del trabajador/a, tanto a nivel salarial como a muchos otros niveles en el mundo laboral, éste se produce.
- **La jurisprudencia tanto europea como nacional prohíbe claramente un trato discriminatorio por razón de género.** No admite un trato diferenciado hacia grupos en que el porcentaje de trabajadores/as sea principalmente femenino (por ejemplo el trato diferenciado al personal a tiempo parcial y a tiempo completo) y, del mismo modo, no permite establecer diferencias basadas únicamente en la maternidad.
- **Las propuestas por parte de las empresas para superar la brecha salarial deben ir encaminadas hacia una mayor transparencia, medidas para mejorar la conciliación, así como la aplicación de criterios objetivos.** El principal objetivo de las empresas es la maximización de beneficios con lo que hay que proponer acciones que no le supongan un coste desproporcionado, ya que en ese caso no las aplicarían. El trabajo doméstico y de cuidados y su asignación equívoca al rol social de ser mujer tienen un peso importante en la brecha salarial, por lo que resulta necesario tomar medidas para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral. Del mismo modo, es necesario establecer una mayor transparencia en todas aquellas cuestiones en que se puede discriminar a las mujeres, desde los propios salarios, la asignación de retribuciones variables, los criterios de promoción, hasta la definición de categorías profesionales y puestos de trabajo. Finalmente, se deben aplicar criterios objetivos, en que ninguno de los dos géneros pueda partir con ventaja para que ambos puedan competir en igualdad de condiciones.
- **Superar la brecha salarial es una tarea de todos, aunque las empresas prevean propuestas para lograrlo, es necesario superar los estereotipos de género presentes en nuestra sociedad que tienden a infravalorar el trabajo femenino y a asignar a las mujeres un papel secundario en las empresas.** La sociedad asigna a la mujer el rol de encargada del cuidado del hogar y de la familia y, en base a estos criterios, la infravalora dentro de la empresa proporcionándole puestos menos valorados y con un sueldo más bajo. Se espera que la mujer trabaje como si no tuviera hijos/as y cuide a los hijos/as como si no tuviera trabajo. Cambiar esta visión es una tarea de todos y solo así se podrá conseguir una mayor igualdad y, por tanto, una visión unitaria de ambos géneros en las empresas.

# BIBLIOGRAFÍA

## LEGISLACIÓN:

### Internacional:

Declaración de los Derechos Humanos, 10 diciembre de 1948. (Naciones Unidas [en línea]) <<https://bit.ly/23c5los>> [Consulta: 22/10/18].

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Nueva York, 19 de diciembre de 1966. (BOE [en línea], núm. 103, 30-04-1977, pág.9343-9347). <<https://bit.ly/2r7Vlho>>. [Consulta: 22/10/18].

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. (BOE [en línea], núm. 69, 21-03-1984, pág. 7715-7720). < <https://bit.ly/29ceCbD>>. [Consulta: 22/10/18].

Convenio número 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, Ginebra, 29 de junio de 1951. (BOE [en línea], núm. 291, 04-12-1968, pág. 1-4). < <https://bit.ly/2PB9pzU>>. [Consulta: 22/10/18].

### Europea:

Carta Social Europea del Consejo de Europa, Turín, 18 de Octubre de 1961. (BOE [en línea], núm. 153, 26-06-1980, pág. 1-15). <<https://bit.ly/2z9mvuH>>. [Consulta: 14/11/18].

Carta Social Europea (revisada) del Consejo de Europa, de 1996. <<https://bit.ly/2K3wdGq>>. [Consulta: 14/11/18].

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. (DOUE [en línea], núm. 326, 26-20-2012, pág. 1-344). <<https://bit.ly/2MwFOmp>>. [Consulta: 25/10/18].

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. (DOUE [en línea], núm. 204, 26-07-2006, pág. 23-36). <<https://bit.ly/2zrRXng>>. [Consulta: 25/10/18].

Conclusiones del Consejo Europeo de 6 de diciembre de 2010 sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y la intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín. (DOUE [en línea], núm. 345, 18-12-2010, pág. 1-10). <<https://bit.ly/2SATGzs>>. [Consulta: 29/10/18].

Recomendación 2014/124/UE sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. (DOUE [en línea], núm. 124, 08-03-2014, pág. 1-5). <<https://bit.ly/2OmBjeb>>. [Consulta: 25/10/18].

#### Nacional:

España. Constitución española. (BOE [en línea], núm. 311, 29-12-1978, pág. 1-40). <<https://bit.ly/1lxmhNH>>. [Consulta: 05/10/18].

Cataluña. Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña. (BOE [en línea], núm. 172, 20-07-2006, pág. 1-74). <<https://bit.ly/2crYD9R>>. [Consulta: 05/10/18].

Andalucía. Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. (BOE [en línea], núm. 68, 20-03-2007, pág. 1-66). <<https://bit.ly/2Dezevl>>. [Consulta: 05/10/18].

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE [en línea], núm. 71, 23-03-2007, pág. 1-59). <<https://bit.ly/1L67rhS>>. [Consulta: 21/10/18].

#### **JURISPRUDENCIA:**

##### Nacional:

Sentencia del Tribunal Constitucional 253/2004, de 22 de diciembre de 2004.

Sentencia del Tribunal Constitucional 145/1991, de 1 de julio de 1991.

Sentencia del Tribunal Supremo 633/2017 (Sala Social, sección 1ª), de 24 de enero de 2017 (recurso 1902/2015).

Sentencia del Tribunal Supremo 84/2017 (Sala Social, sección 1ª), de 10 de enero de 2017 (recurso 283/2015).

Sentencia del Tribunal Supremo 1908/2014 (Sala Social, sección 1ª), de 14 de mayo de 2014 (recurso 2328/2013).

Sentencia del Tribunal Supremo 5798/2011 (Sala Social, sección 1ª), de 18 de julio de 2011 (recurso 133/2010).

### Comunitaria:

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sala sexta), de 2 de octubre de 1997, asunto C-1/95, Hellen Gerster contra Freistaat Bayern.

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 27 de octubre de 1993, asunto C-127/92, Dra. Pamela Mary Endervy contra Frenchay Health Authority.

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sala sexta), de 4 de junio de 1992, asunto C-360/90, Monika Bötzel contra Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin.

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sala sexta), de 7 de febrero de 1991, asunto C-184/89, Helga Nimz contra Freie und Hansestadt Hamburg.

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 31 de marzo de 1981, asunto 96/80, J.P. Jenkins contra Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.

### **LIBROS, REVISTAS Y RECURSOS ELECTRÓNICOS:**

#### Bibliografía citada:

ABA Abogadas. «Igualdad salarial entre mujeres y hombres». *Europapress* [en línea]. 22 de Febrero de 2017. <<https://bit.ly/2PE4D4C>>. [Consulta: 28/09/2018].

ALCELAY, Susana. «Brecha salarial: las 24 medidas que propone el Gobierno». *ABC* [en línea]. 3 de abril de 2018. <<https://bit.ly/2GN1GvD>>. [Consulta: 15/12/2018].

CCOO. Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. *La brecha salarial, factor de quiebra democrática* [recurso electrónico]. Madrid, febrero de 2018. <<https://bit.ly/2AmjEPH>>. [Consulta: 28/10/2018].

CCOO. Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO. *Brecha salarial: el peaje de la discriminación* [recurso electrónico]. Madrid, febrero de 2017. <<https://bit.ly/2HTKd05>>. [Consulta: 30/10/2018].

CCOO. Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO. *Brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva* [recurso electrónico]. Madrid, 2015. <<https://bit.ly/2EIKBpy>>. [Consulta: 09/12/2018].

Comisión Europea. *La brecha salarial entre géneros en España* [recurso electrónico]. Noviembre de 2017. <<https://bit.ly/2s0w5ML>>. [Consulta: 10/10/2018].

DE CABO SERRANO, Gema; JOSÉ GARZÓN, María. *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto de la mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2007. 285 pág. ISBN 978-84-690-9857-8.

ESPEJO MEJÍAS, Patricia. «Mercado de trabajo y discriminación desde una perspectiva de género. Ajustes desajustes e implicaciones en el trabajo autónomo». *CEEJ*, 2015, núm. 4, pág. 39-44.

Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Asuntos sociales e Igualdad. *Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico* [recurso electrónico]. 14 de julio de 2014. <<https://bit.ly/1Wrblz6>>. [Consulta: 28/10/2018].

*Instituto Nacional de Estadística* [en línea]. <<https://www.ine.es/>>. [Consulta: 07/10/2018].

MARTÍN URRIZA, Carlos; ZARAPUZ PUERTAS, Luis. *Empleo y discriminación salarial: un análisis desde la perspectiva de género*. Madrid: Forem, 2000. 103 pág.

Oxfam Intermón. *Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa* [recurso electrónico]. Septiembre 2018. <<https://bit.ly/2CY026H>>. [Consulta: 29/10/2018].

ROBERTO CABELLO, Carlos. «Ocho propuestas para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres en España». *Sage Advice*. 2016. Blog [en línea]. <<https://bit.ly/2RuebQV>>. [Consulta: 21/12/2018].

SÁNCHEZ MIRA, Nuria. «La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado del trabajo». *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 2017, vol.4, pág. 87-98.

UGT. Vicesecretaría General de UGT. *La brecha salarial persiste porque se infravalora el trabajo de las mujeres* [recurso electrónico]. 18 de Febrero de 2018. <<https://bit.ly/2UPjpFI>> [Consulta: 30/10/2018].

UGT. Vicesecretaría General de UGT. *Una contribución determinante, la tuya* [recurso electrónico]. 8 de Marzo de 2006. <<https://bit.ly/2ApZrZg>> [Consulta: 09/12/2018].

#### Bibliografía consultada:

ABAD LIÑÁN, J. M.; ALAMEDA, D.; GALÁN, J.; «La brecha salarial según en qué trabajas y cuántos años tienes». *El país* [en línea]. 9 de marzo de 2018. <<https://bit.ly/2DbzECC>>. [Consulta: 13/10/2018].

BOLAÑOS, Alejandro. «¿Qué es la brecha salarial? Lo que cuenta, y lo que no cuenta, de la discriminación». *El país* [en línea]. 9 de marzo de 2018. <<https://bit.ly/2lgvqxm>>. [Consulta: 09/10/2018].



BRINDUSA, Anghel; CONDE-RUIZ, J. Ignacio; MARRA DE ARTIÑANO, Ignacio. «Brechas salariales de género en España». FEDEA [en línea]. Marzo 2018. <<http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2018-06.pdf>>. [Consulta: 30/10/2018].

Cepyme. *Guía de Buenas Prácticas para la eliminación y prevención de la brecha salarial entre mujeres y hombres* [recurso electrónico] Madrid, 2015. <<https://bit.ly/2AoHOsO>>. [Consulta: 23/12/2018].

Comisión Europea. *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea* [recurso electrónico]. Luxemburgo, 2014. <<https://bit.ly/2EXLiqk>>. [Consulta: 18/11/2018].

Comisión Europea. *Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo y al comité económico y social europeo* [recurso electrónico]. 20 de noviembre de 2017. <<https://bit.ly/2BJbqPA>>. [Consulta: 12/11/2018].

Gobierno de España. *Ministerio de Sanidad, Asuntos sociales e Igualdad* [en línea]. <<https://bit.ly/2jQGxv>>. [Consulta: 15/11/2018].

Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Asuntos sociales e Igualdad. *Boletín Igualdad Empresarial. Brecha salarial y científica de género». Ministerio de Sanidad, asuntos sociales e igualdad* [recurso electrónico]. Enero 2018. <<https://bit.ly/2GxLOrz>>. [Consulta: 29/10/2018].

Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Asuntos sociales e Igualdad. *Boletín temático: 22 de Febrero día de la igualdad salarial* [recurso electrónico]. 2016. <<https://bit.ly/2SqXenx>>. [Consulta: 29/10/2018].

INE. *Encuesta de Fecundidad Año 2018. Datos avance* [recurso electrónico]. 28 de noviembre de 2018. <[https://www.ine.es/prensa/ef\\_2018\\_a.pdf](https://www.ine.es/prensa/ef_2018_a.pdf)>. [Consulta: 02/11/2018].

*Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades* [en línea] <<http://www.inmujer.gob.es/>>. [Consulta: 20/10/2018].

TURULL RUBINAT, Mac (dir). *Tècniques del treball i de comunicació*. Segunda edición. Barcelona: Huygens editorial, 2013. 335 pág. ISBN 978-84-15663-21-8.

VILLAR, Antonio (dir). *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*. Primera edición. Bilbao: Fundación BBVA, 2010. 189 pág. ISBN 978-84-96515-94-9.

## ANEXOS

### 1. Tabla de datos I

Brecha salarial por hora trabajada (no ajustada a las características individuales) por edad, jornada y ámbito.

<b>Unidades: Porcentaje</b>	
<b>Brecha salarial de género en salario hora (año 2016)</b>	
<b>Edad</b>	
Menos de 25 años	10,3
De 25 a 34 años	7,7
De 35 a 44 años	10,4
De 45 a 54 años	16,7
De 55 a 64 años	22,7
65 y más años	48,6
<b>Jornada</b>	
A tiempo completo	10,8
A tiempo parcial	14,5
<b>Ámbito</b>	
Público	13,0
Privado	19,0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del INE.

### 2. Tabla de datos II

Diferencia en los usos del tiempo entre mujeres y hombres. Pudiendo sumar el total de horas más de 24 horas, puesto que se puede realizar más de una tarea a la vez.

<b>Unidades: Tiempo</b>	<b>Horas</b>	<b>Minutos</b>	<b>Horas</b>	<b>Minutos</b>
	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>	
<b>Cuidados personales</b>	11	37	11	29
<b>Trabajo remunerado</b>	8	12	6	51
<b>Estudios</b>	5	13	5	3
<b>Hogar y familia</b>	2	37	4	36
<b>Trabajo voluntario y reuniones</b>	2	14	1	56
<b>Vida social y diversión</b>	3	9	3	9
<b>Deportes y actividades al aire libre</b>	2	3	1	40
<b>Aficiones e informática</b>	2	6	1	40
<b>Medios de comunicación</b>	3	54	3	53
<b>Trayectos y empleo del tiempo no especificado</b>	1	25	1	21

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del INE.

### 3. Tabla de datos III

Porcentaje de trabajadores/as involuntarios a tiempo parcial durante los 4 trimestres del año 2017, es decir, porcentaje de trabajadores/as que trabajan a tiempo parcial debido a la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo.

<b>No encontrar trabajo a tiempo completo</b>						
<b>Sobre el total de trabajadores a tiempo parcial por este motivo</b>						
<b>Unidades</b>	<b>Miles de personas</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Miles de personas</b>	<b>Miles de personas</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Miles de personas</b>
	<b>Hombres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Ambos géneros</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Ambos géneros</b>
<b>2017T4</b>	463,9	28,9	1.607,3	1.143,5	71,1	1.607,3
<b>2017T3</b>	465,9	29,4	1.583,3	1.117,4	70,6	1.583,3
<b>2017T2</b>	478,7	28,9	1.659,2	1.180,5	71,1	1.659,2
<b>2017T1</b>	514,6	30,5	1.685,2	1.170,5	69,5	1.685,2
<b>Sobre el total de hombres y mujeres a tiempo parcial</b>						
<b>Unidades</b>	<b>Miles de personas</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Miles de personas</b>	<b>Miles de personas</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Miles de personas</b>
	<b>Hombres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total de hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total Mujeres</b>
<b>2017T4</b>	463,9	63,26	733,3	1.143,5	55,19	2.072,1
<b>2017T3</b>	465,9	64,45	722,9	1.117,4	55,79	2.002,9
<b>2017T2</b>	478,7	63,19	757,5	1.180,5	55,88	2.112,6
<b>2017T1</b>	514,6	64,80	794,1	1.170,5	56,27	2.080,1

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del INE.

#### 4. Tabla de datos IV

Porcentaje de trabajadores/as a tiempo parcial por asumir obligaciones familiares durante los 4 trimestres del año 2017.

<b>Cuidado de niños, enfermos, mayores y otras responsabilidades familiares</b>						
<b>Sobre el total de trabajadores a tiempo parcial por este motivo</b>						
Unidades	Miles de personas	Porcentaje	Miles de personas	Miles de personas	Porcentaje	Miles de personas
	Hombres	Hombres	Ambos géneros	Mujeres	Mujeres	Ambos géneros
<b>2017T4</b>	25,0	5,9%	423,9	399,1	94,1%	423,9
<b>2017T3</b>	27,8	6,6%	422,5	394,7	93,4%	422,5
<b>2017T2</b>	25,1	5,8%	430,0	404,8	94,1%	430,0
<b>2017T1</b>	23,0	5,3%	437,3	414,3	94,7%	437,3
<b>Sobre el total de hombres y mujeres a tiempo parcial</b>						
Unidades	Miles de personas	Porcentaje	Miles de personas	Miles de personas	Porcentaje	Miles de personas
	Hombres	Hombres	Total de hombres	Mujeres	Mujeres	Total Mujeres
<b>2017T4</b>	25,0	3,41%	733,3	399,1	19,26%	2.072,1
<b>2017T3</b>	27,8	3,85%	722,9	394,7	19,71%	2.002,9
<b>2017T2</b>	25,1	3,31%	757,5	404,8	19,16%	2.112,6
<b>2017T1</b>	23,0	2,90%	794,1	414,3	19,92%	2.080,1

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del INE.

#### 5. Tabla de datos V

Datos de la composición de los miembros del Tribunal Constitucional en el año 2017 en valor absoluto y porcentaje por género.

<b>Tribunal Constitucional 2017</b>					
Unidades	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>83,33</b>	<b>2</b>	<b>16,67</b>	<b>12</b>
<b>Presidenta/e</b>	1	100,00	0	0,00	1
<b>Vicepresidenta/e</b>	0	0,00	1	100,00	1
<b>Resto Magistrados</b>	9	90,00	1	10,00	10

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del INE.

Datos de la composición del sistema judicial en el año 2017, en valor absoluto y porcentaje por género.

<b>Sistema judicial 2017</b>					
<b>Unidades</b>	<b>Hombres</b>	<b>% Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5.008</b>	<b>39,91</b>	<b>7.540</b>	<b>60,09</b>	<b>12.548</b>
<b>Fiscales</b>	<b>894</b>	<b>36,21</b>	<b>1.575</b>	<b>63,79</b>	<b>2.469</b>
1ª Categoría	24	77,42	7	22,58	31
2ª Categoría	703	39,23	1.089	60,77	1.792
Fiscales jefes	52	62,65	31	37,35	83
Tenientes fiscales	43	66,15	22	33,85	65
Otros	608	36,98	1.036	63,02	1.644
3ª Categoría	167	25,85	479	74,15	646
<b>Letrados administración de justicia</b>	<b>1.404</b>	<b>32,35</b>	<b>2.936</b>	<b>67,65</b>	<b>4.340</b>
1ª Categoría	47	51,65	44	48,35	91
2ª Categoría	866	33,17	1.745	66,83	2.611
3ª Categoría	491	29,98	1.147	70,02	1.638
<b>Miembros carrera judicial</b>	<b>2.710</b>	<b>47,22</b>	<b>3.029</b>	<b>52,78</b>	<b>5.739</b>
Juezas	266	35,47	484	64,53	750
Magistradas	2.371	48,35	2.533	51,65	4.904
Supremo	73	85,88	12	14,12	85

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del INE.

## 6. Tabla de datos VI

Tasa de paro: cociente entre parados y población activa (en edad de trabajar y buscan trabajo de forma activa).

<b>Unidades: Tasa</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>2017</b>	15,66	19,03	17,22
<b>2016</b>	18,12	21,38	19,63
<b>2015</b>	20,77	23,55	22,06
<b>2014</b>	23,60	25,43	24,44
<b>2013</b>	25,60	26,67	26,09
<b>2012</b>	24,58	25,03	24,79
<b>2011</b>	21,04	21,81	21,39
<b>2010</b>	19,57	20,22	19,86

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del INE.

Tasa de ocupación: cociente entre los ocupados y la población en edad de trabajar (ocupados, parados e inactivos).

Unidades: Tasa	Hombres	Mujeres	Total
2017	54,6	43,11	48,7
2016	53,33	42,17	47,6
2015	52,05	41,05	46,41
2014	50,3	40,03	45,03
2013	49,39	39,56	44,36
2012	50,61	40,47	45,43
2011	53,34	41,74	47,43
2010	54,82	42,04	48,31

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del INE.

## 7. Tabla de datos VII

Valor absoluto y porcentaje de ocupados por nivel de formación y sexo.

Año 2017	Unidades: Porcentaje y miles de personas					
	Hombres	% Hombres	Ambos géneros	Mujeres	% Mujeres	Ambos géneros
Analfabetos	26,4	65,02	40,6	14,2	34,98	40,6
Estudios primarios incompletos	112,1	62,24	180,1	68,0	37,76	180,1
Educación primaria	589,8	62,25	947,5	357,7	37,75	947,5
Primera etapa educación secundaria	3.201,0	62,08	5.156,2	1.955,2	37,92	5.156,2
Segunda etapa educación secundaria, orientación general	1.455,0	54,30	2.679,4	1.224,4	45,70	2.679,4
Segunda etapa educación secundaria, orientación profesional	998,7	54,62	1.828,6	829,9	45,38	1.828,6
Educación superior	3.883,3	48,59	7.992,4	4.109,1	51,41	7.992,4

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del INE.

## 8. Tabla de datos VIII

Tasa de empleo por grupos de edad y sexo.

Año 2017 Tasa de empleo por grupos de edad y sexo	Unidades: Porcentaje	
	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años	7,62	5,57
De 20 a 25 años	36,78	34,95
De 25 a 54 años	79,21	67,08
55 y más años	26,45	17,52

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del INE.

Brecha salarial de género por edad y período.

	Unidades: Porcentaje						
	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Menos de 25 años	10,3	10,3	5,7	7,3	8,3	5,9	4,8
De 25 a 34 años	7,7	7,7	6,6	9,9	11,8	10,4	8,7
De 35 a 44 años	10,4	10,4	11,5	15,9	15,9	15,4	13,1
De 45 a 54 años	16,7	16,7	19,0	19,6	20,5	19,6	18,8
De 55 a 64 años	22,7	22,7	21,1	23,0	24,2	22,9	23,7
65 y más años	48,6	48,6	45,3	43,5	48,9	51,9	45,1

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del INE.

## 9. Tabla de datos IX

Indicador de número de horas remuneradas y no remuneradas por tipo de jornada.

<b>Unidades: Horas/trabajador (semana)</b>			
<b>Año 2015</b>			
<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>	
<b>Total</b>		<b>Total</b>	
Empleo principal	39,7	Empleo principal	33,9
Otro empleo	0,2	Otro empleo	0,3
Trabajo no remunerado	14,0	Trabajo no remunerado	26,5
Desplazamientos	2,8	Desplazamientos	2,9
<b>Jornada a tiempo parcial</b>		<b>Jornada a tiempo parcial</b>	
Empleo principal	22,7	Empleo principal	21,6
Otro empleo	0,5	Otro empleo	0,4
Trabajo no remunerado	13,9	Trabajo no remunerado	29,6
Desplazamientos	2,4	Desplazamientos	2,8
<b>Jornada a tiempo completo</b>		<b>Jornada a tiempo completo</b>	
Empleo principal	42,4	Empleo principal	39,3
Otro empleo	0,2	Otro empleo	0,2
Trabajo no remunerado	13,9	Trabajo no remunerado	25,2
Desplazamientos	2,8	Desplazamientos	2,9

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del INE.