

TRABAJO FIN DE GRADO  
Grado en Relaciones Laborales  
Facultad de Derecho  
Universidad de La Laguna  
Curso / 2020/2021  
Convocatoria: Junio 2021

**LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA**  
THE PAY GAP BETWEEN WOMEN AND MEN IN SPAIN

Realizado por el alumno D. Diego Castro García  
Tutorizado por la profesora Dña. Marta Esther Jiménez Jaén  
Departamento: Sociología y Antropología.  
Área de conocimiento: Sociología.

#### ABSTRACT

With this paper we are going to carry out a study and analysis of wage gap in our country, focusing first on its magnitude and later covering some of the most important factors that determine it. We will begin by giving an explanation of the concept of the salary gap to then carry out a study of the Salary Structure Survey, which offers relevant information and reflects the evolution of the gap in the last four years. We will analyze some of these data in relation to the European Union, where the existence of a gap in the group of countries is also appreciated, all taking into account the data published by the INE and paying special attention to the comments of the different authors to whom we reference throughout the work. Finally, we will analyze the current regulations on labor matters and with which equal pay or the prohibition of wage discrimination is regulated.

#### RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Con el presente trabajo vamos a realizar un estudio y análisis de la brecha salarial en nuestro país, centrándonos en primer lugar en la magnitud de esta para posteriormente abarcar algunos de los factores más importantes que la determinan. Comenzaremos dando una explicación del concepto de brecha salarial para realizar seguidamente un estudio de la Encuesta de Estructura Salarial, que ofrece información relevante y que refleja la evolución de la brecha en los últimos cuatro años. Analizaremos algunos de estos datos en relación con la Unión Europea, donde también se aprecia la existencia de brecha en el conjunto de países, todo ello atendiendo a los datos publicados por el INE y prestando especial atención a los comentarios de los distintos autores a los que hacemos referencia a lo largo del trabajo. Por último, analizaremos la normativa vigente en materia laboral y con la que se regula la igualdad retributiva o la prohibición de discriminación salarial.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL: ¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL? .....	6
3. LA MAGNITUD DE LA BRECHA SALARIAL.....	9
3.1. LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA: ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL (EES).....	9
3.2. LA BRECHA SALARIAL EN LA UNIÓN EUROPEA Y LA NUEVA ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	16
4. LOS FACTORES QUE DETERMINAN LA BRECHA SALARIAL. ....	18
4.1. EL TIEMPO DE TRABAJO: SOBRE LOS CONTRATOS TEMPORALES Y LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL DE LAS MUJERES.....	19
4.2. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL: HORIZONTAL Y VERTICAL.....	24
4.2.1. LA FEMINIZACIÓN DEL SECTOR DE ACTIVIDAD Y LA DIFERENCIA SALARIAL.....	25
4.2.2. EL TECHO DE CRISTAL: LA ESCASA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS PUESTOS DE MAYOR NIVEL.....	28
5. LA IGUALDAD RETRIBUTIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL. ....	31
5.1. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: EL PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR. ....	32
5.2. LA LOI: DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA Y PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA. ....	36
5.3. LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR DISCRIMINACIÓN DE SEXO.....	39
6. CONCLUSIONES .....	40
7. BIBLIOGRAFÍA .....	43

## 1. INTRODUCCIÓN.

Las mujeres en la Unión Europea tienen un salario por hora inferior al de los hombres en un dieciséis por ciento (16%), según los datos de la Comisión Europea, situándose en España la desigualdad salarial en el 11,3% (2014), estando por tanto por debajo de la media europea.<sup>1</sup>

El fenómeno de la brecha salarial ha estado anclado en nuestra sociedad desde que la mujer empezó a formar parte de la población activa, siendo objeto de múltiples y desfavorables situaciones. Si damos una vuelta al pasado, las mujeres han sufrido discriminación salarial desde el inicio de su incorporación al mundo laboral. Aunque la sociedad ha evolucionado y actualmente existan mejoras en muchos aspectos, tanto normativos y culturales como sociales, sigue existiendo una evidente y notable desigualdad en el trabajo, donde se percibe una remuneración menor en el desempeño de funciones en comparación con los hombres, como analizaremos en el presente trabajo.

La desigualdad retributiva es un complejo fenómeno de carácter universal que abarca infinidad de ámbitos por su arraigo en la sociedad desde hace mucho tiempo. De hecho, las primeras fuentes normativas directamente orientadas a paliar la desigualdad fueron emanadas en el Tratado de Roma en el año 1957, concretamente en su artículo 141 que señala expresamente: “*Cada Estado miembro garantizará la*

---

<sup>1</sup> COMISIÓN EUROPEA: “Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea”, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Bélgica, 2014. Disponible en <https://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf> (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).

*aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.*

El citado Tratado sirvió como motor de arranque para generar nuevas políticas y normativas igualitarias en todos los países de la Unión Europea. En España, sin embargo, hubo que esperar hasta la llegada de la democracia. Con la aprobación de la Constitución Española (en adelante CE) en el año 1978 se reconoce el derecho fundamental de la igualdad de todos los españoles ante la ley, independientemente de su sexo, raza e ideología. Este derecho, recogido en el artículo 14 de la norma magna, se concreta en el ámbito laboral impidiendo la discriminación por razón de sexo en su artículo 35.1, que señala: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.*

Aunque la Constitución Española y otras normas reconocen tales derechos, los movimientos sociales impulsados por el feminismo han revelado el problema de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres, que sigue latente en nuestra sociedad. Los sindicatos, que se han hecho eco de tales reivindicaciones, han conseguido que en empresas y administraciones públicas se instauren medidas de igualdad salarial, si bien parece que aún queda camino por recorrer.

En las siguientes páginas realizaremos un estudio sobre la desigualdad entre mujeres y hombres, haciendo para ello hincapié en la diferenciación de salarios por razón de sexo, donde existe una notable disparidad. Para ello, analizaremos en primer lugar el concepto de brecha salarial, exponiendo también su magnitud en nuestro país y en el contexto de la Unión Europea. Seguidamente, expondremos los principales

factores que determinan la existencia de brecha salarial, analizando con algunos datos interesantes la segregación ocupacional en el mercado laboral. Por último, haremos un breve recorrido por la normativa laboral con la que se regula la igualdad retributiva en nuestro ordenamiento.

El presente trabajo ha sido realizado mediante una revisión y análisis de bibliografía sobre brecha salarial e igualdad retributiva, así como a través de la búsqueda de información y datos en la web del Instituto Nacional de Estadística (INE), que cuenta con distintos informes, tablas y encuestas publicadas, siendo de gran utilidad para el estudio la Encuesta de Estructura Salarial (EES) que publica el propio INE cada cuatro años. Además, hemos accedido a la web oficial de EUROSTAT ([ec.europa.eu](http://ec.europa.eu)), que contiene abundante información oficial y fiable sobre la discriminación salarial en Europa, y también al Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) para la búsqueda y análisis de las distintas normas jurídicas.

## **2. LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL: ¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?**

A pesar de que el Tratado de Fundación de la Unión Europea (en adelante TJUE) establece en su artículo 157.1 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”* y que la Constitución Española reconoce en su artículo 14 la igualdad de todos los españoles ante la ley, lo cierto es que en el conjunto de la Unión Europea sigue existiendo una preocupante situación de desigualdad, **la brecha salarial entre hombres y mujeres**, y ello a pesar de los enormes esfuerzos normativos y sociales que han intentado erradicarla.

Según la Comisión Europea<sup>2</sup> la brecha salarial es “*la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores*”. Así, la brecha salarial es el porcentaje diferencial retributivo entre hombres y mujeres sin diferenciar entre sectores de actividad ni entre modalidades contractuales<sup>3</sup>.

Podemos observar que dicho concepto sólo tiene en cuenta la discriminación provocada a la hora de la realización de trabajos del mismo valor, desempeñados en condiciones similares o equivalentes, por lo que dicho concepto no tendría en cuenta otras situaciones tales como la segregación ocupacional, la experiencia, la parcialidad o la menor jornada de trabajo ni otras circunstancias o elementos que podrían justificar la diversidad en las percepciones salariales. Por ello, BALLESTER PASTOR considera que es el mejor exponente del trabajo entre mujeres y hombres y que refleja tanto la segregación horizontal y vertical, que permite a su vez medir estereotipos de infravaloraciones e hipervaloraciones, así como discriminaciones ocultas<sup>4</sup>. Por ello, el propio Instituto Nacional de Estadística (INE) y basándose en la definición del EUROSTAT la denomina **brecha salarial no ajustada**, al no tener en cuenta todos los factores influyentes.

Por el contrario, la **brecha salarial ajustada** sería aquella que mide la diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias

---

<sup>2</sup> COMISIÓN EUROPEA: “Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea”, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Bélgica, 2014. Disponible en <https://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf> (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).

<sup>3</sup> BALLESTER PASTOR, M. A: *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 70.

<sup>4</sup> *Ibidem*.

socioeconómicas de los empleados (nivel educativo, edad, etcétera) como las de puesto de trabajo (tipo de contrato, el tipo de jornada, sector)<sup>5</sup>. Por ello, se considera la brecha salarial ajustada como el indicador más fiel para determinar si hombres y mujeres tienen el mismo salario por el mismo trabajo.

A pesar de la diferente conceptualización que han dado los distintos autores, todos ellos coinciden en determinar que la diferencia o brecha salarial - que es la diferencia existente entre lo que cobran hombres y mujeres -, es diferente de la discriminación salarial. Esta última se refiere a una parte de la brecha salarial que tiene lugar por motivos discriminatorios por razón del sexo<sup>6</sup>.

Las explicaciones de la brecha salarial son todas diferentes y todas ellas tienen relación directa con dicha discriminación del sexo femenino, siendo la más evidente la segmentación del trabajo a raíz de estereotipos sociales admitidos sobre los trabajos que deben realizar los hombres y cuáles deben realizar las mujeres.<sup>7</sup> Esta situación no es más que un reflejo de los convencionalismos que existen en otros ámbitos de la vida, que trascienden y también coexisten en el mundo laboral.

---

<sup>5</sup> CEOE: “Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones”, 2019. Disponible en [https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf](https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf) (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).

<sup>6</sup> INSTITUTO DE LA MUJER: *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Estudios*, Madrid, 2007, pág. 25-26.

<sup>7</sup> CABEZA PEREIRO, J., NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “Las cláusulas de buena fe” en AA.VV. (LOUSADA AROCHENA, J. F.): *Curso de igualdad y diversidad en las relaciones laborales*; 1ª ed., Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018, pág. 83 y ss.



Por lo expuesto, **la brecha salarial es la discriminación del género femenino en el ámbito laboral y que se materializa en una desigualdad de derechos retributivos con respecto al hombre.**

Analizaremos a continuación la magnitud de la brecha salarial en España, con referencias al resto de Europa, centrándonos posteriormente en los factores que determinan dicha discriminación y que según DÍAZ MARTÍNEZ<sup>8</sup> no ha sido el objeto de los investigadores dada la dificultad para explicarlos, motivo por el cual se han centrado más en medir su magnitud.

### **3. LA MAGNITUD DE LA BRECHA SALARIAL.**

#### **3.1. LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA: ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL (EES).**

En España, la diferencia salarial por hora entre hombres y mujeres – no ajustada - es del 11,3% en el año 2018, cuando hace diez años dicha diferencia era del 16,8%<sup>9</sup>.

<b>Diferencia salarial por horas entre hombres y mujeres (sin ajustar).</b>	
<b>2018</b>	<b>11,3%</b>
2017	12,6%
2016	13,8%
2015	12,9%

<sup>8</sup> DÍAZ MARTÍNEZ, C.: *Brecha salarial y brecha de cuidados*, Ed. Tirant Lo Blanch; Valencia; 2016, pág. 83.

<sup>9</sup> Disponible en [https://www.ine.es/prensa/eces\\_2018\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/eces_2018_d.pdf) (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).

2014	14,0%
2013	17,2%
2012	17,8%
2011	16,8%

Según los datos definitivos de la última Encuesta de Estructura Salarial del INE (2020)<sup>10</sup> – que utiliza los datos cuatrienales de 2018 - el salario medio anual en 2018 de las mujeres en España fue de 21.011,89 € y el de hombres fue de 26.738,19 €, por lo que el salario promedio anual de las mujeres representó el 78,5% del salario de los hombres, **habiendo una diferencia salarial (brecha) por la ganancia anual del 21,42% en el total de sectores**. Posteriormente, al analizar la segregación horizontal veremos la brecha salarial en cada sector de ocupación.

En nuestra región, en Canarias, las mujeres tuvieron una ganancia anual de 19.051,01 €, frente a los hombres, que percibieron de ganancia media anual de 22.333,63 €, lo que supone una diferencia salarial del 14,7%.

Vamos a analizar los datos obtenidos de la referida encuesta, si bien, dada su extensión, y habida cuenta que no centraremos el presente trabajo en el estudio de esta única información, expondremos sus datos más relevantes, y que nos permiten definir la magnitud de la brecha salarial en nuestro país.

La encuesta que analizamos a continuación se realiza desde 1995 en la Unión Europea siguiendo unos criterios metodológicos comunes, con el fin de obtener resultados de la brecha salarial que sean comparables entre los distintos Estados

---

<sup>10</sup> *Idem*, pág. 2.

Miembros. La encuesta se realiza con una muestra de 28.500 establecimientos y 200.000 trabajadores de todo el territorio nacional.

- **Análisis territorial de la diferencia salarial.** La diferencia salarial por sexos no fue igual en todas las regiones y el factor fundamental de ello es la diferente estructura de empleo de cada una de ellas<sup>11</sup>. En el País Vasco, las mujeres tuvieron en 2018 un salario promedio anual de 24.757,18 €, con una variación positiva de 2,4% con respecto al año anterior. Los hombres tuvieron un salario promedio anual de 31.970,30 €, con una variación positiva del 1,1% con respecto al año anterior, siendo esta la comunidad autónoma donde las mujeres registraron el salario más alto.

En Canarias, las mujeres tuvieron en 2018 un salario promedio anual de 19.051,01 €, con una variación positiva del 0,7% con respecto al año anterior, y los hombres tuvieron un salario promedio anual de 22.333,63 €, con una variación positiva del 4,9%. Así, Canarias es la cuarta comunidad autónoma donde se registró el salario promedio anual más bajo para las mujeres, siguiendo a Extremadura (17.972,63 €), Andalucía (18.599,48 €) y Murcia (18.598,64 €), que presentaron los salarios más bajos.

Como se ve, en Canarias se ha producido un mayor incremento salarial medio entre los hombres que entre las mujeres. El de ellas ha sido ínfimo, lo que revela que el proceso hacia la igualdad no siempre avanza en iguales términos sino que se producen situaciones de retroceso en igualdad salarial.

- **Diferencia salarial por ocupación.** Según el citado informe, distinguiendo por sexo y ocupación, las mujeres tuvieron un salario más bajo que el

---

<sup>11</sup> *Idem*, pág. 6.

de los hombres en el total de ocupaciones (con una tasa de variación de 6,1%), tratándose la mayor diferenciación en el grupo ocupacional de “Ocupaciones elementales” y la menor en el de “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”.<sup>12</sup>

Las mujeres tuvieron una ganancia media anual como “Directoras y gerentes” de 46.657,12 € frente a los hombres, que obtuvieron una ganancia media anual de 58.850,23 €. En la ocupación de “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” las mujeres obtuvieron 31.997,14 € y los hombres 38.030,55 €, y en la de “Ocupaciones elementales” las mujeres tuvieron una ganancia media anual de 12.323,45 €, con una variación negativa del -0,5%, a diferencia de los hombres que tuvieron una ganancia media anual en dicha ocupación de 18.170,91 €-.

En el análisis de los datos por ocupación se aprecia que las remuneraciones más elevadas fueron las mismas y en el mismo orden en los dos sexos, así, también coincidieron en las remuneraciones más bajas hombres y mujeres.

- **Diferencia salarial por ganancia-hora por tipo de jornada y por tipo de contrato.** Si atendemos a la ganancia-hora entre hombres y mujeres, se aprecia una clara diferencia. Los hombres a tiempo completo tienen un salario hora de 12,75 € y las mujeres de 11,89 €, es decir, el de las mujeres es un 0,5% inferior al de los hombres<sup>13</sup>. Aquí la diferencia salarial disminuye, y es que, si tal como señalamos, el salario promedio anual de las mujeres representa el 78,6% del salario de los hombres, si consideramos el salario por hora representaría el 89,7%.

---

<sup>12</sup> *Idem*, pág. 8.

<sup>13</sup> *Idem*, pág. 10.

Atendiendo al tipo de contrato diferenciando por sexos, respecto al salario medio, los hombres tuvieron un salario superior en un 20,7% si el contrato era indefinido, y un salario un 20,9% inferior si era determinado. En cuanto a las mujeres, el salario de estas fue inferior al salario medio total con independencia del tipo de contrato, siendo de un 7,5% la diferencia para los indefinidos, y de un 28,9% para los de duración temporal.

- **Diferencia salarial por nivel de estudios.** El nivel de estudios es relevante para analizar los salarios pues se aprecian importantes diferencias entre las titulaciones oficiales. Al respecto, los trabajadores sin formación tuvieron un salario inferior en un 36,7% al salario medio anual, a diferencia de los licenciados o doctores, que recibieron un salario anual un 57,7% superior<sup>14</sup>. Asimismo, tanto los diplomados como los trabajadores con formación profesional superior, obtuvieron salarios superiores a la media.

Si atendemos a las diferencias por sexos, en todos los niveles de estudios el salario de las mujeres fue inferior al de los hombres, dándose la menor diferencia en el grupo de diplomados y la mayor diferencia en el de educación primaria.

- **Diferencia salarial por edad y antigüedad en la empresa.** En relación con la edad, según el informe, hay una relación positiva entre la edad de los trabajadores y trabajadoras y el nivel salarial, ya que refleja que aquellos trabajadores con más edad son los de mayor antigüedad y experiencia en el puesto. En este sentido, los trabajadores con edades entre 55 a 59 años cobraron 27.948,41 € de media y los de 20 a 24 años 12.914,18 €.

---

<sup>14</sup> *Idem*, pág. 11.

Como en el informe no se indica la diferencia salarial por grupos de edad si no por antigüedad en la empresa, atendiendo a los datos del INE, podemos determinar que la brecha salarial aumenta con la edad, así, la diferencia es del 5% en el grupo de edad de 25 a 34 años; del 10,4% en el de 35 a 44 años; del 20,5% en el de 55 a 64 años; y del 51,1% en el grupo de edad de 65 y más años<sup>15</sup>.

En cuanto a la antigüedad, es claro que existe una tendencia a que aumente el salario conforme aumentan los años del trabajador en la empresa, por el complemento salarial que se percibe. Así, los trabajadores con menos de un año en la empresa obtuvieron 16.452,04 € de media, a diferencia de los trabajadores que tienen 30 o más años de antigüedad, que percibieron 36.405,25 € anuales<sup>16</sup>.

Observando las cifras por sexos, las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres en todos los intervalos de antigüedad, apreciándose las menores diferencias en las mujeres con más años de antigüedad.

- **Diferencia salarial según el tamaño del centro de trabajo.** El salario anual medio es más elevado a medida que es mayor el centro de trabajo. Por sexos, en 2018 las mujeres percibieron un salario inferior al salario medio, excepto en las empresas de mayor tamaño, siendo menor la diferencia de salario medio entre hombres y mujeres en las empresas con mayor número de trabajadores.

---

<sup>15</sup> Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10888> (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).

<sup>16</sup> Disponible en [https://www.ine.es/prensa/eces\\_2018\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/eces_2018_d.pdf) (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021), pág. 13.

Por ejemplo, en los centros de trabajo con 50 a 199 empleados las mujeres obtuvieron una media salarial anual de 21.301,75 €, y los hombres de 27.974,69 €<sup>17</sup>. En los centros de trabajo con 200 y más empleados las mujeres obtuvieron 26.658,67 € y los hombres 33.370,22 €.

- **Diferencia salarial según el tipo de empleador.** El salario medio anual en la Administración (“Sector público”) fue de 32.422,27 €, mientras que en la empresa privada (“Sector privado”) fue de 22.194,89 €. Como se aprecia, existe una diferencia de más de 10.000 € entre el sector público y el privado, y ello se debe, principalmente a las diferentes actividades económicas y ocupaciones que los trabajadores desempeñan en cada sector, así como también a la notable diferencia en el número de empleados en cada uno de estos sectores, ya que el 80% de ellos eran del “Sector privado”, habiendo por tanto una mayor dispersión salarial en este sector.

Atendiendo a los sexos, las mujeres obtuvieron un salario inferior en un 9,8% al de los hombres en empresas del “Sector público”, diferencia que subió hasta el 27,7% en las empresas del “Sector privado”.

Del conjunto de datos que hemos expuesto podemos determinar que existe brecha salarial en nuestro país, y que según los datos que analicemos podremos observar una mayor o menor diferencia salarial. Por ejemplo, hemos visto como por regiones el País Vasco es la comunidad autónoma donde existe menor diferencia salarial entre hombres y mujeres, y, sin embargo, Canarias se encuentra entre las cinco comunidades con mayor brecha salarial.

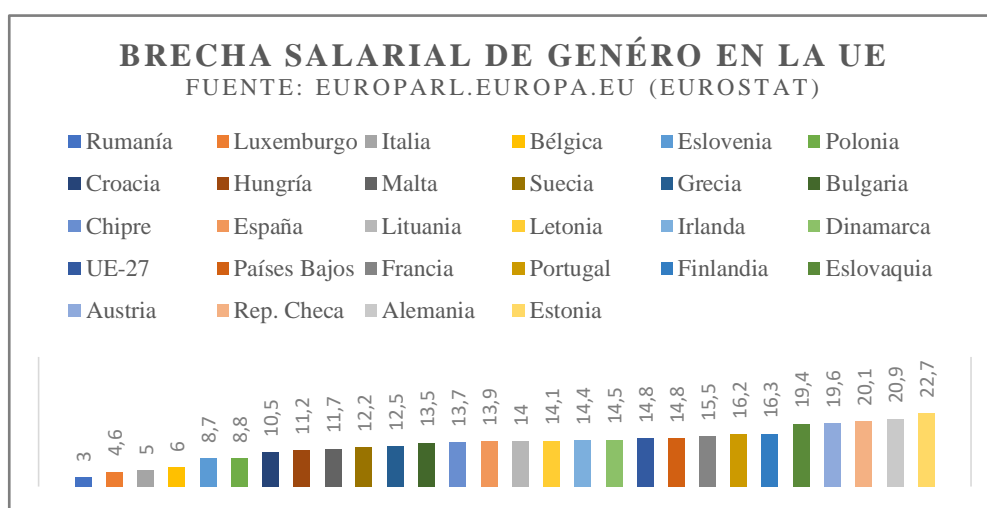
---

<sup>17</sup> *Idem*, pág. 14.

Las razones de la brecha salarial son complejas, y como hicimos referencia al hablar de la brecha salarial no ajustada, los factores que la determinan pueden ser muchos, no sólo se trata de una desigualdad en la remuneración. Por ello, entendemos que habría que analizar con profundidad cuáles son los motivos o factores que determinan por ejemplo esta diferencia entre ambas comunidades. Para ello hay que atender al nivel educativo de los trabajadores, a su edad, así como también a las características del puesto de trabajo (tipo de jornada o sector), que como hemos visto, influyen notablemente en la diferencia salarial.

### 3.2. LA BRECHA SALARIAL EN LA UNIÓN EUROPEA Y LA NUEVA ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

En Europa la brecha salarial media es del 14,8% (UE-27) según los datos de Eurostat de 2018<sup>18</sup>, es decir, las mujeres en la Unión Europea ganan por hora casi un 15% menos que los hombres. España se sitúa un poco por debajo de la media con una



<sup>18</sup> Disponible en <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200227STO73519/brecha-salarial-de-genero-en-europa-hechos-y-cifras-infografia> (fecha de última consulta: 2 de junio de 2021).



diferencia salarial del 13,9%<sup>19</sup>, manteniéndose así en una posición intermedia entre el conjunto de países.

Los factores que determinan la brecha salarial en Europa son muy diversos, y depende del tipo de formación, del tipo de jornada, de la edad, entre otros motivos. Por ejemplo, las mujeres en la UE terminan la educación superior por encima de los hombres. El 34% de ellas había completado este nivel, en comparación con el 29% de los hombres, y es una diferencia que se da en casi todos los Estados miembros, observándose las mayores diferencias en los Estados del Báltico así como en Finlandia, Suecia y Eslovenia<sup>20</sup>, sin embargo, las mujeres se encuentran menos representadas en el mercado laboral, trabajando casi el 30% de ellas a tiempo parcial.

Igualmente, otro de los factores determinantes de la brecha salarial en Europa es la sobrerrepresentación de las mujeres en sectores con salarios bajos. Por ejemplo, en la Unión Europea el 59% de los científicos e ingenieros son hombres, y el 41% son mujeres<sup>21</sup>, y ello es debido a que sólo el 17% de las personas que estudian en el campo de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación) son mujeres<sup>22</sup>. Lo mismo

---

<sup>19</sup> Disponible en Este dato es de 2016, que es el que aparece en Eurostat (2018). La diferencia salarial por hora en España actualmente es del 11,9% como expusimos en el apartado I al analizar la Encuesta de Estructura Salarial de 2018 (EES).

<sup>20</sup> Disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2a.html?lang=en> (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).

<sup>21</sup> Disponible en [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/product/-/asset\\_publisher/VWJkHuaYvLIN/content/EDN-20200210-2?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Feurostat%2Fweb%2Fproducts-eurostat-news%2Fproduct%3Fp\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_VWJkHuaYvLIN%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-1%26p\\_p\\_col\\_count%3D1](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/product/-/asset_publisher/VWJkHuaYvLIN/content/EDN-20200210-2?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Feurostat%2Fweb%2Fproducts-eurostat-news%2Fproduct%3Fp_id%3D101_INSTANCE_VWJkHuaYvLIN%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_count%3D1) (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).

<sup>22</sup> Disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1> (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).

ocurre con el campo de CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), en el que el 36% de los graduados son mujeres<sup>23</sup>.

Por lo anterior, con el fin de terminar con la brecha salarial en la Unión Europea la Comisión publicó el 5 de marzo de 2020 una comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo, y al Comité de las regiones bajo el título de “**Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025**”<sup>24</sup> con la que nace una nueva estrategia con la que se pretende alcanzar la igualdad de género, realizando políticas y actuaciones concretas en el conjunto de la UE.

Algunas de las medidas que se promueven por la Comisión son las siguientes: fomentar la formación de las mujeres en el campo digital y tecnológico (TIC), impulsar medidas vinculantes en materia de transparencia salarial, instar a los Estados miembros a la transposición de la Directiva sobre conciliación de vida familiar y profesional, así como también instarles a que apliquen el Derecho europeo en lo relativo a igualdad de género, entre otras.

#### **4. LOS FACTORES QUE DETERMINAN LA BRECHA SALARIAL.**

Como puede observarse atendiendo a los datos que hemos expuesto sobre la brecha salarial de género en España y Europa, es claro que se ha producido una

---

<sup>23</sup> COMISIÓN EUROPEA: “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones”, Bruselas, 2020. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=ES> (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).

<sup>24</sup> *Idem.*

disminución en la diferencia de salarial entre hombre y mujeres a lo largo de los años, sin embargo, aún queda camino por recorrer, y tal como señaló Úrsula von der Leyen (Presidenta de la Comisión Europea) al presentar la nueva estrategia de igualdad de género: “*la igualdad de género es un principio fundamental de la Unión Europea, pero todavía no es una realidad*”<sup>25</sup>.

Para poder alcanzar la igualdad salarial entre hombres y mujeres no sólo basta con conocer la magnitud y que existe una diferencia en la remuneración, sino que es necesario, como hemos reiterado, analizar el conjunto de factores como tipo de jornada, tipo de sector y ocupación. A continuación, analizamos algunos de los factores que explican la brecha salarial.

#### **4.1. EL TIEMPO DE TRABAJO: SOBRE LOS CONTRATOS TEMPORALES Y LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL DE LAS MUJERES.**

En los últimos 15 años los contratos de trabajo temporal tanto de hombres como mujeres han tenido un importante peso en la economía de Europa, que han aumentado en 11 de los 15 países de la UE, encontrándose España en uno de los lugares en los que ha disminuido.<sup>26</sup> Según MINGORANCE ARNÁIZ, *no podemos decir que la*

---

<sup>25</sup> COMISIÓN EUROPEA: “Trabajar por Una Unión de la Igualdad: La estrategia par la igualdad de género 2020-2025”, 2020. Disponible en [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/gender\\_equality\\_strategy\\_factsheet\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_es.pdf) (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).

<sup>26</sup> MINGORANCE ARNÁIZ, A. C. y BARRUSO CASTILLO, B.: “Segregación por género en el mercado laboral” en AA.VV. (CALDERÓN PATIER, C., MATEOS DE CABO, RUTH): *Barreras e impulsores del desarrollo profesional de las mujeres. Tiempo de soluciones*, Ed. Tirant Humanidades, Valencia, 2019, pág. 31.

*contratación temporal sea una fuente clara de segregación, pues en 2017 la mayor diferencia entre la tasa de temporalidad que afecta a hombres y mujeres se produce en Finlandia y se sitúa en sólo 5,7 pp. Sólo en Portugal la temporalidad en hombres es ligeramente mayor que en mujeres*<sup>27</sup>. Sin embargo, la **contratación a tiempo parcial** sí que ha aumentado en el caso de las mujeres, a diferencia de los hombres. Así, en los últimos 30 años (1987-2018) el porcentaje de las mujeres ha aumentado en 10,5 puntos porcentuales y el de los hombres 5,1 puntos<sup>28</sup>. DÍAZ MARTÍNEZ señala que la desigualdad en el tiempo de trabajo es uno de los principales factores que explican la brecha salarial entre hombres y mujeres<sup>29</sup>.

Las razones de que las mujeres trabajen a tiempo parcial más que los hombres en nuestro país comparte cierto patrón con el resto de países de Europa, y es que, tanto en España como en Grecia, Italia y Portugal los motivos son, no encontrar un empleo a tiempo completo y tener cargas familiares como el cuidado de hijos o personas dependientes, siendo este último motivo el que más se esgrime en Luxemburgo, Austria, Países Bajos, Reino Unido, Bélgica, Irlanda y Alemania, y teniendo también en Francia, Finlandia y Suecia un peso similar. Tan sólo en Dinamarca la causa de que las mujeres trabajen más a tiempo parcial es la formación. Esta última es la causa principal de que los hombres en Europa no trabajen a tiempo completo.<sup>30</sup>

Existe una fuerte sobrerrepresentación femenina en el trabajo a tiempo parcial, y a pesar de que la Directiva Europea 81/CE, como veremos, abolió el trato discriminatorio a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, lo cierto es que se produce una remuneración menor en este tipo de empleos a tiempo parcial que se

---

<sup>27</sup> *Idem*, pág. 32.

<sup>28</sup> *Ibidem*.

<sup>29</sup> DÍAZ MARTÍNEZ, C.: *op. cit.*, pág. 83.

<sup>30</sup> *Idem*, pág. 35.

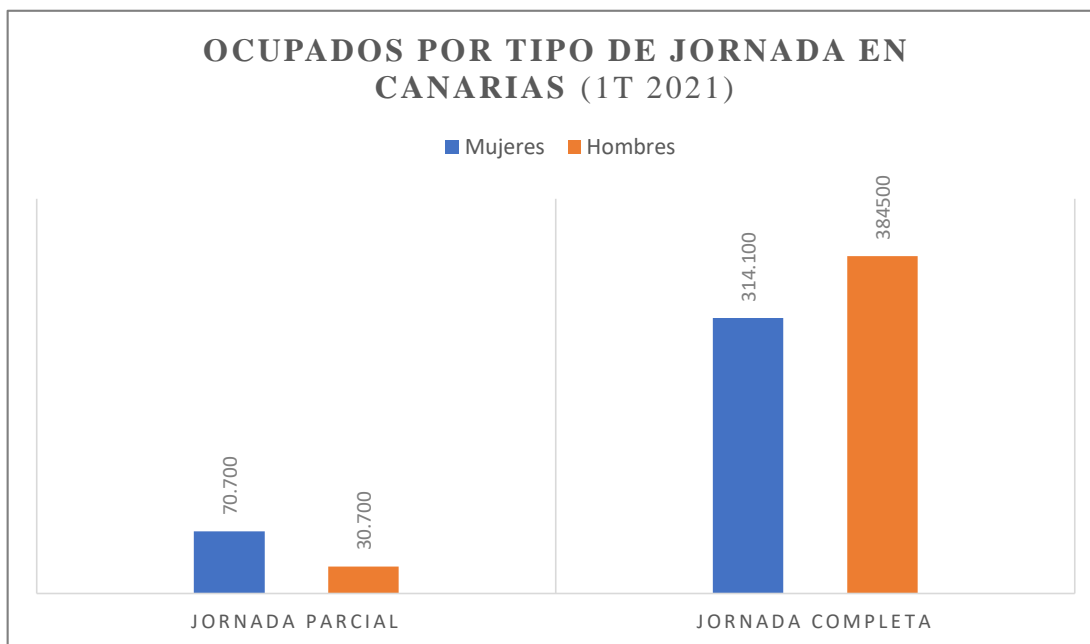
encuentran concentrados en sectores y empresas donde predominan los bajos salarios<sup>31</sup>.

A continuación, analizamos los datos extraídos del INE con los que podemos determinar que existe en nuestro país una representación mayor de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial. Por ejemplo, actualmente, **del total de mujeres empleadas, el 22,8% se encuentran a jornada parcial**, frente a los hombres, que del total de hombres empleados el 6,7% se encuentran a jornada parcial.

Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial respecto al empleo de personas del mismo sexo		
(Fuente: INE)		
Período	Mujeres	Hombres
2020	22,8%	6,7%
2019	23,8%	7,0%
2018	24,0%	6,8%
2017	24,2%	7,3%
2016	24,1%	7,8%
2015	25,2%	7,9%
2014	25,6%	7,8%

En Canarias, actualmente - primer trimestre de 2021 -, hay 800.000 personas ocupadas, de las cuales, 70.700 son mujeres que se encuentran ocupadas a tiempo parcial, lo que representa el 18,4% del total de mujeres ocupadas. Los hombres a tiempo parcial en Canarias representan el 7,4% del total de hombres ocupados, es decir, 30.700.

<sup>31</sup> DÍAZ MARTÍNEZ, C.: *op. cit.*, pág. 84.



Si atendemos al empleo a **tiempo parcial involuntario**, es decir, el que se refiere a aquellas personas que se encuentran a tiempo parcial porque no tienen un trabajo completo voluntariamente, la gráfica ofrece datos importantes. Por ejemplo, podemos observar que el porcentaje de hombres que involuntariamente tienen un trabajo a tiempo parcial es mayor que el de mujeres. Como decíamos anteriormente, el hecho de que las mujeres trabajen más que los hombres a tiempo parcial, y que sea con carácter voluntario más que en el caso de los hombres es debido, en gran medida, a que las mujeres tienen cargas familiares, como el cuidado de los hijos o familiares dependientes, que les empuja a buscar un trabajo a tiempo parcial.

Si analizamos las razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres podemos ver que el motivo de “no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa” es el

<b>Empleo involuntario a tiempo parcial</b> (% sobre el empleo total a tiempo parcial). Fuente: INE		
Período	Mujeres	Hombres
2019	50,4%	57,0%
2018	52,0%	59,8%
2017	55,8%	63,9%
2016	58,6%	61,0%
2015	59,4%	70,1%
2014	60,8%	68,8%

primer motivo de que las mujeres trabajen a tiempo parcial, un 52,6% de los casos. El motivo de “cuidado de los niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores” la segunda causa (14,0%), y existe una importante diferencia con el resto de la Unión Europea, donde la principal razón de que las mujeres trabajen a tiempo parcial es el cuidado de niños o dependientes (27,3%).

<b>Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres. España/UE-2018</b> (2019). Fuente: INE.		
Causa	España (2019)	UE-28 (2019)
No haber podido encontrar un trabajo a jornada completa	52,6%	21,1%
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	14,0%	27,3%
Otras obligaciones familiares o personas	7,1%	15,4%
Seguir cursos de enseñanza o formación	6,5%	8,8%
Enfermedad o incapacidad	1,3%	4,1%
Otras razones	18,5%	23,3%

En cuanto a la brecha salarial propiamente dicha, si atendemos a los salarios medios anuales de hombres y mujeres a tiempo parcial y a tiempo completo, podemos apreciar claramente que las mujeres reciben una remuneración inferior a los hombres en ambos tipos de trabajo y existe por tanto brecha salarial, si bien, en el trabajo a tiempo parcial esa diferencia salarial es un poco inferior.

<b>Salario anual medio a tiempo parcial</b> (Fuente: INE)			
Período	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres

2014	9.690,50 €	10.028,85 €	96,53%
2015	9.851,64 €	10.538,84 €	93,48%
2016	10.023,72 €	10.737,52 €	93,35%
2017	10.409,96 €	11.279,92 €	92,29%
<b>Salario anual medio a tiempo completo (Fuente: INE).</b>			
Período	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
2014	25.041,55 €	28.318,14 €	85,40%
2015	25.045,91 €	28.509,14 €	88,43%
2016	24.813,73 €	28.363,24 €	87,49%
2017	25.416,75 €	28.716,71 €	88,51%

#### 4.2. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL: HORIZONTAL Y VERTICAL.

La **segregación ocupacional**, un fenómeno que analizaremos en las siguientes páginas, es uno de los factores de la brecha salarial, que separa a las mujeres no sólo de unos determinados sectores productivos sino también de los cargos de dirección, impidiendo a estas sobrepasar el conocido techo de cristal.

La segregación ocupacional, como señala BALLESTEROS DONCEL<sup>32</sup>, es una realidad universal que se da en la mayoría de los países de la Unión Europea, y que *“implica la sub-representación o, sobre-representación, de mujeres y varones respectivamente, en empleos nombrados como femeninos o masculinos, en donde las mujeres están más concentradas en ocupaciones feminizadas que los hombres*

<sup>32</sup> BALLESTEROS DONCEL, E.: *Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*, Ed. Tirant Humanidades, Valencia, 2018, pág. 17.



*en las masculinizadas, pues los valores se encuentran distribuidos de manera más homogénea que las mujeres*<sup>33</sup>. La segregación puede ser horizontal o vertical.

La **segregación horizontal** se refiere a la feminización de unos sectores frente a la masculinización de otros sectores productivos, es decir, la concentración de la mano de obra en determinados sectores en función del sexo, así como también a la distribución segregada de los puestos de trabajos especializados en un mismo sector. La **segregación vertical** se refiere al puesto de trabajo que ocupa una mujer dentro de una empresa frente al ocupado por un hombre, por lo que suele incidirse que los puestos o categorías de mayor nivel son ocupados mayoritariamente por hombres, manteniéndose las mujeres en los puestos de trabajo inferiores y, por ende, con salarios más bajos<sup>34</sup>.

#### 4.2.1. La feminización del sector de actividad y la diferencia salarial.

La feminización de un sector es un factor explicativo destacado del tamaño de la brecha salarial, por ello, *aquellos sectores productivos en los que un 40% o más de las plantillas son mujeres son actividades que presentan una brecha salarial desproporcionalmente elevada*<sup>35</sup>. Por ejemplo, en 2017, las mujeres suponen el 88% del sector de servicios domésticos y el 67% y 66% del sector sanitario y educativo respectivamente.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> *Idem*, pág. 17.

<sup>34</sup> MINGORANCE ARNÁIZ, A. C. y BARRUSO CASTILLO, B.: *op. cit.*, pág. 40.

<sup>35</sup> DÍAZ MARTÍNEZ, C.: *op. cit.*, pág. 65.

<sup>36</sup> CEOCE: “Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones”, 2019. Disponible en [https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf](https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf) (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).

A continuación, vamos a analizar la presencia de mujeres y hombres en los sectores de actividad con el fin de comprobar si existe brecha salarial en aquellos sectores más feminizados.

Previamente, destacamos la siguiente tabla de “Ocupados por sector económico y sexo” con la que podemos confirmar que, del total de mujeres ocupadas, el 88,4% se concentra en el sector “Servicios”, con apenas presencia en los demás. A diferencia de los hombres, que, del total de ocupados, el 64,6% se encuentran en el sector de “Servicios”, con diez veces más presencia que las mujeres en el de “Construcción”, y con el doble de representación en el de “Industria”. Si atendemos a Canarias, las **mujeres ocupadas prácticamente en su totalidad se dedican al sector servicios con un 95,9%.**

Ocupados por sector económico y sexo (Total nacional). Fuente: INE.				
Sexo	Servicios	Construcción	Industria	Agricultura
Mujeres	88,4%	1,2%	8,4%	2,0%
Hombres	64,6%	11,0%	18,8%	5,7%
Ocupados por sector económico y sexo (Canarias). Fuente: INE				
Sexo	Servicios	Construcción	Industria	Agricultura
Mujeres	95,9%	0,5%	2,2%	1,4%
Hombres	77,7%	10,6%	7,0%	4,7%

Con la siguiente tabla podemos confirmar la existencia de una correlación entre una alta presencia femenina y una mayor brecha salarial, y a la inversa. Como vemos, los sectores de actividad con menor presencia femenina (por debajo del 20%) tienen una menor brecha salarial: “Construcción” (5,19%); “Transporte y almacenamiento” (5,19%); “Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y

descontaminación” (13,44%), y destacamos en el de “Industria extractiva” en el que la brecha salarial afecta a los hombres, con una diferencia salarial del 14,93%.

Por el contrario, aquellos sectores en los que hay una mayor presencia femenina (entre el 40% y 55%) presentan una mayor diferencia salarial que afecta a las mujeres: “Actividades administrativa y servicios auxiliares” con una brecha del 32,19%; “Otros servicios” (31,41%); “Actividades profesionales, científicas y técnicas” (30,70%); “Comercio al por mayor y por menor (...)” (26,93%), entre otros.

<b>Ganancia media anual por trabajador/a, diferencia de ganancia media anual entre mujeres y hombres, e índice de feminización según el sector de actividad. 2018. España</b>				
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE.				
Tipo de ocupación	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha (%)	Feminización (% mujeres)
Todos los sectores	21.011,89	26.738,19	21,42	45,54
Industria extractiva	38.900,71	33.095,45	14,93	11,56
Industria manufacturera	23.091,83	29.288,25	21,16	26,20
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	44.395,92	53.379,93	16,84	33,86
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	24.302,84	28.074,77	13,44	15,71
Construcción	21.919,00	23.118,32	5,19	9,03
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos a motor y motocicletas	17.741,19	24.277,23	26,93	50,04
Transporte y almacenamiento	22.595,67	25.274,90	10,61	19,59
Hostelería	12.808,88	16.271,82	21,29	53,56
Información y comunicaciones	29.099,47	35.411,23	17,83	28,60
Actividades financieras y de seguros	39.662,45	51.843,11	23,50	53,37
Actividades inmobiliarias	18.744,33	25.083,49	25,28	53,92
Actividades profesionales, científicas y técnicas	23.409,52	33.778,27	30,70	48,90
Actividades administrativas y servicios auxiliares	14.101,23	20.793,89	32,19	54,63
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria	28.095,08	31.469,33	10,73	42,64
Educación	23.225,84	24.532,37	5,33	66,70
Actividades sanitarias y de servicios sociales	24.599,63	34.173,79	28,02	76,65

Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16.365,60	20.139,56	18,74	41,90
Otros servicios	14.266,89	20.798,04	31,41	65,26

En cuanto al sector de actividad de “Educación”, si bien se trata de una actividad muy feminizada (76,70%) presenta una de las brechas más reducidas (5,33%), y lo habitual es que cuando hay una alta presencia femenina el salario sea inferior, sin embargo, en este caso, y tal como señala DÍAZ MARTÍNEZ, puede estar relacionado con la importante presencia de este tipo de empleos en el sector público, ya que los criterios que rigen el salario son más transparentes.<sup>37</sup>

Siguiendo a la citada autora, podemos confirmar que existe una importante relación entre la feminización de una actividad y su precariedad, y por ende, su baja remuneración<sup>38</sup>. Así, podemos observar que en aquellas actividades con salarios más bajos como “Hostelería” existe una brecha del 21,29% tratándose de un sector con una presencia de mujeres del 53,92%. Al igual, con los servicios de salud, podemos ver que en “Actividades sanitarias y de servicios sociales”, donde hay una altísima presencia femenina (del 76,65%), la brecha alcanza el 28,02%.

#### **4.2.2. El techo de cristal: la escasa presencia de mujeres en los puestos de mayor nivel.**

En cuanto a la segregación vertical, en general se suele afirmar que *existe una “barrera invisible” que separa a las mujeres de los puestos profesionales y de gestión de mayor nivel dentro de la empresa*<sup>39</sup>. La segregación vertical que impide que las mujeres estén presentes en los cargos más elevados afecta en mayor medida a aquellas

<sup>37</sup> DÍAZ MARTÍNEZ, C.: *op. cit.*, pág. 84.

<sup>38</sup> *Ibidem.*

<sup>39</sup> MINGORANCE ARNÁIZ, A. C. y BARRUSO CASTILLO, B.: *op. cit.*, pág. 42.

mujeres más formadas, en sectores más masculinizados y cualificados, ya que los sectores más feminizados – como los servicios domésticos o la hostelería -, tienen un escalafón de promoción más reducido<sup>40</sup>. Así, con carácter general, la cantidad de mujeres en puestos de dirección y gestión, así como en cargos técnicos y cualificados es inferior a los hombres.

Como hay menos mujeres en los puestos superiores tienen salarios más bajos que los hombres y se produce la brecha, ya que tienden a ocupar los puestos más inferiores, como se aprecia en la siguiente tabla.

<b>Mujeres (% sobre total categoría) y salario medio por tipo de ocupación. 2017.<sup>41</sup></b>		
Puesto/categoría	Porcentaje de Mujeres del total (%)	Salarios medios (€)
Directores y gerentes	31	50.531
Técnicos y profesionales de salud y educación	<b>69</b>	<b>30.653</b>
Otros técnicos profesionales	43	37.060
Técnicos y profesionales de apoyo	38	28.586
Oficinista sin atención al público	<b>60</b>	<b>21.518</b>
Oficinista con atención al público	<b>74</b>	<b>18.164</b>
Trabajadores de restauración y comercio	<b>60</b>	<b>14.618</b>
Trabajadores de salud y cuidado de personas	<b>78</b>	<b>15.445</b>
Trabajadores de protección y seguridad	12	28.018
Trabajadores cualificados en sector agrícola	19	18.773
Trabajadores cualificados de construcción	1	20.061
Trabajadores cualificados en manufacturas	12	22.664
Operadores de maquinaria fija	29	23.471
Operadores de maquinaria móvil	4	20.010
Trabajadores no cualificados en servicios	<b>81</b>	<b>12.826</b>
Peones agrícolas, construcción, manufacturas	27	15.947
Ocupaciones militares	11	No disponible

<sup>40</sup> DÍAZ MARTÍNEZ, C.: *op. cit.*, pág. 85.

<sup>41</sup> CEOCE: “Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones”, 2019. Disponible en [https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf](https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf) (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).

Puede observarse cómo hay poca presencia en puestos directivos como “Directores y gerentes” (31% de mujeres), que es una categoría con un alto salario medio (50.531 €). Si por ejemplo atendemos a todas las categorías donde hay mayor presencia de mujeres como “Técnicos y profesionales de la salud y educación” (69%), el salario es muy inferior en los que la presencia de las mujeres es escasa, como por ejemplo “Trabajadores de protección y seguridad” (12%).

En cuanto a la Administración General del Estado también la presencia de las mujeres es inferior a la de los hombres, si bien, podemos observar que de 2016 a 2018 – posiblemente por el cambio de Gobierno (junio 2018) – se produce un notable aumento de la presencia de mujeres en los órganos superiores de la Administración General del Estado.

<b>Mujeres en los órganos superiores en la Admón. General del Estado (% mujeres).</b> Fuente: INE					
	2020	2019	2018	2017	2016
Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia y Ministerios	47,8	58,8	61,1	35,7	27,3
Secretarías de Estado	46,2	44,0	43,5	29,2	25,0
Subsecretarías y Secretarías Generales	40,8	38,3	30,2	36,5	35,2
Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas	43,8	42,5	39,0	27,9	27,4

La segregación vertical se aprecia claramente y es aún mayor si atendemos a las empresas. Por ejemplo, en la Presidencia y Consejos de administración de las empresas del IBEX 35 la presencia de mujeres en 2019 era escasamente del 2,9% en Presidencia, si bien ha aumentado al 6,1%, lo que supone el doble, en 2020.

<b>Mujeres en la presidencia y consejos de administración de empresas del IBEX. (% mujeres).</b> Fuente: INE

	2020	2019	2018	2017	2016
Presidencia	6,1	2,9	6,1	8,8	8,8
Consejería	29,3	24,7	23,7	22,0	18,7
Representantes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Debemos destacar que la proporción de mujeres en las empresas del IBEX 35 ha aumentado en los casi últimos años del 3% (2005) al 24% (2018), lo que supone una mejora de 20,7 puntos porcentuales<sup>42</sup>, lo cual es un importante avance, si bien debería avanzarse en la presencia de mujeres en cargos de Presidencia o CEO en Europa, ya que ninguno de los países supera el 10%<sup>43</sup>.

Como hemos podido comprobar con los datos analizados, en nuestro país existe una clara segregación horizontal que provoca la feminización de sectores y la masculinización de otros, y además existe una barrera invisible o techo de cristal que impide a las mujeres ascender profesionalmente. Es indudable que ambos tipos de segregación, como hemos visto, dan lugar a que las mujeres sufran una discriminación salarial empobreciéndolas frente a los hombres.

## **5. LA IGUALDAD RETRIBUTIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.**

A continuación, analizamos las normas más importantes aprobadas en nuestro país que regulan la prohibición de discriminación por razón de sexo, haciendo hincapié

---

<sup>42</sup> CEOE: “Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones”, 2019. Disponible en [https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf](https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf) (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).

<sup>43</sup> *Idem.*

en los principios que configuran nuestro ordenamiento jurídico laboral en la lucha contra brecha salarial y en la jurisprudencia que se ha pronunciado al respecto.

### 5.1. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: EL PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR.

En primer lugar, debemos atender al **Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) - en adelante ET -, que en su artículo 28 introduce en nuestro el **principio de no discriminación retributiva por razón de sexo**, que se aplica a todos los conceptos percibidos por trabajos iguales o de igual valor. El citado precepto establece: *“1. 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 ningún de los elementos o condiciones de aquella”*<sup>44</sup>. El artículo obliga al empresario a abonar retribuciones, del concepto que sean, sin que se puedan producir situaciones de discriminación por razón de sexo.

A este tenor, el propio artículo define el **principio de igual retribución por trabajo de igual valor**, y establece que *“un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en*

---

<sup>44</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de octubre de 1995 (en adelante ET).



*las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes*”. Por tanto, el propio artículo 28 ET establece que no puede haber diferencia salarial entre el trabajo desempeñado por un hombre y el trabajo desempeñado por una mujer cuando sean de igual valor.

En relación a lo anterior, es llamativa la STJCE de 27 de marzo de 1980, que establece que el principio de igual retribución por trabajo de igual valor “*no se limita a las situaciones en las que hombres y mujeres efectúan simultáneamente un mismo trabajo para el mismo empleador (...)*” sino que también “*se aplica en caso de que se demuestre que un trabajador femenino, habida cuenta de la naturaleza de sus servicios, ha percibido una retribución inferior a la que percibía un trabajador masculino, empleado con anterioridad al período de empleo de la operaria femenina, y que efectuaba el mismo trabajo para su empleador.*”<sup>45</sup>

Además del referido artículo 28 ET es de importancia también el artículo 23.2 ET, como señala BALLESTER PASTOR<sup>46</sup>, porque donde se producen principalmente las erróneas valoraciones en los puestos de trabajo es en los convenios colectivos. Al respecto, el precepto establece que “*En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo*”.<sup>47</sup>

Respecto al trabajo de igual valor y de como los Convenios Colectivos garantizarán la no discriminación debemos resaltar la conocida **Sentencia 145/1991**,

---

<sup>45</sup> ROQUETA BUIJ, R.: *La igualdad retributiva entre mujeres y hombres: registros y auditorías salariales*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 33.

<sup>46</sup> BALLESTER PASTOR, M. A: *op cit.*, pág. 63.

<sup>47</sup> ET.

**de 1 de julio, del Tribunal Constitucional** que asentó jurisprudencia en su momento estableciendo que había discriminación de sexo en los salarios marcados por los convenios de peones y limpiadoras de un Hospital, pues se realizaba una asignación de categorías distintas cuando realizaban las mismas funciones, no respondiendo a criterios neutros, sino sexistas. Al respecto, el Constitucional señaló que las mujeres limpiadoras *“realizan una actividad idéntica a la de los peones (un trabajo de igual valor) lo que exige un salario igual, sin que la clasificación profesional operada en las normas sectoriales pueda encubrir, en realidad, una discriminación por razón de sexo, pues lo que se toma en consideración para ello es la feminización de la categoría profesional.”*<sup>48</sup>

Esta Sentencia del Tribunal Constitucional estableció además algunas reglas para tener en cuenta en la valoración de los puestos de trabajo, y en este sentido, estableció que no se puede tomar en consideración otro elemento que no sea el trabajo efectivamente prestado y la concurrencia en este de circunstancias que sean objetivamente acreditadas y que no se vinculen directa o indirectamente al sexo de la persona, señalando que *“sólo la efectiva diferencia entre los trabajos prestados, valorados de forma no discriminatoria, permitirá diferenciar a efectos retributivos”*. Así, la valoración de los puestos de trabajo deberá hacerse tomando en consideración los elementos relativos a las tareas a realizar por cada grupo de trabajadores según su clasificación profesional, los requisitos de formación que se exigen y las condiciones laborales en las que se llevan a cabo (nocturnidad, etcétera).<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> STC (Tribunal Constitucional) de 1 de julio de 1991 (BOE nº 174, de 22 de julio de 1991).

<sup>49</sup> ROQUETA BUIJ, R.: *op. cit.*, pág. 34.

Esta regla de valoración, - que completa el referido artículo 28.1 ET - se recoge en el reciente **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, que en su artículo 4.2 define los factores para realizar la comparación de los trabajadores para determinar su equivalencia: “*Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (...)*”.<sup>50</sup>

Por último, y centrándonos en el citado reglamento, en su artículo 3 se establece un interesante principio en la lucha contra la brecha salarial y que debemos destacar, el **principio de transparencia retributiva**, cuyo objetivo es permitir identificar las situaciones de discriminación, sean directas o indirectas. El propio precepto define esas situaciones de discriminación salarial indicando “*lo que ocurre cuando desempeñando un trabajo de igual valor (...) se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios*”<sup>51</sup>. Con la transparencia retributiva que pretende el Reglamento se intenta evitar estas situaciones, y según señala en el apartado 3 del citado artículo, se hará a través de determinados instrumentos de transparencia, siendo los más importantes, el registro retributivo y la auditoría retributiva.

---

<sup>50</sup> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE nº 272, de 14 de octubre de 2020.

<sup>51</sup> *Idem.*

El registro retributivo definido en el artículo 5, es un registro que deberán tener todas las empresas de toda la plantilla incluido el personal directivo y altos cargos, cuyo objeto no es otro que garantizar la transparencia y el acceso a la información retributiva de las empresas, incluyendo los valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

Por su parte, la auditoría retributiva, reconocida en el artículo 7, deberá ser incluida en aquellas empresas que elaboren un plan de igualdad, y tiene por objeto obtener toda la información necesaria con el fin de comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de salarios.

## **5.2. LA LOI: DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA Y PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA.**

En segundo lugar, y al igual que el Estatuto de los Trabajadores, es de destacar la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (LOI) que también regula la prohibición de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, y establece en su artículo 2: *“Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo”*<sup>52</sup>, principio que se materializa también en el ámbito del empleo con el artículo 5 que reconoce la igualdad de trato y de oportunidad en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, etcétera.

---

<sup>52</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007 (en adelante LOI).

Debemos reseñar su artículo 6 que establece la diferencia entre la **discriminación directa e indirecta por razón de sexo**. Al respecto, se considera discriminación directa por razón de sexo *“la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”* (art. 6.1 LOI). Así, sería discriminación directa una retribución diferente a pesar de que el trabajo sea de igual valor, como en el caso de la STC 145/1991 a la que hemos hecho referencia antes.

Tal como está redactado el precepto – “haya sido o pudiera ser tratada” - permite revelar la existencia de discriminación retributiva directa no únicamente cuando la trabajadora es retribuida de forma diferente a la de otro trabajador comparable, sino también cuando hubiera sido tratada de modo diferente.<sup>53</sup>

En el apartado 2 del citado artículo 6 se define la discriminación indirecta como *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”*.

Además de los preceptos citados, debemos referirnos a los artículos 42 y 43 en los que se regula la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que definen que las políticas de empleo que deberán tener como objetivo prioritario el aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres. Igualmente, en los artículos 45 y siguientes se regulan los llamados **planes de igualdad** que son obligatorios para las empresas de

---

<sup>53</sup> ROQUETA BUIJ, R.: *op. cit.*, pág. 33.

más de 50 trabajadores y consisten principalmente en la aplicación de un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La ley dedica algunos preceptos a limitar la segregación vertical que hemos analizado en el presente trabajo. Por ello, debemos referirnos a los artículos 53 y siguientes de la ley, dirigidos a garantizar medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado. Como vimos en páginas anteriores, las mujeres tenían una representación inferior a los hombres en los altos cargos de la Administración General del Estado, por ello, el artículo 54 establece que dicha Administración y sus órganos públicos vinculados o dependientes designarán a sus representantes de acuerdo con el **principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres**, y asimismo, observarán dicho equilibrio también en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

Por último, y al igual que vimos que las mujeres tenían una escasa representación en los Consejos de administración de las empresas o sociedades mercantiles, la LOI dedica el artículo 75 a este asunto. En este sentido, el citado precepto establece que aquellas sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada intentarán incluir en su Consejo un número determinado de mujeres con el fin de alcanzar un equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en el plazo de ocho años desde la entrega en vigor de la ley.

Como señala MATEU DE ROS<sup>54</sup> esta ley supuso un avance muy importante, ya que fue la primera que se aprobó en la democracia con medidas de la naturaleza y de

---

<sup>54</sup> MATEU DE ROS, R.: “El principio jurídico de igualdad de género” en AA.VV. (CAMPUZANO LANGUILLO, A. B. y PÉREZ TROYA, A.): *Gobierno corporativo*

la finalidad analizadas, si bien, tal como señala el autor, el principio de “presencia equilibrada” que ofrece la norma da lugar a diversas interpretaciones, lo que dificulta su aplicación en las empresas. Por ello, hace hincapié en que es necesario establecer un régimen de infracciones y sanciones que permita penalizar a aquellas empresas que vulneren la igualdad de cargos<sup>55</sup>.

### **5.3. LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR DISCRIMINACIÓN DE SEXO.**

Por último, dentro del análisis de las normas de nuestro ordenamiento jurídico con las que pretende garantizarse la igualdad retributiva, no podemos olvidar la norma que establece el régimen sancionador por el incumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad retributiva entre hombres y mujeres: la conocida ley LISOS<sup>56</sup>.

Anteriormente, al analizar la LOI hicimos referencia a la obligación que establece para algunas empresas de cumplir con planes y medidas de igualdad. En relación con ello, la LISOS califica como infracción grave en su artículo 7.13 no cumplir con dichas obligaciones, así como también incumplir con el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación. A la par, y en relación con los planes de igualdad, se califica como infracción muy grave en el artículo 8.17 LISOS la conducta de elaborar el plan de igualdad o no aplicarlo, o aplicarlo incumplimiento manifiestamente los términos previstos, si la elaboración del plan responde a la sustitución de una sanción por la aplicación de un plan de igualdad.

---

*e igualdad de género. Realidad y tendencias regulatorias actuales*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, pág. 87.

<sup>55</sup> *Idem*, pág. 88.

<sup>56</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE nº 189, de 8 de agosto de 2000 (en adelante LISOS).

Esta ley establece sanciones administrativas con carácter disuasorio y preventivo, señalando como infracciones aquellas conductas empresariales que no respetan las obligaciones específicas establecidas por otras normas laborales en materia de igualdad retributiva, pero también sanciona conductas que favorecen o mantienen la brecha salarial. Por ejemplo, se califica como infracción muy grave en el artículo 8.12 LISOS aquellas decisiones empresariales discriminatorias en materia de retribuciones y por circunstancias de sexo, como podría ser el caso de la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Pueden imponerse sanciones de 6.251 € a 187.515 € en su grado máximo al tratarse de una infracción muy grave (artículo 40.1.c LISOS).

## **6. CONCLUSIONES**

Con el presente trabajo hemos analizado el fenómeno de la discriminación salarial en nuestro país, y podemos afirmar que la conocida brecha salarial es una realidad, que además está presente en todos los países de la Unión Europea. Al igual, hemos observado que con los años la situación ha variado en gran medida, pasando del 16,8% de brecha salarial en 2011 al 11,3% en 2018, y encontrándonos actualmente algunos puntos por encima de la media europea (14,7%).

Es cierto que cuando estudiamos la brecha salarial no ajustada vemos que se ha producido una disminución de la diferencia en términos generales, si bien, cuando atendemos a factores concretos como tipo de jornada u ocupación, que permiten analizar la brecha salarial de forma ajustada, encontramos situaciones en las que se ha producido prácticamente un estancamiento o incluso un retroceso.



Esta última situación, la que da lugar a una preocupante diferencia o brecha salarial entre hombres y mujeres, se da sobre todo en aquellos sectores o actividades donde la presencia de las mujeres es elevada, y es que, tal como hemos comprobado, analizar la magnitud de la brecha salarial es importante, pues nos permite constatar si las medidas y reformas legales adoptadas producen cambios positivos, pero entendemos que los factores que determinan la brecha salarial deben ser el centro de atención y de estudio de los agentes implicados.

Hemos comprobado que las causas que determinan la existencia de brecha salarial están asociadas principalmente a la segregación ocupacional, ya sea horizontal o vertical, del mercado laboral. Así lo hemos visto analizando la feminización de los sectores de actividad, pudiendo constatar que, en aquellos sectores en los que la presencia de mujeres es superior al 40%, la brecha salarial es elevada. Sirva de ejemplo el caso de la “Hostelería”, con una brecha salarial del 21,29%.

Como vimos, la feminización de los sectores u ocupaciones se debe a motivos de diversa índole, por ejemplo, el hecho de que sean los hombres los que se forman principalmente en carreras científicas o tecnológicas hace que las mujeres se dirijan a titulaciones con remuneraciones más bajas. Por ello, la Unión Europea se plantea como solución a esta causa, entre otras, fomentar la formación de las mujeres en el campo digital y tecnológico.

Una situación que preocupa y que analizamos en relación con la segregación es la dificultad de las mujeres de traspasar el techo de cristal que las separa de los altos cargos. Constatamos que esa situación se da, con la categoría de “Directores y gerentes”, con la “Presidencia” de las empresas del IBEX 35 y con los puestos superiores de la Administración General del Estado, y ello a pesar de que la legislación que revisamos insta el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Consideramos que debe mejorarse la regulación, la cual es laxa, ya que no exige si no que indica a las empresas que deben procurar la presencia equilibrada.

Además de la segregación advertimos que el tiempo de trabajo es también un importante factor en la existencia de brecha salarial. Es cierto que en relación con la temporalidad de los contratos la situación ha mejorado, ya que estos han disminuido tanto para hombres como mujeres en los últimos años, pero sigue muy latente, como hemos demostrado, la concentración de las mujeres en la jornada a tiempo parcial, y ello se debe a la dificultad de encontrar un trabajo a tiempo completo y también por tener que dedicarse al cuidado de niños o personas dependientes, por lo que se debe impulsar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de los hijos.

Creemos que dará sus frutos la nueva estrategia de la Unión Europea para alcanzar la igualdad de género en torno al 2025 ya que va a fomentar la transparencia en la retribución salarial. Facilitar una información transparente del salario en las empresas permite conocer e identificar más rápidamente las situaciones de discriminación salarial, que en ocasiones pasan desapercibidas. Por ello, el reciente reglamento de igualdad retributiva que analizamos (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre) es una medida muy importante para disminuir la brecha salarial, al igual que las auditorías retributivas que se exigen a las empresas con planes de igualdad.

Habrá que analizar la próxima Encuesta de Estructura Salarial (EES) que se publicará en 2022 por el INE para constatar si las medidas que actualmente existen han sido positivas y si las situaciones de desigualdad salarial que hemos descrito en el presente trabajo han disminuido. Mientras tanto, abogamos por defender medidas y

proyectos que pretendan la igualdad entre hombres y mujeres, que, la brecha salarial un día será cosa del pasado.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

### Obras monográficas y colectivas

- BALLESTER PASTOR, M. A.: *Restos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017.
- BALLESTEROS DONCEL, E: *Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*, Ed. Tirant Humanidades, Valencia, 2018.
- CAMPUZANO LANGUILLO, A. B. y PÉREZ TROYA, A.: *Gobierno corporativo e igualdad de género. Realidad y tendencias regulatorias actuales*, Tirant Lo Blanch, Valencia; 2019.
- DÍAZ MARTÍNEZ, C.: *Brecha salarial y brecha de cuidados*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia; 2016.
- INSTITUTO DE LA MUJER: *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Estudios*, Madrid, 2007.
- LOUSADA AROCHENA, J. F.: *Curso de igualdad y diversidad en las relaciones laborales*, Valencia, 2018.
- MINGORANCE ARNÁIZ, A. C. y BARRUSO CASTILLO, B.: *Segregación por género en el mercado laboral*, Ed. Tirant Humanidades, Valencia, 2019.
- ROQUETA BUIJ, R.: *La igualdad retributiva entre mujeres y hombres: registros y auditorías salariales*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021.

### Legislación y jurisprudencia

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE nº 189, de 8 de agosto de 2000.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE nº 272, de 14 de octubre de 2020.
- STC (Tribunal Constitucional) de 1 de julio de 1991. BOE nº 174, de 22 de julio de 1991.

#### **Datos de organismos oficiales**

- Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y período. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10888> (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).
- Encuesta de Estructura Salarial (2014-2018). Disponible en [https://www.ine.es/prensa/eces\\_2018\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/eces_2018_d.pdf) (fecha de última consulta: 1 de junio de 2021).
- Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 según período. Disponible en [https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t00/mujeres\\_hombres/tablas\\_1/10/&file=p04002.px&L=0](https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/10/&file=p04002.px&L=0) (fecha de última consulta: 4 de junio de 2021).
- Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4228&L=0> (fecha de última consulta: 4 de junio de 2021).
- Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según período. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10896> (fecha de última consulta: 4 de junio de 2021).

- Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres. España y UE-28 (de 15 y más años). Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10927> (fecha de última consulta: 4 de junio de 2021).
- Salario medio anual por grupos de ocupación y períodos. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10916> (fecha de última consulta: 4 de junio de 2021).
- Salario medio, mediano, a tiempo completo y a tiempo parcial, por período. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10882> (fecha de última consulta: 4 de junio de 2021).