

Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso: 2019/20
Convocatoria: junio

**LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE SEXO:
SITUACIÓN ACTUAL Y POSIBLES MEDIDAS CORRECTORAS**

*GENDER PAY DISCRIMINATION: CURRENT SITUATION AND POSSIBLE
CORRECTIVE MEASURES*

Realizado por las alumnas: Ana Cardona Hernández y Carolina García Mesa.

Tutorizado por la Profesora Dra. D^a. Sarai Rodríguez González

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze gender discrimination in the Spanish labour market. As we move forward in the different areas of work, we observe from the current situation in the European Union and Spain to measuring the wage gap and the factors that cause it, such as part-time work, occupational segregation and direct and indirect discrimination. In the various areas covered, the data published in the Labour Force Survey (LFS), the data from the National Employment Institute (INE) and Eurostat are analyzed. With this information it has been easier to observe the variability of wages between men and women.

Finally, we present some of the laws aimed at eradicating the differences between women and men in the labour market, as well as other measures such as equal opportunity plans, created to support the different regulations created for the cause.

Key Words: Discrimination, retribution, gender wage gap, gender equality.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El objeto de este estudio, consiste en analizar la discriminación por razón de sexo existente en el mercado laboral español. Mientras avanzamos en los diferentes apartados del trabajo, observamos desde la situación actual en Unión Europea y España hasta la medición de la brecha salarial y los factores que causan la misma, como por ejemplo el trabajo a tiempo parcial, la segregación laboral y la discriminación directa e indirecta. En los diferentes puntos que tratamos, se analizan los datos publicados en la Encuesta de la Población Activa (EPA), los datos del Instituto Nacional de Empleo (INE) y del Eurostat. Con esta información ha sido más sencillo observar la variabilidad de los salarios entre los hombres y mujeres.

Por último, exponemos algunas de las leyes cuyo objetivo es erradicar las diferencias que existen entre las mujeres y hombres en el mercado laboral, así como otras medidas como los planes de igualdad de oportunidades, creados para apoyar las diferentes normativas creadas para la causa.

Palabras clave: Discriminación, retribución, brecha salarial, igualdad de género

ÍNDICE

ABREVIATURAS	3
INTRODUCCIÓN.....	4
1. LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO: ESTADO DE LA SITUACIÓN EN EUROPA Y EN ESPAÑA.....	6
1.1. La brecha salarial por razón de sexo en Europa.....	6
1.2. La brecha salarial por razón de sexo en España	7
2. MEDICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES .	11
2.1. Las brechas salariales sin ajustar	11
2.2. Las brechas salariales ajustadas.....	14
3. FACTORES CAUSANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO	18
3.1. La segregación laboral: horizontal y vertical.....	18
3.2. Mayor concentración de mujeres en el trabajo a tiempo parcial	23
3.3. La discriminación indirecta en el mercado laboral	26
4. MEDIDAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES: EL IMPULSO DE LA REGULACIÓN NORMATIVA....	28
4.1. Avances en el ámbito internacional	28
4.2. La transparencia salarial impulsada desde la Unión Europea.....	30
4.3. Avances recientes en España para luchar contra la discriminación salarial por razón de sexo	37
5. CONCLUSIONES.....	42
6. BIBLIOGRAFÍA	45

ABREVIATURAS

- BIE: Boletín de igualdad en la Empresa
- CE: Constitución Española
- CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales
- ET: Estatuto de los Trabajadores
- EPA: Encuesta de Población Activa
- EPIC: Coalición Internacional para la Igualdad Salarial
- INE: Instituto Nacional de Estadística
- LOIEMH: Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres
- OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
- OIT: Organización Internacional del Trabajo
- ONU: Organización de Naciones Unidas
- PEIO: Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades
- STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
- TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
- TRLET: Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- TUE: Tratado de la Unión Europea o Tratado de Maastricht
- UE: Unión Europea

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de Fin de Grado titulado “*La discriminación retributiva por razón de sexo: situación actual y posibles medidas correctoras*” aborda los conceptos generales de discriminación retributiva y brecha salarial entre hombres y mujeres así como las causas y consecuencias de este tipo de discriminación. Con este trabajo se pretende llegar a la conclusión de por qué actualmente siguen existiendo situaciones de diferencia salarial entre ambos sexos que ocupan un mismo puesto de trabajo.

La discriminación retributiva es el tipo de desigualdad que se da a la hora de valorar la remuneración salarial y el trabajo de hombres y mujeres que ocupan un mismo puesto de trabajo. Esta discriminación ha estado presente en nuestro país desde hace décadas y nuestro objetivo es analizar la situación actual en Europa y España para poder determinar si ha sido objeto de mejora o, por el contrario, se ha mantenido igual.

La brecha salarial de género, por su parte, es la encargada de medir las diferencias entre la remuneración salarial de hombres y mujeres. Existen dos maneras de medir esta brecha, a través de la brecha salarial sin ajustar o mediante la brecha salarial ajustada, que desarrollaremos a lo largo del trabajo. Además, observaremos cuales han sido las razones de por qué las mujeres participan menos en el mundo laboral y por consiguiente ganan menos que los hombres.

Tanto Europa como España han establecido leyes y medidas para combatir la discriminación salarial y, en general, la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Algunas de las posibles líneas de actuación existentes para combatir esta brecha son: incentivar la medición de las brechas salariales, tanto a nivel privado como público; fomentar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares de hombres y mujeres; aumentar la participación de las mujeres en las situaciones de toma de decisiones; y concienciar a la sociedad en materia de igualdad.

Para la realización de esta investigación se ha utilizado la información y los datos de organismos oficiales nacionales e internacionales como son el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de la Mujer, la Organización Internacional del Trabajo, etc. Los cuales dejan ver que, aunque cada vez menos, siguen dándose casos de desigualdad salarial en trabajos de igual valor de hombres y mujeres. También, ha sido de utilidad la

legislación recogida en distintas leyes españolas como la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOI) o la propia Constitución Española (CE) dónde queda expresamente regulada la prohibición de la discriminación laboral de género.

El TFG se estructura en tres grandes apartados. El primer apartado se dedica, por un lado, al estudio de la situación actual sobre la brecha salarial de género tanto en Europa como en España y, por el otro, a la medición de ésta y las distintas formas posibles de medición. Se observa cómo, en ambos lugares, ha avanzado esta discriminación a lo largo de los años a través de las brechas salariales ajustadas y sin ajustar, las cuales reflejan razones o motivos diferentes para que se de tal desigualdad salarial.

El segundo, por su parte, aborda los factores que han sido causantes de esa brecha salarial como por ejemplo la segregación laboral, el trabajo a tiempo parcial y la discriminación directa e indirecta. Además, este apartado trata las posibles medidas correctoras para la reducción de la brecha a través del impulso de la regulación normativa tanto a nivel internacional como europeo o nacional.

Finalmente, el último apartado se dedica a la exposición resumida de las principales conclusiones a las que se ha llegado tras la realización de esta investigación.

En cuanto a la autoría de los distintos apartados, al haber desarrollado este trabajo de fin de grado en parejas, aclararemos que apartados le corresponden a cada una.

Carolina García Mesa.

- 1.1. La brecha salarial por razón de sexo: situación actual en Europa
- 2.1. Brechas salariales sin ajustar
- 2.2. Brechas salariales ajustadas
- 3.1. La segregación laboral: horizontal y vertical
- 4.1. Avances en el ámbito internacional
- 4.2. La transparencia salarial impulsada desde la Unión Europea
5. Conclusiones de forma conjunta

Ana Cardona Hernández.

- 1.2 La brecha salarial por razón de sexo: situación actual en España
- 3.2. Mayor contratación de mujeres en el trabajo a tiempo parcial
- 3.3. La discriminación indirecta en el mercado laboral
- 4.3. Avances recientes en España para luchar contra la discriminación salarial por razón de sexo
5. Conclusiones de forma conjunta

1. LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO: ESTADO DE LA SITUACIÓN EN EUROPA Y EN ESPAÑA

1.1. La brecha salarial por razón de sexo en Europa

En la Unión Europea (en adelante UE) la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos principales. El Parlamento Europeo ha sido, desde siempre, un defensor del principio de igualdad entre hombres y mujeres¹. Además, uno de los principios fundacionales de la UE es la igualdad de remuneración por el mismo trabajo.

No obstante, las mujeres siguen estando menos presentes que los hombres en el mercado de trabajo. En 2019, la brecha de empleo de género fue de un 11%, habiendo un 68,2% de mujeres empleadas en la UE y un 79,2% de hombres².

Por otro lado, la brecha salarial de género, en ese mismo año, era de un 16% la cual prácticamente no ha cambiado en la última década. Por ejemplo, en 2018 fue de un 16,2%. Asimismo, “La brecha salarial de género cuenta con tres tipos de desventaja a las que se enfrentan las mujeres”³ que a la vez son unas de las principales razones de por qué las mujeres ganan menos:

¹ SCHONARD, M.: “La igualdad entre hombres y mujeres”, *Parlamento Europeo*, Fichas técnicas de la Unión Europea, 2019. Disponible en : <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres> (fecha de última consulta: 25 de marzo de 2020).

² COMISIÓN EUROPEA.; “Situación de la brecha salarial de género en la UE”, 2019. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (fecha de última consulta: 22 de marzo de 2020).

³ COMISIÓN EUROPEA.: “La brecha salarial de género en la UE”, *Justicia y Consumidores*, 2018. Disponible: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality> (fecha de última consulta: 25 de marzo de 2020).

- Tiene un menor salario por hora,
- También, menos horas de trabajo remunerado y,
- Unas tasas de empleo inferiores.

Basándonos en la segunda desventaja podemos afirmar que mientras un 31,3% de mujeres trabaja a tiempo parcial, tan solo un 8,7% de población masculina lo hace.

Como consecuencia de esto las mujeres pasan más tiempo haciendo labores no remuneradas, lo que se conoce comúnmente como equilibrio entre vida y trabajo⁴.

Existen diferencias considerables sobre la igualdad de remuneración entre los países de la UE. En países como Bélgica, Italia, Luxemburgo y Polonia la brecha salarial de género varía menos del 8%, sin embargo en Alemania, Chequia y Estonia varía en más del 20%⁵.

Una brecha salarial alta quiere decir que en mercado laboral las mujeres están más concentradas en sectores mal pagados y/o que un porcentaje significativo de población femenina trabaja a tiempo parcial. Por el contrario, hay que señalar que una brecha salarial de género más baja en algunos de los estados miembros de la UE no significa que no haya discriminación retributiva, sino que esto ocurre cuando hay una tasa femenina de empleo más baja.

1.2. La brecha salarial por razón de sexo en España

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha supuesto un gran cambio en España en las dos últimas décadas, lo cual quiere decir que se ha avanzado de manera significativa en materia de igualdad de género en el mercado de trabajo. En nuestro país se ha producido un incremento del número de mujeres trabajadoras. La razón de tal aumento se da por diferentes razones que explicaremos a lo largo del trabajo.

Observamos a continuación los gráficos que nos permiten apreciar la evolución de estos datos desde 1998 hasta 2018:

⁴ COMISIÓN EUROPEA.: “Situación de la mujer en el mercado laboral”, 2019. Disponible en: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality> (fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2020).

⁵ COMISIÓN EUROPEA.; “La situación de la brecha salarial de género en la UE”, 2019. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2020).

Población activa de hombres y mujeres (%)
Fuente: Eurostat Database.

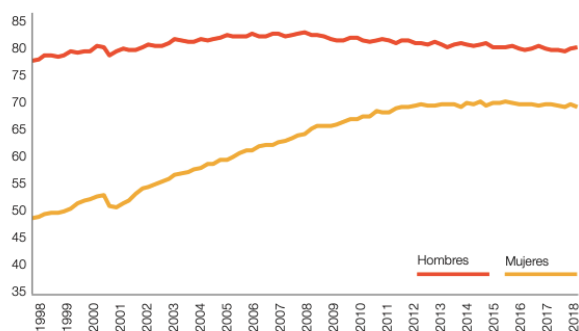


Gráfico A.

Tasa de ocupación de hombres y mujeres (%)
Fuente: Eurostat Database.

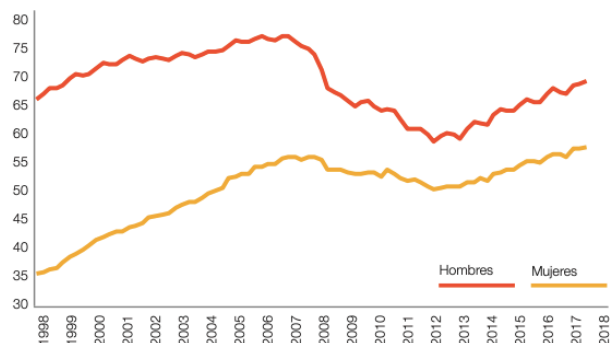


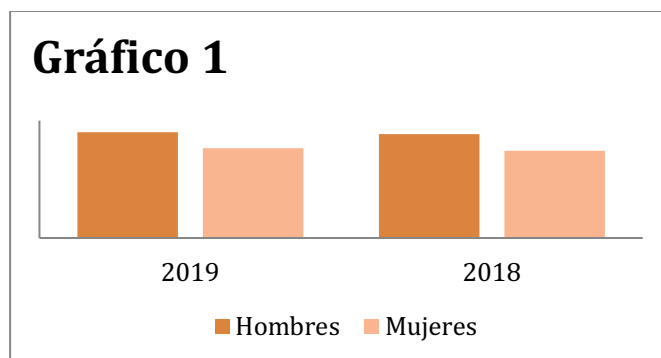
Gráfico B.

En el gráfico A, se puede apreciar el aumento de la población activa femenina en los últimos años, mientras que, por el contrario, la de los hombres se mantiene prácticamente igual. Aún así, se observa claramente que las mujeres siguen por debajo de los hombres.

En el caso del gráfico B, el aumento de la tasa de ocupación femenina se encuentra nuevamente por debajo de la masculina, aproximadamente en un 10%. Este aumento se debe a la evolución de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Actualmente, según datos oficiales del INE para el año 2019, en España viven 47.100.395 personas aproximadamente. En el último trimestre del año 2019⁶, los ocupados en España ascienden a 19.966.900 personas. De esos ocupados, 9.16 millones son mujeres y 10,808 son hombres. En el año 2019 es notorio el aumento de personas empleadas (402.300 personas) en concreto, destaca el aumento de mujeres en comparación con el año 2018 y el descenso de hombres. Aún así, hay una diferencia de un 1.24% aproximadamente en la ocupación, que podemos observar en el siguiente gráfico que compara el año 2018 y 2019.

⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. "Encuesta de la Población Activa. Nota de prensa" (2019).



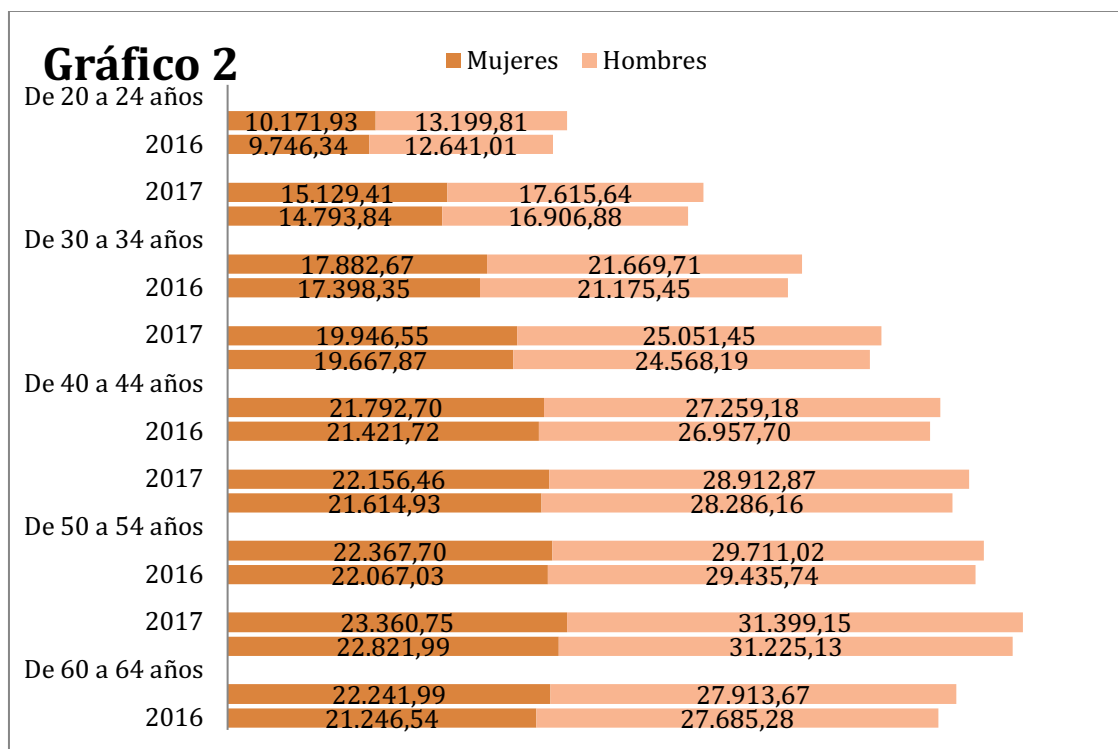
Fuente: INE. Ocupados por sexo y rama de actividad. (2018 y 2019)

La Encuesta anual de Estructura Salarial⁷ proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador que se clasifica por el tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. Para hallar este gráfico, se han sacado los datos de la Ganancia media anual por trabajador por edad y sexo. El valor total de ganancia media anual (en euros) por trabajador en el año 2017 es de 24.646,50. El de las mujeres es de 20.607,85 y el de los hombres es de 26.391.84.

En el gráfico 2, se puede observar la diferencia en la ganancia anual expresada en euros, entre hombres y mujeres. A partir de los 20 años, la diferencia es notoria pero a medida que van sumando los años, la diferencia se va reduciendo y nunca llega a igualarse. El dato con menor diferencia es en el año 2016 entre los 40 a 44 años siendo este de 5.535,98€. La ganancia media obtiene su mayor valor en los hombres de 50 a 54 años en el año 2017.

El año 2017 es el último en el que se pueden encontrar datos para saber la diferencia entre la ganancia de hombres y mujeres.

⁷ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. "Encuesta de la Población Activa - EES" (2020).



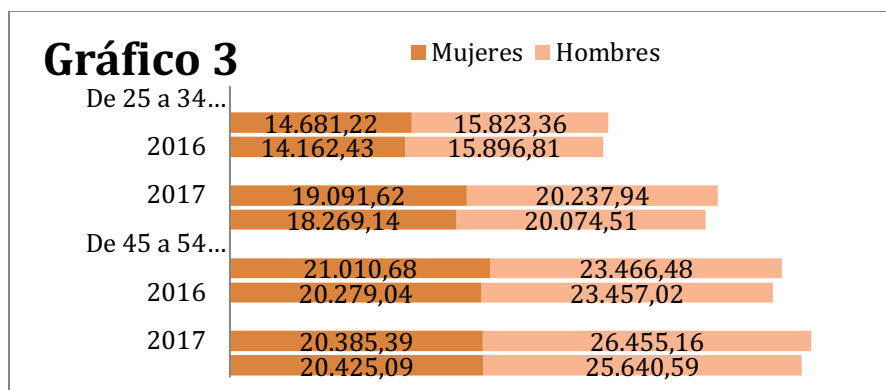
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

Haciendo referencia a la situación en las Comunidades Autónomas y concretamente Canarias es una de las Comunidades Autónomas con el salario medio anual más bajo de toda España, uniéndose así con Extremadura y Castilla - La Mancha⁸. En comparación con la ganancia media anual en España, en esta CCAA la diferencia entre hombres y mujeres se reduce, pero, aún así, existe una desigualdad notoria.

A diferencia de los datos mostrados anteriormente en el Gráfico 2, en Canarias, el dato menor es en el intervalo de edad de los 25 a 34 años en el 2017. Por otro lado, para destacar algo en común con el gráfico 2, observamos cómo a medida que las edades aumentan también lo hace la ganancia media anual, pero el inconveniente es que este aumento destaca en los hombres mientras que en las mujeres, la ganancia media anual permanece prácticamente igual.

Por errores de muestreo, los grupos de edad son diferentes.

⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. "Encuesta Población Activa - ESS" (2017).



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

2. MEDICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Antes de comenzar a analizar la situación en España, es necesario explicar algunos conceptos. Cuando hablamos de brecha salarial de género⁹ hablamos de la medición de la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres. Esta diferencia salarial no siempre constituye una discriminación, es decir, en algunos casos puede estar fundamentada por algunas diferencias entre los trabajadores y trabajadoras como por ejemplo la geografía, el riesgo del puesto de trabajo o la diferencia de puestos entre otras. Para poder medir esta diferencia, se usan algunos indicadores como por ejemplo el salario bruto por hora.

2.1. Las brechas salariales sin ajustar

Las brechas salariales sin ajustar son las encargadas de “medir la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas y del puesto de trabajo”¹⁰. Dentro de esta categoría podemos encontrar dos indicadores fundamentales que son la diferencia salarial total y la diferencia salarial por hora.

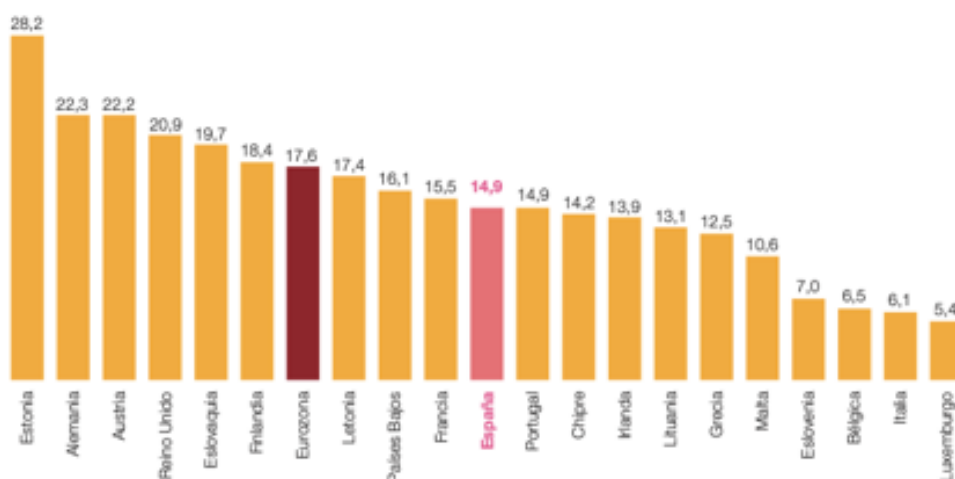
⁹ MINISTERIO DE IGUALDAD GOBIERNO DE ESPAÑA: "Boletín Igualdad en la empresa", 2020.

¹⁰ COMISIÓN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DEL CEOE.: “Análisis de la brecha salarial de género en España”, 2019, pág.19. Disponible en: https://www.ceoe.es/es/informes/asuntos-sociales/_analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espana (fecha de la última consulta: 08 de abril de 2020).

- Diferencia salarial total: se trata de la diferencia porcentual que existe entre el salario bruto total obtenidos por hombres y mujeres. En esta categoría no se tiene en cuenta las diferencias en el número de horas trabajadas entre mujeres y hombres, como por ejemplo por la mayor proporción de contratos a tiempo parcial en las mujeres¹¹.
- Diferencia salarial por hora: se concreta en la diferencia habida entre el salario bruto total percibido por cada hora trabajada por hombres y mujeres. Esta, por su parte, no tiene en cuenta los efectos que se generan sobre las diferencias en las características socioeconómicas y en el puesto de trabajo de mujeres y hombres.

La diferencia salarial por hora en España, en 2014, se elevaba a un 14%. Mas concretamente, según los datos publicados en el INE durante ese año, la remuneración salarial total de la mujer eran de un 23% menos que la de los hombres pero al tener en cuenta la diferencia en el número de horas trabajadas por ambos géneros, esta diferencia salarial por hora se reduce a un 14%¹². Este porcentaje nos sitúa en una posición mejor que el resto de países de la Unión Europea, ya que la media en ésta es de un 16,9% y por lo tanto nos hallaríamos por debajo de la media europea. A continuación se muestra un gráfico de esta diferencia salarial en Europa.

Diferencia salarial por hora en algunos países europeos UE-18 en 2014 (%).



Fuente: Eurostat. Datos sacados de la CEOE.

¹¹ *Ibidem*.

¹² *Ídem*, pág.26.

Por otra parte, estas diferencias salariales sin ajustar entre hombres y mujeres son consecuencia de un conjunto de elementos, siendo los principales¹³:

- Edad y antigüedad en el puesto de trabajo. Concretamente, en el caso de España, el hecho de que las mujeres hayan tenido una incorporación más tardía en el mercado de trabajo tiene como consecuencia que estas cuenten con una edad media y unos años antigüedad inferior a los hombres.
- Orientación educativa y nivel de educación. En nuestro país, las mujeres cuentan actualmente con un nivel educativo superior al de los hombres lo cual contribuye a reducir las diferencias salarial entre ambos, es decir, que existe una brecha educativa que favorece a las mujeres.
- Sector de actividad en el que se trabaje y tipo de ocupación. En España, al igual que en varios países de la UE, hay más concentración femenina en sectores como la sanidad o educación contando con un porcentaje bastante alto de empleados públicos, al rededor de un 65%.

Por el contrario, existen otros sectores donde la ocupación de la mujer no llega al 20% como son el sector de la construcción, las ingenierías, el transporte, etc. los cuales están más representados por hombres.

Además, las mujeres suelen tener mayor representación que los hombres en ocupaciones con salarios más bajos, lo que incrementa aún más las diferencias salariales¹⁴.

- Tipo de contrato: contrato a tiempo parcial y contratos temporales. Las mujeres españolas cuentan con un porcentaje de jornada a tiempo parcial mucho más superior a la de los hombres. La razón de esto es la alta presencia femenina en sectores o actividades donde predomina este tipo de jornada como son el sector doméstico, el administrativo, etc.
- Trabajo no remunerado. Mientras que las mujeres destinan, como media, unas 4 horas diarias a este tipo de trabajo, los hombres lo hacen unas 2 horas aproximadamente, casi la mitad que las horas diarias femeninas. Este tipo de trabajo suele basarse en tareas

¹³ *Idem*, pág. 29.

¹⁴ *Idem*, pág. 32.

domésticas y cuidados de niños o mayores dependientes. La menor dedicación de la mujer al trabajo remunerado tiene como consecuencia los siguientes efectos:

- Una tasa menor que los hombres de participación laboral
 - Una medita total de menos horas trabajadas, lo que conlleva a tener menos remuneración.
 - Tener menos disponibilidad genera una menor flexibilidad laboral, lo que puede tener como consecuencia indirecta la obtención de menores retribuciones variables (plus de asistencia, plus de productividad, cumplimiento de objetivos, etc.).
- Maternidad. Los datos en España muestran que el nacimientos de un hijo afecta más a la situación profesional de la mujer que a la del hombre, tanto así que el 95,4% de personas que han tenido que reducir su jornada laboral o dejar de trabajar por el cuidado de un hijo son mujeres¹⁵.
 - Desigualdades salariales intra e ínter actividad. Hablaremos de ellas de forma separada para una mejor comprensión de las mismas.
 - Las desigualdad intra actividad se refiere a las diferencias que se dan, por razones de género, en el mismo puesto de trabajo. Estas están prohibidas por ley y cada vez hay más mecanismos evitarlas como por ejemplo: convenios colectivos, inspecciones, etc. Aunque aún se sigan existiendo estos comportamientos, cada vez se dan menos y así lo reflejan los datos de la Inspección de trabajo que en 2017 “solo” sancionó a 135 empresas por este motivo.
 - La desigualdad ínter actividad hace referencia a la diferencia que se da en los salarios que se establecen para profesiones que se consideran de igual valor y requerimientos aunque sean diferentes.

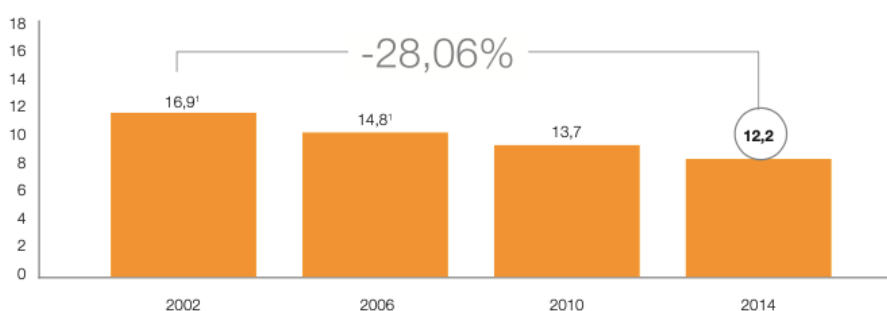
2.2. Las brechas salariales ajustadas

Dentro de esta categoría se incluyen “aquellos indicadores que tienen en cuenta en su cálculo todas o parte de las diferencias observables existentes entre hombres y mujeres (diferencias en educaciónn, antigüedad, sector, etc.), los cuales permiten captar las diferencias en términos de equidad o, lo que es lo mismo, las diferencias en salario por el

¹⁵ *Idem*, pág.38.

mismo trabajo”. Además, estas suelen ser el indicador más fiable para estimar las diferencias salariales entre hombres y mujeres por roles de género.

Por otro lado, hay que señalar que entre 2002 y 2014 la brecha se ha reducido en un 4,7%. Aunque aún queda mucho para situarnos en una situación de equilibrio, la brecha salarial en España presenta una situación positiva si la comparamos con las dos últimas décadas teniendo en 2002 un 16.9%. Mostramos a continuación el gráfico que refleja dicha evolución¹⁶:



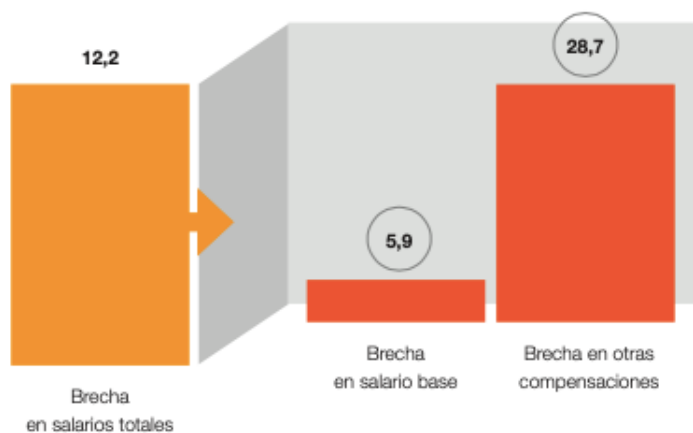
Fuente: CEOE, Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2002-2014 (%).

En 2014 la brecha salarial ajustada en España era de un 12,2%, manteniéndose prácticamente igual hasta la actualidad. Los análisis que se han realizado reflejan que la mayoría de los factores analizados (edad, educación, antigüedad, ocupación,...) contribuyen a aumentar la brecha salarial. Sin embargo, otros factores como el de la educación contribuyen a reducirla gracias al mayor nivel educativo de las mujeres.

Además, si desglosamos la brecha salarial ajustada en los distintos factores que componen el salario se puede observar como la diferencia entre hombres y mujeres es mucho más significativa en lo que se refiere a compensaciones salariales adicionales (como por ejemplo horas extra) que en el propio salario base. Los componentes del salario serían los siguientes: salario base + otros complementos que son las horas extraordinarias, pagos extraordinarios, antigüedad, nocturnidad, peligrosidad, toxicidad, disponibilidad, etc. Vemos a continuación la brecha salarial ajustada por componentes del salario en porcentaje en 2014¹⁷:

¹⁶ *Idem*, pág. 45.

¹⁷ *Idem*, pág. 46.



Fuente: CEOE, Encuesta Cuatrienal de la Estructura Salarial.

Un posible motivo de esa gran diferencia en el cobro de compensaciones reside en que una gran parte de ellas se deben a complementos asociados a condiciones de trabajo como las comentadas anteriormente (nocturnidad, peligrosidad, disponibilidad, etc.).

Además, dichas compensaciones no vienen impuestas por la empresa de forma diferente para hombres y mujeres, si no están derivadas de una autoselección o preferencia de éstas, que muchas veces están condicionadas por factores externos al ámbito laboral y que, de forma general, se dan más en trabajos y sectores que cuentan con una mayor presencia masculina.

Por otra parte, factores anteriormente comentados como la edad y/o antigüedad, el sector de actividad u ocupación y el salario son algunos condicionantes que hacen que la brecha salarial ajustada aumente considerablemente. La tardía incorporación de la mujer al mercado de trabajo es una consecuencia directa de que la brecha aumente por razones de edad o antigüedad, ya que al incorporarse después han trabajado menos años que los hombres. No obstante, el hecho de que entre la población más joven que se incorpora al mundo laboral exista cada vez una menor brecha podría ser un indicio de que la brecha puede seguir reduciéndose en los próximos años.

Basándonos en el sector de ocupación, este tipo de brecha se ve incrementada en aquellos sectores que están más masculinizados como suelen ser el sector energético, la industria manufacturera y, sobre todo, la construcción. Por el contrario, sectores como la administración pública y la hotelería cuentan como una brecha salarial mucho más reducida debido, también, a la gran cantidad de mujeres trabajando en éstos.

Por último, diversos estudios demuestran que la brecha salarial ajustada es mayor cuando mayor es el nivel de salario¹⁸. Esto se relaciona directamente con las barreras o dificultades impuestas a las mujeres a lo largo de los años para poder ascender a puestos de mayor reconocimiento y responsabilidad, lo que se conoce como el llamado “Techo de Cristal”.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) define este concepto como “la existencia de barreras “invisibles” que impiden o dificultan el acceso de las mujeres a los puestos más relevantes de las organizaciones. El escaso porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad, tanto en instituciones públicas, como en el sector privado demuestran la existencia de este efecto en España”¹⁹. A pesar de ello, los datos demuestran que las mujeres que consiguen “romper” ese techo de cristal y alcanzar puestos de mayor responsabilidad siguen percibiendo salarios más bajos que los de sus compañeros aún contando con las mismas características socioeconómicas y laborales.

Un ejemplo de discriminación salarial por razón de sexo ocurrido en Canarias fue resuelto por la STSJ Sala de lo Social de Canarias (Tenerife) de 20 de enero de 2020²⁰. Esta sentencia, basada en los fundamentos jurídicos del artículo 14 CE y el 28 ET, resuelve el caso el caso de una trabajadora que cobraba aproximadamente un 40% menos al mes que sus compañeros. El TSJ de Canarias obliga a Funcanis, dependiente de la Consejería de Sanidad del Gobierno regional, a indemnizar a una trabajadora que cobraba 719 euros menos al mes que a sus compañeros. La trabajadora entró a trabajar a “Fundación Canaria de Investigación Sanitaria” en 2009 y, desde entonces, el grupo de investigación estaba integrado por ella y otros tres investigadores, todos ellos varones y los cuatro con el mismo tipo de contrato por tiempo indefinido.

¹⁸ *Idem* pág. 53.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ Rec. núm. 882/2019.

Los tres investigadores cobraban en concepto de complemento de productividad o plus *ad personam*, los cuales estaban pagados por la empresa, una cantidad mensual de 1.748,81 euros mientras que la demandante solo recibía 1.029,77 euros en el mismo concepto de “complemento de productividad”. Esta, al enterarse de la diferencia habida en las compensaciones, consideró que se trataba de una discriminación por razón de sexo ya que no habían motivos justificables para que ella cobrase menos que sus compañeros.

En el juicio, la parte demandada negó la existencia de discriminación haciendo alusión a un informe de la Inspección de Trabajo en el que se concluyó que no había tal discriminación por parte de la empresa, debido a que ésta se había limitado a respetar las retribuciones del personal investigador que venían establecidas en las empresas para las que prestaron servicios anteriormente y a las cuales sucedió. No obstante, el Tribunal detectó una discriminación directa por razón de sexo debido a que no había establecido ningún Convenio Colectivo en la empresa y, por lo tanto, los 3 investigadores varones cobraban más que la investigadora sin ningún fundamento razonable ni objetivable.

Como conclusión, la sentencia falla a favor de la parte demandante debido a que esa diferencia salarial no estaba justificada en criterios objetivos ajenos a estereotipos de género, condenando a la demandada al pago de 27.323,52€ en concepto de indemnización equivalente a los salarios dejados de percibir desde la presentación de la demanda hasta la fecha de sentencia en el Juzgado de lo Social además del pago de las costas procesales que asciende a 600€.

3. FACTORES CAUSANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO

3.1. La segregación laboral: horizontal y vertical

La segregación laboral hace referencia a la representación de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones que existen en el mercado de trabajo, éstos trabajan en diferentes sectores y ocupan cargos diferentes. Normalmente las mujeres se encuentran

concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad y menor retribución y reconocimiento²¹.

No obstante, aunque las mujeres han aumentado considerablemente su participación en el trabajo remunerado, diversos factores como el habitual mayor desempleo femenino, la mayor temporalidad y el trabajo a tiempo parcial, etc. hacen que dicho incremento de la ocupación femenina no se deba a una mayor igualdad, sino a que hombres y mujeres presentan diferentes formas de introducirse en el mercado laboral.

Por otro lado, existen varias teorías que explican la segregación laboral por razón de género pero las más importantes son: la teoría del capital humano, el concepto *Overcrowding-approach* y por último el modelo del monopsonio.

- Teoría del capital humano, creado por Anker (1998)²². Según este, las mujeres acumulan menos capital humano que los hombres porque no participan en el mercado de trabajo de forma continua, es decir, adquieren una mayor responsabilidad en las tareas del hogar y como consecuencia le dedican menos tiempo a la actividad laboral. Además, prefieren trabajos más flexibles y con menos oportunidades de promoción y esto hace que su nivel de formación sea inferior al de los hombres por lo que la remuneración percibida por ellas será menos que la de ellos.
- Concepto de *Overcrowding-approach*, creado por Bergman (1974)²³. Este hace referencia a las diferencias salariales por sexo que se basan en la oferta y demanda laboral además de en la segregación ocupacional. Bergman fundamenta su teoría en la existencia de una “feminización” de puestos de trabajo debido a la gran concentración de mujeres en determinadas ocupaciones o sectores, lo que tendría como reacción directa un exceso de oferta que provocaría la reducción de los salarios en las mujeres.

²¹ BARBERÁ, T; DEVECE, C; ESTELLÉS, S y MDEMA, C.: “La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal”, *V international conference on industrial engineering and industrial management*, Cartagena, 2011, págs. 986-995.

²² ANKER, R.: “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm.3, 1997, págs. 345-370.

²³ BERGMAN, B.: “Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex”. *Eastern Economic Journal* vol. 1, 1974, págs. 103-110.

- El modelo del monopsonio, desarrollado por Madden (1975)²⁴. El autor basa su teoría en que aunque mujeres y hombres tengan el mismo nivel de productividad, el empresario puede decidir pagar un salario menor a las mujeres debido a que estas tienen menos oportunidades de empleo, es decir, que si una mujer no está dispuesta a trabajar por esa cantidad inferior de salario habrá otra que si lo esté, basándose en la idea de la creciente incorporación de la mujer al mundo laboral. Esta acción tendría como consecuencia una discriminación laboral por razón de género y una obtención mayor de sus beneficios, aunque su intención no fuese la de discriminar a las mujeres sino la de aumentar su productividad al menor coste.

Asimismo, la segregación laboral también es conocida como la segregación ocupacional, la cual se entiende como la presencia desigual de población femenina en determinados sectores y de la masculina en otros. Esta segregación se puede dividir dos tipos: la segregación horizontal y la segregación vertical.

A) La segregación horizontal

La segregación horizontal hace referencia a las diferencias que se dan en la distribución de hombres y mujeres entre los distintos sectores productivos. Actualmente, aunque cueste identificarlo de forma directa, en la sociedad existen más ocupaciones y sectores productivos para hombres que para mujeres, lo cual produce que las mujeres tengan menos oportunidades en el mercado de trabajo. En España, habitualmente, la mayor parte de las mujeres ocupadas se concentran en el sector servicios. Asimismo, aproximadamente la mitad de las mujeres ocupadas ocupan puestos de baja cualificación. No obstante, aunque la presencia femenina en el mercado de trabajo haya aumentado considerablemente en los últimos años, los índices de segregación horizontal de género se han mantenido prácticamente igual. A continuación mostramos una tabla donde se reflejan los datos de la distribución de la ocupación de hombres y mujeres por rama de actividad en 2019.

²⁴ GARCÍA DE FANELI, AM.: “Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre la discriminación ocupacional y sectorial por género”, *Revista de Ciencias Sociales, Desarrollo económico*, núm.114, 1989, págs. 239-264.

Tabla 1. Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INE (%).

RAMA DE ACTIVIDAD	MUJERES	HOMBRES
Industria manufacturera	7,5 %	16,6 %
Construcción	1,3 %	10,8 %
Transporte y almacenamiento	2,2 %	7,7 %
Hostelería	10,1 %	7,4 %
Información y comunicaciones	2,0 %	3,8 %
Actividades financieras y seguros	2,5 %	1,8 %
Actividades inmobiliarias	0,9 %	0,6 %
Actividades industriales y servicios auxiliares	6,1 %	4,4 %
Educación	10,1 %	4,2 %
Actividades sanitarias y servicios sociales	14,2 %	3,7 %
Actividad en los hogares como empleadores del personal doméstico	5,7 %	0,7 %

Vemos como estos datos reflejan que las mujeres se concentran en 3 sectores claramente identificados que son la hostelería, la educación y las actividades sanitarias. Sin embargo, la mayoría de los hombres se encuentran en sectores como la industria manufacturera, la construcción y el transporte y almacenamiento, que son ocupaciones relacionadas con la fuerza o un mayor conocimiento tecnológico. Estos resultados dan a entender como, actualmente, siguen existiendo los denominados “estereotipos femeninos”, es decir, la mujer sigue siendo encasillada en trabajos de labores domésticas, el cuidado de hijos, trabajos asistenciales, etc. Estos casos, el de sexualizar los puestos de trabajo, son mas comunes en las PyMes (Pequeñas y Medianas empresas) donde sus empresarios apenas invierten recursos en procesos de selección de trabajadores, lo cual supone, entre otras cosas, que las mujeres no puedan superar los procesos de selección en sectores donde predominan más los hombres.

Aunque es necesario aclarar que no solo se dan en este tipo de empresas, puesto que también se han dado situaciones similares en grandes multinacionales²⁵.

²⁵ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.: “Condiciones de trabajo según género en España”, 2015, pág. 12.

B) La segregación vertical

La segregación vertical, también conocida como segregación jerárquica, hace referencia a la concentración de hombres o mujeres en determinados niveles de ocupación dentro de la empresa. En este sentido, nos referimos a las dificultades impuestas a las mujeres a la hora de querer ascender a un puesto de trabajo con una categoría superior en el que pueda obtener mayor responsabilidad y reconocimiento.

Como hemos comentado anteriormente, la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo ha sido mayor en la última década pero dicha evolución no se ha acabado de reflejar en los puestos de nivel superior. Los datos obtenidos muestran aún la existencia de una segregación vertical muy evidente. Distribución del nivel de ocupación por sexo en España en 2019:

Tabla 2. Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INE (%).

NIVEL DE OCUPACIÓN	MUJERES	HOMBRES
Directores y Gerentes	2,9 %	4,9 %
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	14,1 %	5,4 %
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,7 %	9,5 %
Técnicos: profesionales y de apoyo	9,0 %	12,2 %
Empleados de oficina que no atienden al público	7,6 %	3,9 %
Empleados de oficina que atienden al público	7,4 %	2,4 %
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	17,4 %	10,4 %
Trabajadores de los servicios de salud y cuidado de personas	11 %	2,5 %
Trabajadores cualificados de la construcción	0,2 %	8,1 %
Trabajadores no cualificados en servicio	13,2 %	2,6 %

En esta tabla se aprecia como en los niveles “mejor cualificados” el hombre siempre supera en porcentaje a la mujer, sin embargo, si nos centramos en aquellos niveles donde el nivel de exigencia es menor se observa claramente que el porcentaje femenino es mayor.

Estos obstáculos en la promoción de la mujer dentro de la empresa se dan tanto a nivel europeo como español. Todos ellos, tanto los europeos como los españoles, han sido comentados y estudiados a lo largo de este trabajo y son los siguientes:

Tabla 3²⁶. Obstáculos impuestos a la promoción de las mujeres.

Contexto Europeo	Contexto Español
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de estereotipos. • Falta de visibilidad en los altos cargos. • Falta de experiencia. • Compromiso de la mujer con su vida personal. • Barreras profesionales relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> • La segregación ocupacional por sexo en el mercado de trabajo. • Los pactos entre iguales (entre hombres). • Estereotipo gerencial existente en la cultura organizacional con pautas asociadas con: el rol masculino, la dedicación al trabajo, el éxito en la carrera, etc. • La división del trabajo productivo/reproductivo. • El “Techo de Cristal”.

3.2. Mayor concentración de mujeres en el trabajo a tiempo parcial

La jornada a tiempo parcial, sucede cuando el número de horas acordadas para la prestación de servicio, es inferior a una jornada completa, es decir, menos de 40 horas semanales.

En España, los últimos datos recogidos pertenecen al año 2017. En ese periodo, la diferencia (en euros) entre hombres y mujeres con contratos de jornada a tiempo parcial es de 869.96€.

²⁶BARBERÁ, T; DEVECÉ, C; ESTELLÉS, S y M DEMA, C.: *op. cit.*, pág. 991.

Analizando estos datos, podemos afirmar que para la misma jornada de trabajo, la ganancia media del hombre, en el año 2017, es mucho mayor. A pesar de que la ganancia del varón es mayor, hay más mujeres que tienen un contrato a tiempo parcial. Esto es



Fuente: Elaboración propia

Tribunal de Justicia de la Unión Europea²⁹.

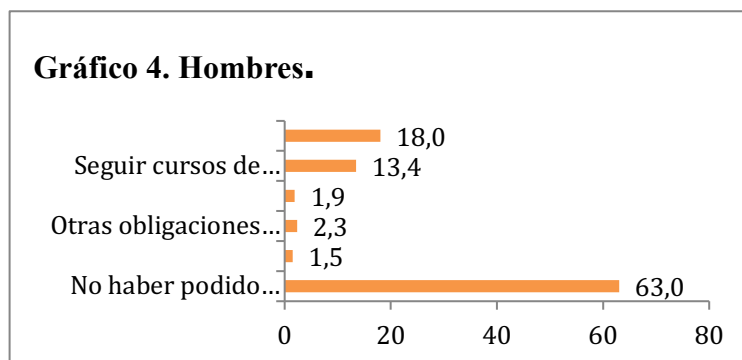
A continuación, en los gráficos cuatro y cinco, observaremos cómo los roles de género de los que se hablaba en el párrafo anterior, hacen que las mujeres españolas tengan menos opciones para acceder a un empleo con un contrato a tiempo completo.

debido a un problema social como los estereotipos o roles de género²⁷ que influyen a la hora de contratar, determinando así su futuro laboral. Una posible conjetura es que el trabajo a tiempo parcial, puede ser un puente para llegar a un trabajo con jornada a tiempo completo²⁸ pero esto depende de otros factores como por ejemplo la edad en la que accedas al mercado laboral. De una forma u otra, existe un trato discriminatorio entre hombres y mujeres porque de forma indirecta, existen más mujeres trabajadoras con esta modalidad contractual afectando no solo a la vida laboral, si no también a las prestaciones que se adquieren una vez se finaliza la misma y así lo determina el

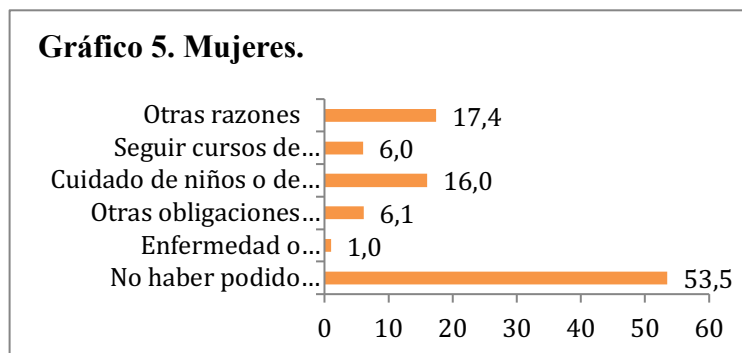
²⁷ MINISTERIO DE IGUALDAD GOBIERNO DE ESPAÑA.: "Boletín Igualdad en la empresa", 2020.

²⁸ ORTIZ, P.: "El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?", *Revista de Sociología del Trabajo*, núm. 82, 2014, págs. 73-92. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/60423/4564456547337>

²⁹STJUE de 22 de noviembre de 2012 (C-385/11). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011CJ0385&from=ES>



Fuente: INE. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España 2018.



Fuente: INE. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España 2018.

En estos gráficos podemos observar, como los datos de la mujer en el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores es mayor que en los datos de los hombres, en concreto hay una diferencia de 14,1%. Del mismo modo, en otras obligaciones familiares o personales, las mujeres vuelven a tener un porcentaje mayor, en este caso, la diferencia es de 3,8%. Podemos afirmar que, a la mujer, se le ha impuesto este tipo de jornada porque así, se supone que puede compaginar sus tareas domésticas³⁰ y el cuidado de los hijos.

En cambio, un indicador que se asemeja bastante tanto en hombres como en mujeres, es el no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo. Este indicador, lo componen

³⁰ REYES BELTRÁN, F.: “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis”, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 19, 2000, págs. 139-161.

muchas otras variables, como por ejemplo la formación, la rama y el tipo de actividad³¹ que se desarrolla.

3.3. La discriminación indirecta en el mercado laboral

La realidad actual es que son diversos los factores que causan la brecha salarial; la discriminación indirecta es una de ellas. La misma se da en diferentes aspectos pero lo más notorios son el acceso al empleo y en los tipos de jornada:

- Acceso al empleo: la mujer para acceder al empleo tiene ventaja, sin embargo, una vez llegado al puesto de trabajo se frena su desarrollo y la promoción en el mismo. Para ello existe un término muy conocido llamado *techo de cristal*. Se entiende por *techo de cristal* aquellos obstáculos invisibles en la carrera profesional de las mujeres que les impide llegar a cargos con mayor responsabilidad y liderazgo³².
- Jornada a tiempo parcial: como analizamos en el punto 3.2, las mujeres son las que, en mayor parte, tienen trabajos a tiempo parcial. Según datos del INE para el año 2018, 3 de cada 4 empleos a tiempo parcial son ocupados por mujeres. Este tipo de jornada con una retribución más baja, afecta más a las mujeres que a los hombres. Atañe a todos los tramos de edad desde los 25 a los 44 años, coincidiendo con las etapas de educación, maternidad o cuidado de hijos y/o mayores. Las mujeres continúan compaginando el trabajo con la conciliación familiar o con sus estudios, mientras que la corresponsabilidad por parte de los hombres sigue siendo muy baja³³.

Sin embargo, la discriminación indirecta no afecta solo por los roles de género en el que la mujer tiene la obligación de ser ama de casa aparte de trabajar en el exterior, sino también afecta a la formación dentro del trabajo.

³¹ DENIA A., y GUILLÓ, M.D.: "Género y jornada parcial en España: segregación y empleo involuntario", *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Fundación BBVA, 2010, págs. 52-78. Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/23698/1/2010_Denia_Guillo_FundBBVA.pdf (fecha de la última consulta 22 de marzo de 2020).

³² BARBERÁ, E. RAMOS, A. SARRIÓ, M & CANDELA, C.: "Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género" *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm.40, 2002, págs. 55-68.

³³CCOO "Tiempo de mujeres: vida, trabajo y formación"(2020) Disponible en: https://www.ccoo.es/noticia:453950--CCOO_presenta_el_informe_Tiempo_de_mujeres_vida_trabajo_y_formacion&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95 (Recuperado el 21 de mayo 2020).

Es decir, tienen menos oportunidades para formarse dentro de la empresa en modalidad presencial (81% hombres y 71% mujeres) Por el contrario, en modalidad telemática hay un ligero aumento de mujeres (29% mujeres y 18% hombres)³⁴.

A colación de lo expuesto en los párrafos anteriores, es destacable que una de las premisas más notables de la comunidad europea es la cuestión de género, en concreto, la lucha por la discriminación. La misma, está regulada mediante la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta se crea para establecer un marco general que evite la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación.

Del mismo modo, la Constitución Española, en su artículo 14, Título I, capítulo segundo, otorga a todos los españoles el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Pero, en España, no solo existe la CE para que la igualdad sea un derecho, si no que se amplía la protección mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI). Esta ley recoge las definiciones de discriminación directa e indirecta que son las siguientes:

- Discriminación directa: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera desfavorable por razón de su sexo (art. 6.1 LOI).
- Discriminación indirecta: situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro (art. 6.2 LOI).

Junto a esta Ley Orgánica, la jurisprudencia es de vital importancia para erradicar la discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta. Por ello, destacamos la STSJ 12934/2018 de Andalucía de 11 de octubre. En esta sentencia, se condena al Ayuntamiento de Adra por ejercer una práctica de discriminación indirecta siguiendo el precepto de la LOIEHM y en consonancia con la Directiva 2006/54 de la UE. El mismo, tendrá que abonar a cada una de las actoras, en concepto de indemnización resarcitoria por la vulneración de derecho constitucional, la cantidad de 1.923,07 euros. Esta

³⁴ *Ídem*, pág. 26.

vulneración de derecho constitucional, viene dada por las diferencias que existía en el complemento específico que reciben los peones (hombres) y las limpiadoras (mujeres) aún teniendo en el Convenio aplicable el mismo grupo "E" y al nivel 14. Ellos reciben 225.14€ mensuales y ellas 158,87€, una diferencia de 66,27€. La diferencia está en que ellos trabajan en la calle y ellas no, pero esto no es suficiente para el tribunal para demostrar esa diferencia salarial que existe. Por ello, el tribunal falla a favor de las trabajadoras.

4. MEDIDAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES: EL IMPULSO DE LA REGULACIÓN NORMATIVA

4.1. Avances en el ámbito internacional

La primera acción que recoge la igualdad salarial a nivel internacional es la llamada Declaración Universal de los Derechos Humanos que fue creada en 1948 y que además constituyó un antes y un después en la historia de nuestros derechos humanos. En su artículo 23.2 se regula que *“toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”*.

Por otro lado, el Convenio número 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración de 1951, obliga a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo no solo igual, sino también de igual valor. Además, en la misma Conferencia de 1951, se adoptó también la Recomendación nº 90 sobre la igualdad de remuneración, que complementa dicho Convenio estableciendo directivas no obligatorias sobre la aplicación de disposiciones del mismo³⁵. Este Convenio fue el que proclamó por primera vez el concepto de igual trabajo por igual valor.

Tiene especial importancia ya que uno de los pioneros de este, fue la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de 1946, considerada como *“el principal órgano*

³⁵ CASTRO, J. F.: “Discriminación en las relaciones laborales”, *Boletín Dirección del Trabajo*, núm. 146, 2001, págs. 7-19.

internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”.

El Convenio número 100 regula, en su artículo 2.1, que *“Todo miembro deberá, empleando medios adoptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, 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”*. La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor ya no es un cuestión laboral, sino una cuestión de derechos humanos ya que si el trabajo realizado por una mujer se valora menos, solamente por el hecho de ser mujer su dignidad profesional e individual se ve damnificada.

Como comentamos en el párrafo anterior, este Convenio no se basa en tener un salario igual por un trabajo igual, sino por trabajo de igual valor y este concepto no se traslada a Europa y España hasta mucho tiempo después. Esto quiere decir que durante mucho tiempo la legislación internacional ha tenido una visión más progresista que la legislación europea y la nacional. Actualmente, está ratificado por 174 países, entre ellos, España que lo adaptó a su legislación nacional el 6 de noviembre de 1967, pero no fue hasta 1968 cuando entró en vigor así como aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 291 el 4 de noviembre de ese año. Años más tarde de dicha ratificación, España creó la Constitución Española de 1978, en la que se recoge en su artículo 35.1 *“el derecho y el deber al trabajo [...] sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”* así como en el 35.2 la regulación del Estatuto de los Trabajadores en España, que regula en su artículo 28 *“la igualdad de remuneración por razón de sexo”*, el cual analizaremos profundamente más adelante.

Por último, al hablar de igualdad salarial a nivel internacional destaca la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC)³⁶ creada en 2017. Se trata de una coalición en favor de la igualdad de remuneración y que está dirigida por la OIT, la ONU-Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). La EPIC actúa a nivel mundial, regional y nacional para ayudar a los gobiernos y las

³⁶ COALICIÓN INTERNACIONAL PARA LA IGUALDAD SALARIAL. Disponible en: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es/> (fecha de la última consulta 16 de mayo de 2020).

organizaciones de empleadores y trabajadores a adoptar medidas concretas para reducir lo máximo posible la brecha salarial entre hombres y mujeres. Además, se encarga de acelerar los progresos hacia la consecución de la igualdad de género creando conciencia, intercambiando conocimientos y apostando por la innovación.

Uno de los grandes objetivos de la EPIC es lograr, de aquí a 2030, el empleo pleno y productivo así como el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y personas con discapacidad y asegurar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

4.2. La transparencia salarial impulsada desde la Unión Europea

La Unión Europea cuenta, en su conjunto, con un extenso marco regulador sobre igualdad de género, centrándose además en la brecha salarial de género. Tanto es así que dedica gran parte de su acción a este cometido regulándose una serie de Tratados, Cartas Europeas y, sobretodo, Directivas además de contar con un Plan de Acción.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres en Europa está consagrado en los Tratados desde el año 1957. La Unión Europea se fundamenta en base a un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad y concretamente promueve la igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Estos valores u objetivos también se ven reflejados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, concretamente en su artículo 21.

Asimismo, en el Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE), en el artículo 8, también se regula el deber de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover la igualdad en todas sus acciones³⁷.

Como comentamos, Europa creó una serie de Tratados pero los que hablan en profundidad sobre el tema estudiado son los siguientes:

En primer lugar, el Tratado de la Unión Europea o Tratado de Maastricht (TUE)³⁸. El cual regula, entre otras cosas, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, concretamente en su artículo 2 en el cual se manifiesta que “*La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, [....]. Estos valores son*

³⁷ SCHONARD,M: op.cit., pág.1.

³⁸ TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA, 1992. Disponible en:
<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>

comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”.

En segundo lugar, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)³⁹. Este configura la constitución material de la UE. Aquí se regula también la igual remuneración entre hombres y mujeres en el artículo 157 el cual habla en su totalidad de la igualdad de remuneración entre ambos sexos constituyendo en su primer apartado 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”*. No obstante, el apartado 2 de este artículo define la igualdad de retribución como: *“la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; y que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”*. Este concepto fue desarrollado primeramente en el Tratado de Roma⁴⁰ en su artículo 119.

La Carta Social Europea, por su parte, recoge también el derecho a la igualdad de remuneración. Así lo refleja en su artículo 6 diciendo que: *“para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las partes contratantes se comprometen a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor”*. Además, en su artículo 23 de dice que *“la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, entre tantos uno de ellos es el del empleo, trabajo y retribución”*⁴¹.

De igual modo, la Unión Europea, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, ha adoptado los siguientes actos legislativos relacionados con la igualdad y la igualdad salarial entre ambos sexos⁴²:

³⁹ TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA, 1957. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

⁴⁰ TRATADO DE ROMA, 1957. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>

⁴¹ CARTA SOCIAL EUROPEA, ESTRASBURGO, 3.V, 1996. Disponible en: <https://rm.coe.int/168047e013>

⁴² SCHONARD, M: *op. cit.*, pág. 2.

- *Directiva 79/7/CEE*, del Consejo, de 19 de diciembre de 1978. Esta abarca todo lo relativo a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato de hombres y mujeres en materia de seguridad social. Regula en su artículo 4 que “*el principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente [...]*”. Por lo tanto, recoge también el derecho de la mujer a recibir el mismo trato que el hombre en lo que se refiere al cálculo de esas prestaciones y, en consiguiente, que la cantidad sea la misma en ambos sexos cuando se den condiciones exactas entre ellos;
- *Directiva 2004/113/CE*, de 13 de diciembre de 2004. Recoge la aplicación de principio de igualdad de trato entre ambos sexos al acceso de bienes y servicios y su suministro. La misma, recoge en su artículo 4 el significado del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (a efectos de esta), estableciendo en el 4.1 a) que “*no habrá discriminación directa por razones de sexo, como el trato menos favorable a las mujeres por razón de embarazo y maternidad*”, y en el 4.1 b) que “*no habrá discriminación indirecta por razón de sexo*”;
- *Directiva 2006/54/CE*, del Parlamento Europeo y del Consejo, del 5 de julio de 2006. Esta directiva constituye la ampliación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Actualmente, el Parlamento está trabajando en la revisión de ésta en lo referente a las disposiciones sobre la igualdad de retribución. La presente Directiva, en su artículo 1, constituye disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a: “*El acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional; las condiciones de trabajo, incluida la retribución y los regímenes profesionales de seguridad social*”;
- *Directiva 2010/41/UE*, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010. Habla sobre la aplicación del principio de igualdad de trato de hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma. Además, ésta deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo. Su artículo 1, dispone que “*configura un marco para hacer efectivo en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma o contribuyen al ejercicio de una actividad de ese tipo,*

en relación con aquellos ámbitos que no están cubiertos por las Directivas 2006/54/CE y 79/7/CEE”.

Estas cuatro directivas se encargan, cada una desde su ámbito correspondiente, de velar por la igualdad de oportunidad y remuneración de hombres y mujeres en el acceso a cualquier ámbito laboral tanto en lo referido al trabajo autónomo como al trabajo por cuenta ajena. Se han ido creando a lo largo de los años para encargarse de que en cada sector laboral se respete dicha igualdad entre ambos sexos y que por ninguna razón no justificada puedan darse situaciones de discriminación laboral. Al hablar de igualdad de trato entre hombres y mujeres también nos estamos refiriendo a la igualdad salarial entre ambos ya que se trata de un otro tipo de discriminación y las Directivas son las encargadas de evitar que esto suceda.

Además, hay que señalar que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha ocupado un importante papel en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Dos son las sentencias dictadas más relevantes al respecto:

Por un lado, la *Sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976*⁴³, donde el Tribunal reconoce el efecto directo de principio de igualdad de retribución para ambos sexos y además declaró que es aplicable no solo la actuación de las autoridades públicas, sino también a todos los convenios colectivos para regular el trabajo por cuenta ajena.

Por otro lado, la Sentencia del TJUE (caso Marschall) de 11 de noviembre de 1997⁴⁴, en la que el Tribunal declaró que la legislación comunitaria no se oponía a una norma nacional en la que se obligase a promover a las candidatas femeninas en los sectores de actividad en las que las mujeres fuesen menos numerosas que los hombres siempre y cuando la ventaja no fuese automática. A esto se le llama “discriminación positiva”.

El 5 de marzo de 2010, la Comisión Europea aprobó la Carta de la Mujer con la finalidad de promover de una forma más eficaz la igualdad entre hombres y mujeres tanto en Europa como en el resto de mundo. A su vez, en diciembre de 2015, la Comisión publicó también el Compromiso estratégico que daba continuidad a su Estrategia para la igualdad entre

⁴³STJUE de 8 de abril de 1976 (C-43/75) Disponible en:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61975CJ0043&from=IT>

⁴⁴STJUE de 11 de noviembre de 1997 (C-409/95) Disponible en:

<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-supranacional-n-c-409-95-tjue-11-11-1997-47541763>

hombres y mujeres. Este Compromiso estratégico se centra en 5 ámbitos fundamentales que son:

- El aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica;
- La reducción de la brecha y la desigualdad salarial y de pensiones y por consiguiente, la lucha contra la pobreza entre mujeres;
- La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en la toma de decisiones;
- Luchar contra la violencia de género y dar protección y apoyo a las víctimas;
- La promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Por otro lado, La Comisión Europea adoptó en noviembre de 2017 un Plan de Acción llamado “*Plan de Acción de la UE 2017-2019*” para abordar la brecha salarial de género. Este cuenta con 24 puntos de acción en el que se tratan las diversas causas fundamentales que dan lugar a dicha brecha, teniendo 8 líneas de acción principales⁴⁵:

- Mejorar la aplicación del principio de igualdad salarial;
- Combatir la segregación en ocupaciones y sectores;
- Romper el techo de cristal: abordar la segregación vertical;
- Abordar la sanción penal;
- Mejor valorización de las habilidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres;
- Descubriendo desigualdades y estereotipos;
- Alertar e informar sobre la brecha salarial de género; y
- Mejora de las asociaciones para abordar la brecha salarial de género.

Este Plan de Acción cuenta, además, con un informe que habla de la “*Recomendación sobre el principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres a través de la transparencia*”⁴⁶. La transparencia salarial es un factor fundamental a la hora de hacer

⁴⁵ COMISIÓN EUROPEA.: “Acción de la UE por la igualdad salarial”, 2019. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en (fecha de la última consulta: 30 de abril de 2020).

⁴⁶ COMISIÓN EUROPEA.: “Informe sobre la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la Transparencia”, *Informe de la Comisión Europea*, 2017. Disponible en:

efectiva la igualdad de retribución. En la práctica, el conocimiento de los distintos niveles salariales dentro de una empresa puede ser útil a la hora de que una persona quiera denunciar tal discriminación ante los órganos jurisdiccionales nacionales. Esta Recomendación propone cuatro medidas específicas que tienen como objetivo ayudar a los Estados miembros a mejorar la transparencia salarial, y son: el derecho de las personas a solicitar información sobre los niveles salariales; los informes a nivel de empresa; las auditorías salariales; y la inclusión de la igualdad de retribución en la negociación colectiva. Se propone a los Estados miembros que apliquen aquellas medidas que les resulten más adecuadas según sus circunstancias. No obstante, a pesar de esta proposición, solo 11 de los ellos (como por ejemplo Bélgica o Dinamarca) disponen de legislación en vigor sobre transparencia salarial y de estos, solo 6 han adoptado nuevas medidas sobre el tema a tratar o han mejorado las ya existentes.

De las cuatro medidas comentadas anteriormente, tiene especial importancia la auditoría salarial ya que la Recomendación anima a dichos Estados a adoptar medidas que garanticen la realización de auditorías en empresas y organizaciones que empleen al menos a 250 trabajadores. Dichas auditorías deberán incluir un análisis de la proporción tanto de mujeres como de hombres en cada categoría o puestos de trabajo, así como un análisis del sistema de evaluación y clasificación de empleados y las diferencias salariales por razón de género. “Las auditorías salariales deberían hacer más sencillo analizar los aspectos de igualdad de género en la retribución, alcanzar conclusiones sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución y determinar las posibles opciones para abordar los problemas detectados”⁴⁷.

Del mismo modo, se anima a los Estados miembros a velar por que la igualdad de retribución sea un tema a debatir en la negociación colectiva, particularmente las auditorías salariales. Esta inclusión de la igualdad retributiva en la negociación colectiva cuenta con el apoyo firme de los sindicatos. Señalar, para concluir, que 5 de los Estados miembros (como por ejemplo Francia)⁴⁸ disponen de medidas legislativas para garantizar que este tema forme parte del proceso de negociación colectiva.

<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/?fuseaction=list&coteId=1&year=2017&number=671&language=ES> (fecha de la última consulta 20 de mayo de 2020).

⁴⁷ *Ídem*, pág. 6.

⁴⁸ *Ídem*, pág. 7.

En relación con el apartado anterior, la Comisión Europea ha creado la llamada “Estrategia para la igualdad de género 2020-2025”⁴⁹, en la que quedan reflejados aquellos objetivos políticos y acciones con las que se pretende lograr avances concretos en materia de igualdad de género en Europa. Esta recoge, entre otras, la igualdad de oportunidades laborales entre ambos sexos con la finalidad de prosperar en la sociedad y, sobretodo, en la economía.

Dado que en la actualidad, las mujeres de la UE ganan un 16% menos por hora que los hombres, así como que el 75% de las tareas domésticas y cuidados no remunerados son realizados por mujeres⁵⁰, esta Estrategia establece medidas correctoras con el fin de que esos porcentajes se reduzcan en un futuro próximo. Las medidas establecidas son:

- Velar porque las mujeres y hombres reciban un salario igual por un mismo trabajo, a través de la proposición de disposiciones vinculantes en materia de transparencia salarial de aquí a final de 2020.
- Hacer que las normas de la UE relativas a la conciliación de la vida familiar y profesional de las mujeres y los hombres funcionen en la práctica, garantizando que los Estados miembros transpongan y apliquen las normas y fomentando un equilibrio en el reparto de los permisos de hombres y mujeres por motivos laborales y las fórmulas de trabajo flexible.

Por último, la Comisión Europea promueve una iniciativa que consiste en una propuesta de Directiva sobre la “brecha salarial de género: transparencia en la remuneración de hombres y mujeres”⁵¹. Esta iniciativa pretende introducir medidas vinculantes de transparencia salarial, aumentar la transparencia de los sistemas de remuneración, mejorar la compensación pública de los conceptos jurídicos pertinentes y reforzar los mecanismos de ejecución.

⁴⁹ COMISIÓN EUROPEA.: “Trabajar por una Unión de la Igualdad: La Estrategia para la Igualdad de género 2020-2025”, 2020. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_es.pdf (fecha de la última consulta: 27 de mayo 2020).

⁵⁰ *Ibidem*.

⁵¹ COMISIÓN EUROPEA.: “Brecha salarial de género: transparencia en la remuneración de hombres y mujeres”, Programa de trabajo de la Comisión, Propuesta de directiva, 2020. Disponible en: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency> (fecha de la última consulta 27 de mayo 2020).

4.3. Avances recientes en España para luchar contra la discriminación salarial por razón de sexo

En España la prohibición de discriminación retributiva viene recogida en el texto constitucional de la interpretación conjunta de los arts. 14 y 35 CE. Asimismo, el artículo 14 hace referencia a un ámbito más generalizado diciendo que *“todos los españoles son iguales ante la ley, si que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, [...]”*; mientras que el artículo 35, por su parte, hace una mención más expresa a la igualdad retributiva regulando que *“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”*, así como que la ley regulará un Estatuto de los Trabajadores.

Fue el RDL 2/2015 de 23 de octubre, el que aprueba el texto refundido del estatuto de los trabajadores. Este hace referencia a la no discriminación razón de sexo en el mercado de trabajo en sus artículo 17, que regula la *no discriminación en las relaciones laborales* configurando que *“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales [...] a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial [...]”*. Del mismo modo, en su artículo 28 se establece la *igualdad de remuneración por razón de sexo* regulando que *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*.

Además de estos preceptos, la LOIEHM tiene como que el objetivo *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición [...]”*. Sin embargo, esta ley no se ocupa expresamente de la discriminación

retributiva por razón de sexo y, además, los avances obtenidos con su aplicación una década después de su adopción son escasos.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modifica la LOIEHM, y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público entre otros.

Los cambios que se producen en la Ley Orgánica se tratan en el artículo 1 del Real Decreto-Ley y alguno de ellos son los siguientes:

- Se rebaja a 50 o más el umbral de las personas que trabajan en las empresas que de forma obligatoria tienen que elaborar un plan de igualdad.
- Se modifican las medidas que los planes de igualdad deben introducir en su contenido.
- Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.

Con relación a las modificaciones que afectan al TRLET, podemos destacar, en primer lugar, la ampliación del artículo 9 que establece en su tercer apartado que “*en caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor*”. Esta medida es ambigua, puesto que lo que quizás se pretendía mientras se redactaba el RD era que se garantizara la retribución más alta a aquellas personas que ganaran un proceso por discriminación retributiva. Y, sin embargo, de esta forma, también se da paso a la posibilidad de que las condenas se equiparen a la baja⁵². Así mismo, también se modifica el artículo 28. *Igualdad de remuneración por razón de sexo*. El mismo, se amplía en dos apartados más, incluyendo los registros de los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Y en empresas de menos de cincuenta trabajadores, los empresarios, tendrán que incluir en el Registro Salarial una justificación de la diferencia entre salarios y que este motivo no esté relacionado con el sexo de las personas trabajadoras, las cuales tiene derecho a acceder, a través de la representación legal de los

⁵² BALLESTER PASTOR, M. A.: “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol.4, núm. 2, 2019. Págs. 14-38. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/4763> (Recuperado el 18 de mayo 2020).

trabajadores en la empresa, al registro salarial. Estos cambios que introduce el RD 6/2019 son modificaciones que si bien pueden decirse que son escasos, también son absolutamente necesarios. Como ya veíamos anteriormente, la LOIEHM garantizaba la igualdad real entre hombres y mujeres pero llegado el momento de su aplicación, resultó ser más complicado de lo esperado, por ello, de esta forma, nació el RD 6/2019. El mismo se entiende como un complemento a dicha ley pero insuficiente para combatir los numerosos problemas que existen con respecto a la brecha salarial, como las lagunas en la cotización entre otras⁵³.

Del mismo modo, la LOIEHM señala expresamente en su artículo 42.1 que *"Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral"* como ya mencionamos en el párrafo anterior, es necesaria la negociación entre los representantes de cada parte, tanto de los empleados como de la empresa.

En relación con lo anterior, la LOIEHM sufre modificaciones en su artículo 46 que regula *el concepto y contenido de los planes de igualdad*. Por un lado, se amplía el 46.2 el cual regula los datos que son necesarios contemplar como, por ejemplo, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación y las retribuciones; todo ello para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Por otro lado, el artículo 46.6 regula, actualmente, que *"reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso"*.

⁵³ *idem* pág. 33.

El diagnóstico de un plan de igualdad consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo para detectar aquellas áreas en las que la igualdad es más imprescindible⁵⁴. Es necesario que las empresas recopilen datos sobre empleo de la empresa, las políticas y los datos de la plantilla, entre ellos el registro salarial mencionado en el art. 28.2 TRLET. En este diagnóstico es necesario que tanto la representación de la empresa, como la de los empleados estén unidos y establezcan criterios en común para poder actuar: así mismo, tendrán que ser negociados en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad. Los objetivos principales son:

1. Reconocer las prácticas discriminatorias que se dan en la empresa.
2. Exponer y demostrar la necesidad de estas acciones.
3. Seguir creciendo como empresa en materia de igualdad.

Esta ley (LOIEHM) va a producir una serie de efectos sobre la negociación colectiva y uno de los más significativos es el deber de negociar los planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores⁵⁵. En el caso de que exista un convenio colectivo de empresa, el plan de igualdad se formalizará en el marco de la negociación de los convenios. Por otro lado, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, tendrán que negociar el plan a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la misma⁵⁶. Asimismo, la nueva regulación legal implica la apertura de una concreta negociación en el ámbito de la empresa sobre el plan de igualdad, aunque no existan en esta última un convenio colectivo propio o un acuerdo o pacto colectivo de empresa

El Plan de Igualdad puede instrumentarse a través de un convenio colectivo de empresa o de un pacto que tenga dicho ámbito funcional. Legalmente, nada impide que se haga de

⁵⁴ SECRETARÍA DE LA MUJER DE CCOO DE ANDALUCÍA.: "Guía práctica: cómo elaborar un plan de igualdad" 2013. Disponible en: http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181_Guia_practica_Como_hacer_un_plan_de_igualdad.pdf (Recuperado el 21 mayo de 2020).

⁵⁵ CCOO.: "La formalización de los planes de igualdad en la negociación colectiva". Disponible en: <https://www.ccoo.es/a1ab3f5330f926f46352b6b396e3bb0a000001.pdf>

⁵⁶ ESCUDERO, R.: "La formalización de los planes de igualdad en la negociación colectiva" Resumen del artículo "El complejo juego ente la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: significación general y manifestaciones concretas" *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm.1, 2007, págs. 991-1010.

una u otra forma, siempre que dicho plan tenga una entidad propia y diferenciada y cumpla los requisitos y contenidos exigidos por la Ley.

No obstante, lo que es conveniente evitar, es que *“el Plan de Igualdad sea un conjunto de medidas que, en el fondo, esté desconectado del núcleo duro de las condiciones de trabajo contenidas en un convenio colectivo y que no tengan un nivel de concreción suficiente ni mucha trascendencia ni el grado adecuado de efectividad de cara a impedir cualquier tipo de discriminación”*⁵⁷.

Cabe destacar, que otro apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres son los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades (de aquí en adelante PEIO). Estos responden al compromiso del Gobierno de España con la igualdad efectiva entre sexos. El desarrollo del PEIO data del año 2014 al 2016 y es el único plan existente en la actualidad porque el plan 2018-2021 sigue aun en proceso de elaboración. Los PEIO, son un instrumento mediante el cual el Gobierno define las medidas y objetivos prioritarios para erradicar la discriminación por razón de sexo. Los objetivos que destacan son:

1. Reducir las desigualdades que aún existen en el ámbito del empleo.
2. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
3. Erradicar la violencia que sufren las mujeres.
4. Integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidad en todas las políticas y acciones del Gobierno.

El PEIO trata de impulsar la igualdad efectiva y de oportunidades entre mujeres y hombres, no solo porque es un derecho fundamental reconocido en diversos textos internacionales sobre derecho humanos como por ejemplo, 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, si no porque es necesario que exista la igualdad para construir una sociedad justa, libre, cohesionada y con un desarrollo económico alto.

Por último, en Canarias, la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres se ha elaborado como refuerzo para promover la igualdad de derechos

⁵⁷ CCOO.: *op. cit.* pág. 4.

de las mujeres y los hombres en el territorio del archipiélago canario. En concreto, en el artículo 31 se habla sobre la negociación colectiva. En él se expone que la Administración Autónoma Canaria, fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Canarias. Del mismo modo, en el artículo 31. 3 a) la Administración Autónoma Canaria garantizará lo siguiente: *"que los convenios colectivos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género."*

En su capítulo II, de la igualdad en el empleo, la Ley Canaria, también manifiesta las medidas de acción positivas que se destinan para garantizar la igualdad de oportunidades, superar las situaciones de segregación y las desigualdades retributivas.

5. CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, así como los factores causantes de esta, se ha podido llegar a las siguientes conclusiones.

PRIMERA. Con el paso de los años se ha dejado de ver a la mujer como un sinónimo de maternidad y labores domésticas para pasar a verla como una integrante más del mercado laboral, tanto es así que en el año 2018 la tasa de ocupación femenina ascendía a un 57%. No obstante, tal aumento de la mujer en el mundo laboral ha tenido como consecuencia la existencia de discriminación por razón de sexo y en especial la discriminación retributiva. Actualmente, tanto en Europa como en España se siguen dando situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que ocupan puesto de trabajo de igual valor.

SEGUNDA. La principal expresión de discriminación laboral entre ambos sexos es la discriminación salarial. A raíz de analizar los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística, se ha corroborado que una de las principales razones de esta desigualdad salarial es el gran número de mujeres que tiene que conciliar su vida laboral con la

familiar y, por ende, cuentan con un mayor número de contratos a tiempo parcial o contratos temporales.

Al mismo tiempo, con la información obtenida de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, se confirma que las mujeres tienen impuestas determinadas barreras a la hora de acceder a puestos de trabajo, así como promocionar en el mismo que tengan un mayor reconocimiento, que es lo que comúnmente se conoce como “Techo de Cristal”.

TERCERA. Tanto el ámbito internacional, europeo como nacional existen normas en relación a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, así como a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo. La normativa que tratamos es la siguiente:

En el ámbito internacional: la Declaración Universal de los Derechos Humanos creada en 1948 y el Convenio número 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración de 1951. Además, hace relativamente poco, se fundó la EPIC la cual actúa a nivel mundial con la finalidad de intentar reducir la brecha salarial lo máximo posible. La EPIC es, actualmente, la institución de mayor reconocimiento internacional en el ámbito de la igualdad salarial.

En el ámbito de europeo: destaca la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en asuntos de empleo y ocupación, así como el Plan de Acción de la Unión Europea dirigido a igualar la situación laboral entre ambos sexos. Del mismo modo, se creó la Estrategia para la igualdad de género 2020-2020 la cual lucha hoy en día para que dejen de existir situaciones de acoso laboral o sexual por razón de sexo y porque la figura de la mujer sea reconocida en sectores de mayor reconocimiento.

En el ámbito nacional: España constituye desde el principio de igualdad y no discriminación, establecido en la Constitución Española de 1978 hasta la Ley Orgánica 3/2007 sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades. Asimismo, se puede decir que la Ley 3/2007 es la más importante a la hora de medir la desigualdad salarial y la discriminación por razón de sexo en el mercado de trabajo.

Dada la importancia que ha tenido este tipo de discriminación en España, nos hemos planteado si las medidas que se establecen en esas leyes o directivas contra la lucha de la desigualdad salarial han tenido un resultado favorable, es decir, si se ha producido una disminución en la discriminación. Para comprobar la eficacia de tales medidas nos hemos basado en distintos estudios, tanto nacionales como internacionales, que hablan sobre la discriminación retributiva por razón de sexo y, una vez analizados los resultados obtenidos en estos, se hace evidente que tales medidas y restricciones no están cumpliendo con los resultados esperados. Esto se debe a que sigue existiendo este tipo de discriminación en los empleos a pesar de los esfuerzos de las mujeres y hombres, aunque en menor medida, por erradicarlo.

CUARTA. El estudio de la normativa internacional, europea y nacional, así como los instrumentos de *soft law* existentes (planes de acción o estrategias), nos permite concluir que más allá de la modificación de las leyes sobre igualdad o de la necesidad de constituir una ley específica para la igualdad retributiva, la mejor forma de conseguir reducir aún más la discriminación salarial es a través de la concienciación y cooperación social. Esto es así ya que la discriminación, sea del tipo que sea, va más allá de los problemas de validez y/o eficacia que se dan en las normas, es un problema social, y por lo tanto, solo concienciando a la sociedad o cambiando la visión de la misma se podrá conseguir una igualdad real y efectiva.

QUINTA. La discriminación salarial por razón de sexo es un tipo de discriminación que actualmente cuenta con una gran repercusión debido a que cada vez, más mujeres están reivindicando sus derechos laborales y se manifiestan en contra de organizaciones que tratan de ocultar la existencia de estas situaciones. Esta desigualdad, lejos de estar disminuyendo, está se da cada vez más presente en los puestos de trabajo, y unas de las tantas medidas posibles para combatirla son los Planes de Igualdad de Oportunidades, a los cuales nos referimos en el último apartado de nuestro trabajo.

Hay posibilidades de eliminar la discriminación retributiva o, al menos, reducirla lo máximo posible y es por ello por lo que el Gobierno no puede conformarse con los

resultados actuales sobre la disparidad salarial. Debe seguir en la misma dinámica, debiendo realizar tantos cambios como fuesen necesarios para que realmente se valore por igual a hombres y mujeres dentro del mercado de trabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

ANKER, R.: “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 3, 1997, págs. 343-370.

BALLESTER PASTOR, M. A.: “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol.4, núm. 2, 2019, págs. 14-38.

BARBERÁ, E. RAMOS, A. SARRIÓ, M & CANDELA, C.: "Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género" *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm.40, 2002, págs. 55-68.

BARBERÁ, T.; DEVECE, C.; ESTELLÉS, S. y M DEMA, C.: “La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal”, *V international conference on industrial engineering and industrial management*, Cartagena , 2011, págs. 986-995.

BERGMAN, B.: “Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex”. *Eastern Economic Journal* ,vol. 1, 1974, págs. 103-110.

CASTRO, J. F.: “Discriminación en las relaciones laborales”, *Boletín Dirección del Trabajo*, núm. 146, 2001, págs. 7-19.

CÉBRIAN, I. y MORENO, G.: “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos”, *Revista de Economía Industrial*, núm. 367, 2020, págs. 121-137.

CERVIÑO CUERVA, E.: “La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación”, *Panorama social*, núm. 27, 2018, págs. 66-81.

COMISIÓN EUROPEA.: “Informe sobre la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la Transparencia”, 2017, COM(2017) pág.671 final.

DENIA A., y GUILLÓ M.D.: “Género y jornada parcial en España: segregación y empleo involuntario”, *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Fundación BBVA, 2010, págs. 52-78.

GARCÍA DE FANELI, A.M.: “Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre la discriminación ocupacional y sectorial por género”, *Revista de Ciencias Sociales, Desarrollo económico*, núm.114, 1989, págs. 239-264.

GARCÍA LOMBARDÍA, S.: “El papel de la inspección de trabajo y seguridad social ante la discriminación retributiva por razón de sexo: un análisis a la luz del principio de transparencia”, *Revista de Derecho UNED*, núm. 16, 2015, págs. 933-939.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.: “Condiciones de trabajo según género en España”, 2015.

ORTIZ, P.: “El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?”. *Revista de Sociología del Trabajo*, núm. 82, 2014, pág. 73-92

REYES BELTRÁN, F.: “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis”, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 19, 2000, págs. 139-161.

SCHONARD, M.: “La igualdad entre hombres y mujeres”, *Fichas técnicas de la Unión Europea*, diciembre 2019.

WEBGRAFÍA

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA, INE.: “Ocupados por rama de actividad, valores en porcentaje de cada sexo”, 2019. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128#!tabs-tabla>

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA, INE.: “Ocupados por sexo y nivel de ocupación”, 2019. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4768>

COALICIÓN INTERNACIONAL PARA LA IGUALDAD SALARIAL. Disponible en:
<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es/>

COMISIÓN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DEL CEOE.: “Análisis de la brecha salarial de género en España”, 2019, pág.19. Disponible en:
https://www.ceoe.es/es/informes/asuntos-sociales_/analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espana

COMISIÓN EUROPEA.: “Situación de la brecha salarial de género en la UE”, 2019. Disponible en:
https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

COMISIÓN EUROPEA.: “La brecha salarial de género en la UE”, Justicia y Consumidores, 2018. Disponible en: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality>

COMISIÓN EUROPEA.: “Acción de la UE por la igualdad salarial”, 2019. Disponible en:
https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_es

COMISIÓN EUROPEA.: ”Situación de la mujer en el mercado laboral”, 2019. Disponible en: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality>

COMISIÓN EUROPEA.: “Trabajar por una Unión de la Igualdad: La Estrategia para la Igualdad de género 2020-2025”, 2020. Disponible en:
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_es.pdf

COMISIÓN EUROPEA.: “Brecha salarial de género: transparencia en la remuneración de hombres y mujeres”, Programa de trabajo de la Comisión, Propuesta de directiva, 2020. Disponible en: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency>

CCOO.: "Tiempo de mujeres: vida, trabajo y formación", 2020. Disponible en:
<https://www.ccoo.es/noticia:453950-->

[CCOO presenta el informe Tiempo de mujeres vida trabajo y formacion&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95](https://www.ccoo.es/portal/tema/tema.do?temaId=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.: “Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. Disponible en:

[https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/rates/WCMS_535655/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/rates/WCMS_535655/lang-es/index.htm)

SECRETARÍA DE LA MUJER DE CCOO DE ANDALUCÍA: “Guía práctica: cómo elaborar un plan de igualdad”, 2013. Disponible en:

http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181_Guia_practica_Como_hacer_un_plan_de_igualdad.pdf

JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, 20 de enero de 2020 (STSJ 882/2019).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 11 de octubre (STSJ 12934/2018).

Sentencia del Tribunal de la Unión Europea de 8 de abril de 1976 (C-43/75).

Sentencia del Tribunal de la Unión Europea de 11 de noviembre de 1997 (C-409/95).

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012 (C-385/11).