
LA BRECHA SALARIAL

SALARY GAP

CORREA CHINEA, ADRIÁN
GRADO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS
4º CURSO
CONVOCATORIA: SEPTIEMBRE 2022
TUTOR: Dr. GONZÁLEZ PÉREZ, JOSÉ MANUEL



INDICE

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	2
RESUMEN DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO– SUMMARY OF THE FINAL DEGREE PROJECT	3
INTRODUCCIÓN	4
1. PENSAMIENTO DE LOS JÓVENES SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO: "EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL ¿RUIDO, PRECARIEDAD, VOLUNTARISMO? LOS DATOS."	5
2. POLÍTICAS DE EMPLEO Y REGULACIÓN NORMATIVA REFERENTE A LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO.	6
2.1. MARCO NORMATIVO ESPAÑOL	6
2.2. MARCO NORMATIVO EUROPEO	9
2.3. CONVENIO 100 OIT: IGUALDAD DE REMUNERACIÓN	10
3. ¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?	12
3.1. ¿POR QUÉ PENSAMOS QUE EXISTE BRECHA SALARIAL?	12
3.2. ¿POR QUÉ PENSAMOS QUE NO EXISTE BRECHA SALARIAL?	13
4. LA BRECHA SALARIAL EN DISTINTAS SITUACIONES	14
4.1. BRECHA SALARIAL SEGÚN TIPO DE JORNADA	15
4.2. BRECHA SALARIAL POR HORA TRABAJADA SEGÚN SECTOR (PÚBLICO/PRIVADO)	16
4.3. BRECHA SALARIAL POR EDAD	17
4.4. BRECHA SALARIAL POR CCAA	19
4.5. BRECHA SALARIAL SEGÚN PUESTOS DE TRABAJO	20
5. SEGREGACION HORIZONTAL DEL MERCADO	22
6. SEGREGACIÓN VERTICAL DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES	23
6.1. ``Techo`` por José Manuel González Pérez	23
7. CONCLUSIÓN	25
8. BIBLIOGRAFÍA & WEBGRAFÍA	26

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

1. Gráfico Evolución del Salario medio en España. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), www.epdata.es.....13
2. Gráfico Evolución de la Brecha salarial media en España. Fuente: Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), www.epdata.....13
3. Gráfico Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario medio por hora por tipo de jornada y periodo. España. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Estadísticas de mercado laboral. Eurostat.....14
4. Tabla Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario medio por hora por tipo de jornada y periodo. España. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Estadísticas de mercado laboral. Eurostat.....15
5. Gráfico Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo. Fuente: Estadísticas de mercado laboral. Eurostat Instituto Nacional de Estadística.....15
6. Tabla Brecha Salarial según tipo de Sector (Público vs Privado). Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).....16
7. Gráfico Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo. Fuente: Estadísticas de mercado laboral. Eurostat Instituto Nacional de Estadística (INE).....17
8. Tabla salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo. Fuente: Estadísticas de mercado laboral. Eurostat Instituto Nacional de Estadística (INE).....17
9. 9. Gráfico Brecha Salarial media en España por Comunidades Autónomas en 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).....18
10. Tabla Brecha Salarial media en España por Comunidades Autónomas en 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).....19
11. 11. Diagrama de sectores sobre Diferencia Salarial media por distintos empleos. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).....20
12. 12. Tabla sobre la segregación horizontal del mercado de hombres y mujeres entre 2019-2021. Fuente: Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).....21

RESUMEN DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO– SUMMARY OF THE FINAL DEGREE PROJECT

El tema que he elegido para hablar en mi Trabajo de Fin de Grado del área de Contabilidad y Finanzas es La Brecha salarial en España, analizando las diferencias e igualdades que tienen hombres y mujeres comparando sus salarios medios y otras variables como la edad, sector laboral entre otras. También comento estas diferencias desde otras perspectivas apoyándome en estudios realizados por grandes instituciones del país como el Instituto Nacional de Estadística en el cual me apoyo para refutar mi tesis sobre este fenómeno.

The topic I have chosen to talk about in my Final Degree Project in the area of Accounting and Finance is The Wage Gap in Spain, analysing the differences and equalities that men and women have by comparing their average salaries and other variables such as age, employment sector, among others. I also comment on these differences from other perspectives, relying on studies carried out by major Spanish institutions such as the National Institute of Statistics, which I use to refute my thesis on this phenomenon.

PALABRAS CLAVE – KEY WORDS

SALARIO – IGUALDAD – EMPLEO – ECONOMÍA

SALARY - EQUALITY - EMPLOYMENT - ECONOMY

INTRODUCCIÓN

La brecha salarial se presenta hoy en día como uno de los fenómenos que pasa bastante desapercibido entre la sociedad actual a pesar de su conocimiento. Este fenómeno se ha venido desarrollando desde el siglo pasado debido a la diferencia entre géneros la cual se ha considerado al hombre superior tanto en un ámbito social como el ámbito laboral. Este último hecho sigue estando bastante presente en la actualidad en nuestra sociedad. Para profundizar en el tema se explica brevemente a continuación.

Se conoce como brecha salarial a la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y de las mujeres, tomando como porcentaje el salario medio de los hombres. En otras palabras, es lo que gana una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre.

El objetivo principal de este estudio es dar una visión lo más cercana posible a la situación que vive nuestra sociedad en cuanto a la diferencia de géneros en el sector laboral en múltiples situaciones y aspectos como las diferencias en diferentes territorios, diferencias por tipo de jornada, edad o sector en el que se desempeña el empleo entre otras. A nivel europeo se han creado distintas normativas aplicadas en la unión europea, convenios creados expresamente para estos casos, además de las normativas vigentes en nuestro país para tratar de reducir así la brecha salarial.

El trabajo de fin de grado (TFG) que hemos realizado en este estudio tiene un carácter cualitativo, se pretende comprender un fenómeno social al cual no se le da la importancia que debería tener. Este estudio ha conducido a una búsqueda exhaustiva de fuentes relacionadas con la brecha salarial, para ello he conseguido esta búsqueda de información mediante bases de datos como la del Instituto Nacional de Estadística (INE) el cual da una visión analítica exacta mediante gráficos y tablas sobre las diferentes situaciones que se dan en el país tanto general como de diversos factores nombrados anteriormente, también nos hemos ayudado del Boletín Oficial del Estado (BOE) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para poder exponer las normativas y convenios tanto españoles como europeos en las que se basan los principios de igualdad laboral con sus respectivos artículos más representativos.

Además de esto, he querido aportar mi grano de arena con mi opinión personal sobre la situación de España en cuanto a la desigualdad laboral en el cual señalo uno de los aspectos a mejorar como personas antes de meternos de lleno en el mundo laboral y así poder concienciar a las nuevas generaciones que nos siguen.

1. PENSAMIENTO DE LOS JÓVENES SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO: "EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL ¿RUIDO, PRECARIEDAD, VOLUNTARISMO? LOS DATOS."

Para dar una perspectiva general sobre el pensamiento que tienen los jóvenes sobre el mercado laboral y sus expectativas podemos tomar como referencia un artículo desarrollado por José Manuel González Pérez, Economista, Doctor en Economía por la Universidad de La Laguna (ULL) el cual recibe el nombre de "El mercado laboral español ¿Ruido, precariedad, voluntarismo? Los Datos."

En este artículo, José Manuel aborda las reivindicaciones correspondientes al 1 de mayo, día de las movilizaciones de los trabajadores y reivindicaciones sindicales en el cual se explica la evolución del mercado entre trabajadores, empresas y la población parada. Se centra más en la población en desempleo en el cual se cita la mejora respecto al 2011 en el cual había un porcentaje de población parada del 26,9% frente al 16,7% que había en el 2018.

Pero lo que nos enfocamos para conocer lo que piensan los jóvenes sobre el mercado laboral y sus expectativas José Manuel lo cuenta a través de una actividad realizada con sus alumnos en la cual se les pregunta sobre la precariedad y el predominio de los mileuristas y sus ambiciones respecto a su futuro en lo que la mayoría se conformaba con sueldos precarios:

Pues les pregunto a mis alumnos, ¿de verdad que estáis aquí estudiando en la universidad con tal expectativa futura, la de un salario mínimo interprofesional? Y les digo. No me lo creo. Y para que lo pongan a prueba, les propongo que lo contrasten directamente con una aproximación al problema. Así, hacemos una práctica pidiéndoles que en una hoja de cálculo excel 1) apunten en una columna los nombres de los familiares que trabajen, 2) los llamen, encuesten y pregunten su salario bruto que colocan en la columna siguiente y 3) que calculen la media aritmética para ver qué salario medio les sale en su muestra. Cuando esto se hace en media para el mercado laboral español conformado por los 22,6 millones de activos y los 18, 8 millones de ocupados sale un salario medio sobre 2000€ mensuales, aproximadamente 24.000€ anuales. Y si tal cálculo se hace en términos de costes salariales, sumándole las cotizaciones a la seguridad social con cargo a las empresas y otros costes laborales los importes en media alcanzan los 2.668,8€ mes, sobre 32.000€ anuales en el 4º trimestre de 2017

Con lo que quiero transmitir con este artículo es el de que la mayoría de los jóvenes no tienen una visión motivadora y buscan, digamos el conformismo y la estabilidad que le pudiese dar un sueldo mileurista frente a las oportunidades que puedan llegar a disponer teniendo el respaldo de haber realizado sus estudios en la universidad. Esto nos sirve para poder entender también cómo interpretan los jóvenes la situación que analizamos, ¿Si los jóvenes buscan el conformismo, del mismo modo pueden asumir la brecha salarial?

2. POLÍTICAS DE EMPLEO Y REGULACIÓN NORMATIVA REFERENTE A LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO.

2.1. MARCO NORMATIVO ESPAÑOL

Según el Boletín Oficial del Estado (BOE), se aplican una serie de leyes y artículos para asegurar y promover la igualdad laboral entre géneros en nuestro país.

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

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto 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, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. 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.
2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- A. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- B. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- C. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- D. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

- E. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- F. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- G. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad. Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos. A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

2.2. MARCO NORMATIVO EUROPEO

Para la Unión Europea conseguir la plena igualdad entre hombres y mujeres es uno de los objetivos más importantes a cumplir y debido a ello, la legislación, la jurisprudencia y los Tratados han contribuido a mejorar, consolidar y aplicar este principio en la Unión Europea.

Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) (antiguo art 141TCE)

1. 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.
2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador debido a la relación de trabajo.
3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Artículo 158 TFUE (antiguo art 142 TCE)

Los Estados miembros procurarán mantener la equivalencia existente entre los regímenes de vacaciones retribuidas.

Artículo 159 TFUE (antiguo art 143 TCE)

La Comisión elaborará un informe anual sobre la evolución en la consecución de los objetivos del artículo 151, que incluirá la situación demográfica en la Unión. La Comisión remitirá dicho informe al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social.

Además, la Unión Europea ha adoptado por lo general con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, los siguientes actos legislativos en este ámbito:

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social;
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia;
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro;
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma;

Durante la pandemia del pasado año 2020 culpa del Covid-19, se pareció un aumento de nuevo de desigualdad de géneros en el ámbito laboral por lo que se implantaron nuevas estrategias con la intención de mitigar de nuevo esta tendencia que estaba surgiendo a raíz de la pandemia.

En marzo de 2021 la Comisión propuso medidas vinculantes de transparencia salarial, presentó una propuesta de Directiva para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de la transparencia retributiva y los mecanismos para su efectivo cumplimiento. Además, la Comisión presentó en octubre de 2020 una propuesta de directiva de la Unión para asegurar que los trabajadores de la Unión cuenten con la protección de un salario mínimo adecuado.

El Parlamento Europeo también desempeña un papel importante en la desigualdad laboral entre géneros. Éste lleva a cabo su actividad sobre la base del procedimiento legislativo ordinario (codecisión), por ejemplo, en relación con:

- La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, adoptada por el Parlamento Europeo y el Consejo en junio de 2019. Los Estados miembros deberán aplicar esta Directiva para el 1 de agosto de 2021;
- La reciente propuesta de Directiva para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de la transparencia retributiva y mecanismos para su efectivo cumplimiento.

2.3. CONVENIO 100 OIT: IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Este convenio creado por la Organización Internacional del Trabajo fue adoptado el 29 de junio de 1951 y fue creado con la principal función de garantizar y promover el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es una cuestión de derechos humanos, porque si el trabajo de una mujer se valora menos solamente porque es una mujer su dignidad individual se ve lesionada. También es una cuestión de desarrollo económico, ya que promover un trato igual equivale a promover el potencial productivo de la nación.

Cuando hablamos de remuneración no solo hablamos de las horas que se rigen en un contrato sino además de estas se consideran las horas extraordinarias, complementos familiares, bonos en efectivo, cotizaciones en la seguridad social, becas de estudio, materiales de trabajo, complementos o incentivos, etc.... Para garantizar una igual remuneración es necesario realizar una evaluación objetiva sobre el puesto de trabajo en cuestión que considere el valor del trabajo que corresponda a cada puesto. Existen varias maneras de poder determinar el valor de un puesto determinado de trabajo como por ejemplo métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo basado en el contenido del trabajo, no referido a las características o habilidades de la persona que lo desempeña, este tipo de métodos identifica de una manera clara los factores requeridos para cada puesto de trabajo y asignan una puntuación a cada uno de ellos lo que les permite cuantificar el valor de un puesto de trabajo y así poder cuantificar la diferencia de valor entre un puesto y otro.

A continuación, se nombrarán los artículos principales por los que se ha regido este Convenio:

Artículo 2.1: Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados 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.

Artículo 3:

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.
2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.
3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Algunas sugerencias sobre cómo se puede aplicar el Convenio

- Establecer metodologías objetivas y precisas para determinar el valor del trabajo que permitan las comparaciones necesarias.
- Promover políticas dirigidas a eliminar la discriminación salarial.
- Dar a los trabajadores las mismas facilidades de formación profesional y de colocación en los puestos de trabajo.
- Promover la igualdad entre la mano de obra masculina y la femenina en cuanto al acceso a las diversas profesiones u oficios, sin entrar en conflicto con la reglamentación

internacional y la legislación nacional relativas a la protección de la salud y al bienestar de las mujeres.

- Hacer conocer a la opinión pública el principio de igualdad y fomentar estudios e investigaciones sobre el particular.

3. ¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?

Se conoce como brecha salarial a la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y de las mujeres, tomando como porcentaje el salario medio de los hombres.

Dicho de otro modo, se refiere a lo que una mujer gana de media respecto a lo que gana un hombre. Para que esta medición sea válida se deben comparar los sueldos medios entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo puesto de trabajo.

Sin embargo, también entran en juego otros factores que pueden incidir en esta brecha, por ejemplo:

- La menor ocupación por parte de las mujeres de puestos directivos.
- El mayor porcentaje que trabajan en empleos relacionados con sanidad y educación.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es un tema por tratar en nuestra sociedad. Hay datos que refrendan que esta brecha realmente existe, pero hay ocasiones en las que se tienen en cuenta factores externos que no tiene que ver con la desigualdad salarial, sino con las circunstancias propias de hombres y mujeres. Como en todos los temas que se abordan hay dos bandos claros, los que se postulan a favor de la existencia de la brecha salarial, los cuales creen que existen y hay diferencias de remuneración entre personas de distinto sexo y otro bando que se postula en contra de la brecha salarial alegando la no existencia de dicha brecha justificando la diferencia de remuneración con factores diversos como la conciliación de la vida laboral y familiar, el tipo de jornada que poseen cada uno de ellos, el cuidado de los hijos y demás factores que iremos analizando.

3.1. ¿POR QUÉ PENSAMOS QUE EXISTE BRECHA SALARIAL?

El origen de la brecha salarial la podemos contar de manera global, se remonta a la desigualdad en la educación y en las oportunidades que se reciben en muchas zonas del mundo ya que, tradicionalmente la mujer se asocia con la crianza de los hijos en la vivienda familiar, la cual le hace prescindir con la continuación en sus estudios o su vida profesional, además en algunas culturas se no se le considera un ser equivalente a la figura masculina sino un ser inferior. No obstante, en nuestro país llama la atención que las mujeres superan a los hombres en estudios superiores. Entonces, ¿a pesar de lo citado, se considera que sigue existiendo brecha salarial?

Realmente no se considera que exista una brecha salarial en el saldo bruto, donde realmente se encuentra dicha brecha es en las retribuciones indirectas las cuales se retribuyen de manera diferente en cuanto al género y se considera que tienen el mismo valor, esto es una de las causas por las cuales se considera que se benefician salarialmente más a los hombres por encima de las mujeres.

3.2. ¿POR QUÉ PENSAMOS QUE NO EXISTE BRECHA SALARIAL?

Para poder tener otra visión del tema tenemos que verlo desde la siguiente perspectiva:

Somos el contratante o el empresario, el cual oferta un empleo al que se presentan un hombre y una mujer los cuales poseen la misma titulación académica y además la misma experiencia profesional en el ámbito laboral que se trata. Si realmente hubiese una brecha salarial y un hombre cobrase un salario más elevado que el de una mujer por desempeñar exactamente el mismo puesto de trabajo, si ambos tienen la misma cualificación y pueden ofrecer el mismo rendimiento al empresario, lo lógico sería que el empresario escogiese a la mujer ya que dispondría del mismo rendimiento que el del hombre, pero por salario menor.

Entonces, ¿Por qué motivo iba a pagar más a un hombre que a una mujer?

En cuanto a la contratación sí puede que la situación cambie un poco más entre hombres y mujeres, ya que la contratación de ambos géneros en edad fértil perjudica en mayor medida a las mujeres ya que aun así disponiendo ambos géneros de los mismos plazos, 16 semanas, la madre se ve en una situación real que le impide desempeñar el trabajo frente a la situación del padre el cual se puede considerar como algo opcional y no le perjudica a la hora de poder desempeñar con normalidad las labores del puesto en el que reside.

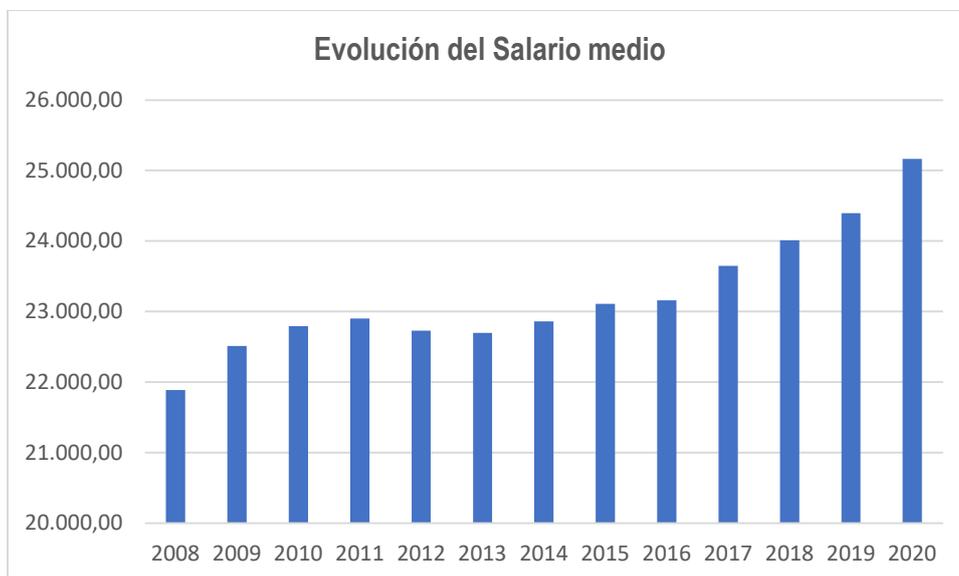
Otro factor para tener en cuenta es que, estadísticamente hay más puestos de directivos ocupados por hombres que por mujeres, lo cual conlleva un sueldo más alto. Pero ¿Por qué se da esta situación? Nos encontramos con dos posibles respuestas.

Una de ellas es la discriminación que sufría la mujer en el pasado en el cual eran consideradas la gran mayoría como amas de casa y que no estaban cualificadas para desempeñar un puesto de trabajo equivalente al de un hombre.

Otro factor por el que se pueda dar esta situación en muchos puestos de trabajos de esta índole es que aun exista una resistencia a que las mujeres desempeñen puestos de trabajos en los que tengan una gran autoridad y responsabilidad sobre el resto de la empresa por el simple hecho de ser una mujer.

4. LA BRECHA SALARIAL EN DISTINTAS SITUACIONES

Para poder tener una mejor visión de la brecha en nuestro país, se expone a continuación un gráfico sobre los salarios medios en España para posteriormente compararlo con la brecha según las medias de los salarios entre hombres y mujeres.



1. Gráfico Evolución del Salario medio en España. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), www.epdata.es



2. Gráfico Evolución de la Brecha salarial media en España. Fuente: Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), www.epdata.es

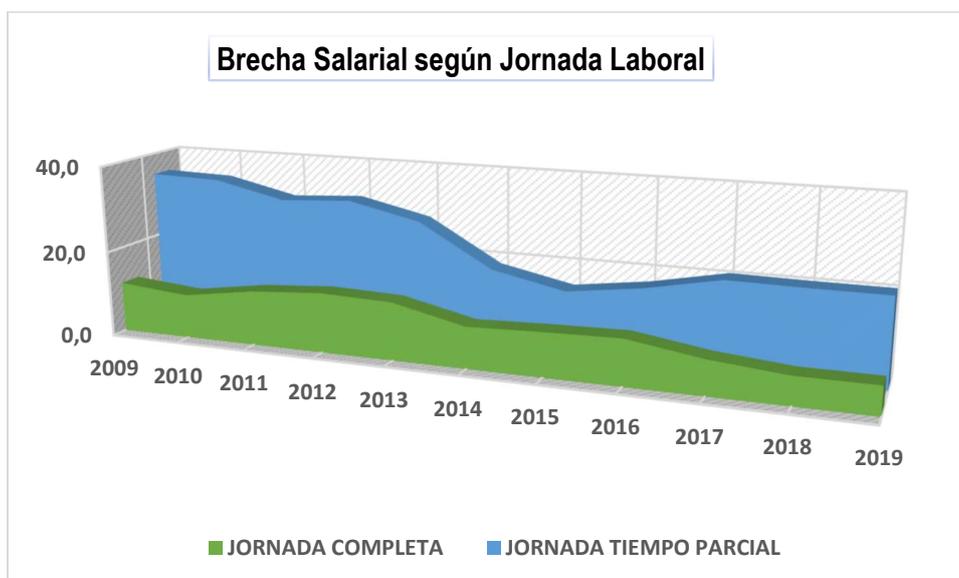
Gracias a estos gráficos donde podemos apreciar por un lado el aumento del salario medio desde el 2008 (teniendo en cuenta que salimos de una crisis económica) y a su vez, respecto a la evolución brecha salarial observamos una tendencia decreciente, salvo un pequeño repunte entre

2019 y 2020. Estos datos nos ayudarán para la mejor comprensión de los datos que vamos a comentar a lo largo del Trabajo de Fin de Grado.

4.1. BRECHA SALARIAL SEGÚN TIPO DE JORNADA

Para tener una visión más clara de la brecha salarial, nos vamos a centrar en el salario por hora y el tipo de jornada que se aplica en cada caso.

- JORNADA COMPLETA: En el trabajo a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres (16,0 euros) en el año 2019 alcanzaba el 94,3% del salario por hora de los hombres (17,0 euros).
- JORNADA PARCIAL: Al considerar la jornada a tiempo parcial, el salario de las mujeres alcanza un porcentaje de un valor del 84,5% con respecto al salario de los hombres.



3. Gráfico Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario medio por hora por tipo de jornada y periodo. España. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Estadísticas de mercado laboral. Eurostat.

Como podemos apreciar el gráfico superior, obtenemos una imagen mucho más clara de la diferencia salarial de géneros según el tipo de jornada entre 2009 y 2019. En cuanto a la jornada completa observamos una diferencia más o menos constante desde el principio de 2009 (con una brecha del 11,6%), hasta finales de 2019 (con una brecha de 6,5%), consiguiendo así una pequeña reducción de las diferencias salariales en esta década considerando este último año en el que se alcanza el mínimo. En cuanto a la jornada parcial, observamos una mayor diferencia salarial de género desde un inicio con respecto a la jornada a tiempo completo. En 2009 podemos observar que la diferencia de salarios alcanza el 35% de diferencia siendo este su pico en la década que abarcamos, con el paso de los años, esta va decreciendo hasta llegar a su mínimo en el año 2015 con un % del 15,1, en los años posteriores se experimenta un aumento de las diferencias finalizando el 2019 con un 20,6% de diferencia salarial, todo esto según el Instituto Nacional de Estadística.

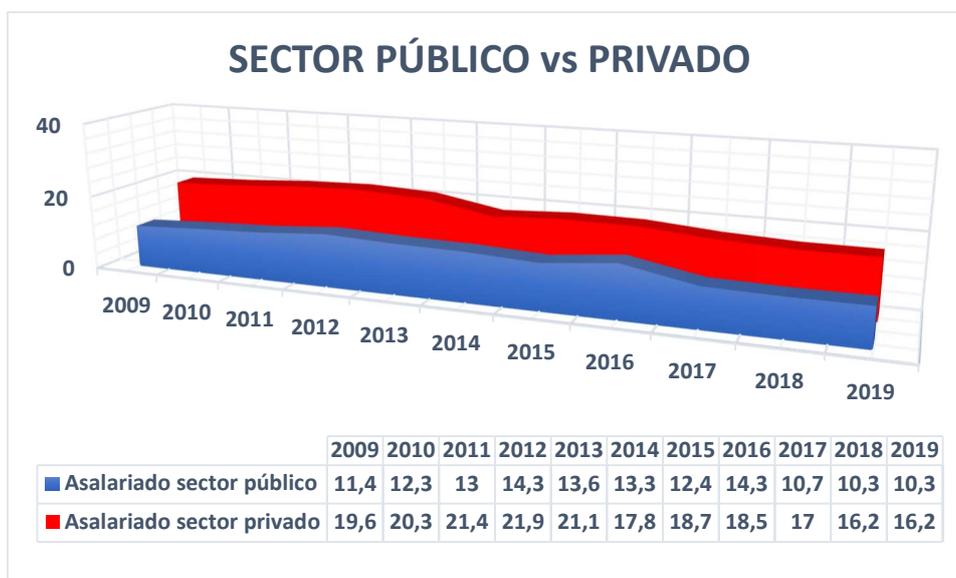
Para poder ofrecer asimismo una visión aún más analítica de esta situación, se adjunta a continuación la tabla con los datos reales de la que hemos podido extraer el gráfico anteriormente descrito:

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Jornada completa	11,6 %	10,2 %	12,7 %	13,9 %	13,4 %	9,6% %	10,2 %	10,6 %	8,0% %	6,5% %	6,5% %
Jornada tiempo parcial	35,0 %	34,6 %	30,9 %	31,9 %	28,2 %	18,6 %	15,1 %	17,4 %	20,8 %	20,6 %	20,6 %

4. Tabla Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario medio por hora por tipo de jornada y periodo. España. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Estadísticas de mercado laboral. Eurostat.

4.2. BRECHA SALARIAL POR HORA TRABAJADA SEGÚN SECTOR (PÚBLICO/PRIVADO)

Según la naturaleza del empleador podemos hacer hincapié en las diferencias salariales provenientes de los dos tipos de sectores laborales más generales que nos podemos encontrar en España, el sector público y el sector privado. En España el sector público ofrece mejores condiciones laborales y una mejor estabilidad frente al privado por lo tanto ya desde un inicio se puede percibir la diferencia salarial entre estos dos sectores llevándose el alza el sector público. Para hacernos una idea, un funcionario cobra de media 1.066€ más que el del sector privado.



5. Gráfico Brecha Salarial según tipo de Sector (Público vs Privado). Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Como podemos apreciar en la gráfica que se muestra en la parte superior, tenemos un análisis de los datos referentes a las diferencias salariales tanto del sector público como del sector privado. En el sector que menor diferencia salarial se aprecia es en el sector público, el cual desde el año 2009 comienza con un porcentaje de diferencia del 11,4% con una tendencia decreciente hasta el 2019 con un 10,3%, lo cual significa que se está igualando después de haber sufrido una subida entre 2012-2016 en los que se alcanzaron picos de 14,3% en ambos años. En cuanto al sector privado, se aprecia una mucha mayor diferencia salarial con respecto al sector público ya que en

el año 2009 se aprecia una brecha del 19,6% frente a los 11,4% del s. público. Durante esta década se aprecia una subida llegando así a su máximo pico en 2012 con un 21,9%, a partir de este año se produce un decrecimiento de la brecha salarial hasta el 2019, llegando así a un mínimo del 16,2%.

A su vez, se expone a continuación la tabla de datos original procedente del Instituto Nacional de Estadística la cual nos ha servido para poder realizar la tabla anteriormente mencionada además de ofrecer una visión más analítica de los datos expuestos anteriormente:

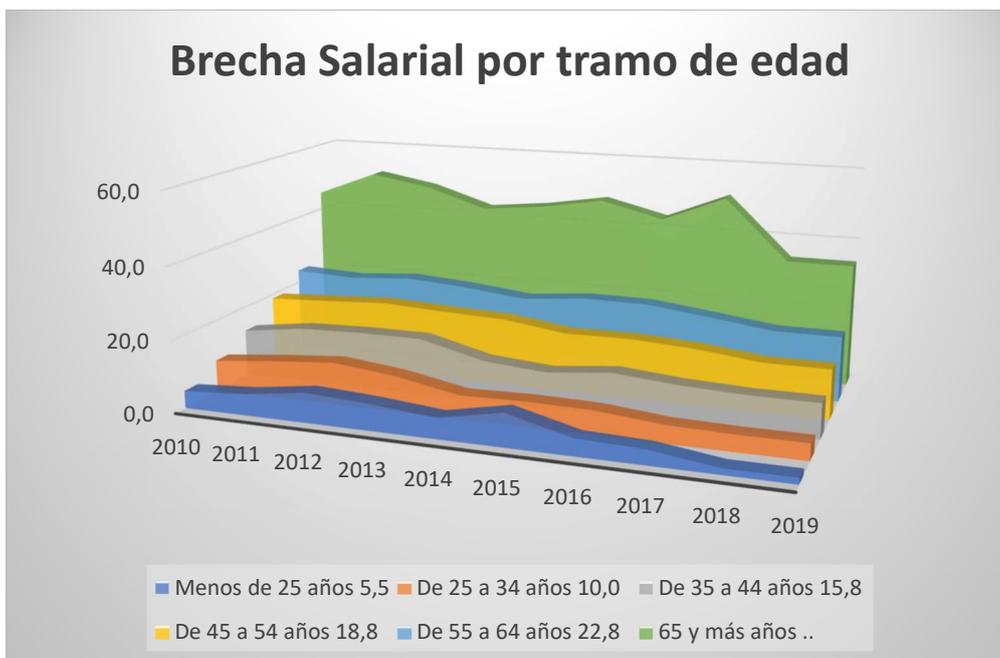
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Asal. sector público	11,40%	12,30%	13%	14,30%	13,60%	13,30%	12,40%	14,30%	10,70%	10,30%	10,30%
Asal. sector privado	19,60%	20,30%	21,40%	21,90%	21,10%	17,80%	18,70%	18,50%	17%	16,20%	16,20%

6. Tabla Brecha Salarial según tipo de Sector (Público vs Privado). Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

4.3. BRECHA SALARIAL POR EDAD

Otro factor bastante influyente en la diferencia salarial en nuestro país es la edad de los trabajadores ya que, según en que tramo se encuentren se considerará una mayor o menor diferencia salarial entre géneros. Los tramos de edad que vamos a analizar a continuación son los siguientes:

- Menor de 25 años
- De 25 a 34 años
- De 35 a 44 años
- De 45 a 54 años
- De 55 a 65 años
- De 65 en adelante



7. Gráfico Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo. Fuente: Estadísticas de mercado laboral. Eurostat Instituto Nacional de Estadística (INE).

Como podemos observar, se experimenta una mayor diferencia de salarios conforme la edad es más avanzada. Se puede apreciar que se produce un aumento de una manera proporcional entre los 25 y los 55 años de la diferencia salarial, y se produce un gran aumento cuando se pasan los 65 años (45,1%) doblando el porcentaje del tramo comprendido entre los 55 y 64 años (23,7%) la cual se ha mantenido siguiendo el mismo patrón de una manera constante entre 2009 y 2019 llegando a un mínimo de tan solo 43,5%. Por otro lado, el tramo comprendido como máximo de 25 años conforme han pasado los años se va consiguiendo una mayor igualdad salarial por géneros llegando así a un mínimo de 1,7% en los dos últimos años que se tratan (2018 y 2019).

Para completar de la mejor manera posible este análisis, adjuntamos a continuación la tabla procedente del Instituto Nacional de Estadística, la cual nos ha ayudado para poder obtener una visión aún más clara acompañada del gráfico citado anteriormente:

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Menos de 25 años	6%	5%	6%	8%	7%	6%	9%	5%	4%	2%	2%
De 25 a 34 años	10%	9%	10%	12%	10%	7%	7%	7%	5%	5%	5%
De 35 a 44 años	16%	13%	15%	16%	16%	12%	10%	12%	10%	10%	10%
De 45 a 54 años	19%	19%	20%	21%	20%	19%	17%	17%	16%	14%	14%
De 55 a 64 años	23%	24%	23%	24%	23%	21%	23%	23%	21%	18%	18%
65 y más años	42%	45%	52%	49%	44%	45%	48%	44%	51%	34%	34%

8. Tabla salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo. Fuente: Estadísticas de mercado laboral. Eurostat Instituto Nacional de Estadística (INE).

4.4. BRECHA SALARIAL POR CCAA

El territorio en España también influye en las diferencias de salario de los trabajadores diferenciándolos según su situación geográfica. Hemos realizado un estudio en función de las comunidades autónomas salvo Ceuta y Melilla las cuales no se han podido recopilar datos verificados.



9. Gráfico Brecha Salarial media en España por Comunidades Autónomas en 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Como podemos ver según los datos recopilados en el INE en 2019, Canarias es la CCAA con menor brecha salarial entre hombres y mujeres con un porcentaje de 11.51% lo cual es un aspecto bastante positivo de cara a ser un ejemplo para el resto de CCAA. Le sigue de cerca otra CCAA como Baleares con un total de 13.18%. Estas dos CCAA tienen en común que no pertenecen al territorio peninsular. Las dos principales CCAA del país como son Madrid con un 18.53% y Cataluña con un 20.64% ofrecen un índice de brecha salarial bastante más alto que las anteriormente nombradas, aunque es remarcable que Madrid se encuentra por debajo de la media (19.34%) y sigue mejorando, consiguiendo así año tras año una mayor reducción de sus diferencias salariales. La comunidad autónoma que encabeza la lista con la mayor brecha salarial de todas las expuestas es Asturias con un porcentaje de 25.22% el cual supone una gran diferencia de más del doble del que tiene Canarias (13.71% de diferencia frente a los 11.51% que tiene Canarias), incluso si lo comparamos con la media de todas las CCAA (19.34%) sigue bastante por encima, lo cual es un claro indicativo de que a Asturias le queda bastante por mejorar para poder reducir esta gran diferencia salarial entre géneros.

Con la misión de dar una mayor visibilidad a la brecha salarial que tenemos por cada comunidad autónoma en nuestro país, se adjunta seguidamente la tabla proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, la cual nos ha servido para poder crear el gráfico anteriormente comentado:

	Brecha salarial
Andalucía	20,94%
Aragón	22,89%
Asturias	25,22%
Baleares	13,18%
Canarias	11,51%
Cantabria	20,14%
Castilla y león	21,29%
Castilla y la mancha	15,13%
Cataluña	20,64%
C. Valenciana	21,16%
Extremadura	17,46%
Galicia	19,25%
La Rioja	19,59%
Madrid	18,53%
Murcia	20,00%
Navarra	22,37%
País Vasco	19,46%
Media total	19,34%

10. Tabla Brecha Salarial media en España por Comunidades Autónomas en 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

4.5. BRECHA SALARIAL SEGÚN PUESTOS DE TRABAJO

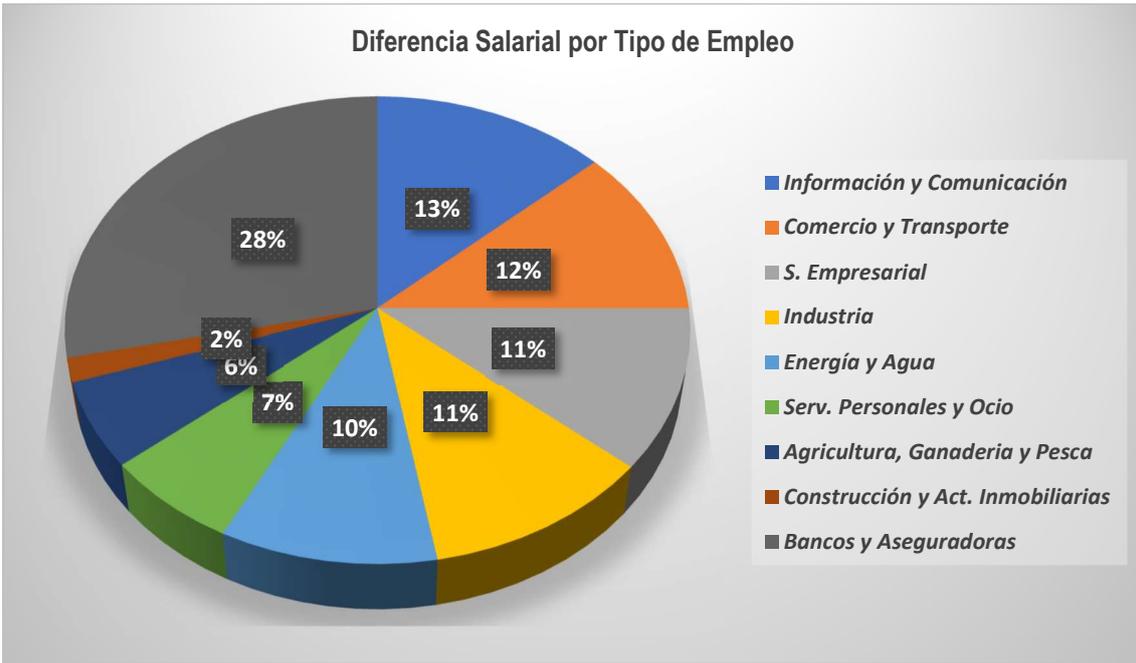
La brecha salarial no es igual en todos los sectores de actividad y, evidentemente, es más acusada en aquellos sectores con mayor presencia de mujeres.

De acuerdo con el informe **Gestha**, el primer puesto en el ranking de los sectores de actividad con mayor desigualdad salarial de España lo ocupa las entidades financieras y aseguradoras, donde las mujeres cobran 16.361 euros menos que los hombres.

El segundo puesto de este ranking lo ocupa el sector de la información y las comunicaciones, en el que las mujeres están cobrando 7.680 euros menos. Seguido del sector del comercio, las reparaciones y el transporte, en el que la diferencia salarial entre mujeres y hombres se sitúa en los 6740€

El resto de este top 10 de la desigualdad salarial en España queda así:

- Servicios a las empresas, las mujeres cobran 6.416 euros menos.
- En la Industria, la diferencia está en 6.361 euros.
- Industria extractiva, energía y agua, la diferencia es de 5.940 euros.
- Servicios sociales, 5.468 euros menos.
- Otros servicios personales y de ocio, 3.752 euros menos.
- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, 3.423 euros menos.
- Construcción y actividades inmobiliarias, 957 euros menos.



11. Diagrama de sectores sobre Diferencia Salarial media por distintos empleos. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

5. SEGREGACION HORIZONTAL DEL MERCADO

Para poder entender la situación de desequilibrio salarial que experimentamos en nuestro país de otra manera, se puede observar que las mujeres se centran su ocupación laboral en empleos y sectores los cuales están menos valorados en comparación con el resto de los sectores y empleos. Gracias al Instituto Nacional de Estadística podemos ver los ocupados en los sectores, los cuales nos pueden ayudar a entender el porqué de esta situación actual:

Unidades: %	Hombres			Mujeres		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,7	5,7	5,7	2,1	2,0	2,0
Industrias extractivas	0,3	0,3	0,3	0,0	0,1	0,0
Industria manufacturera	16,7	16,8	16,9	7,1	7,7	7,5
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,6	0,5	0,6	0,4	0,3	0,3
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,2	1,1	1,1	0,3	0,3	0,3
Construcción	11,0	11,0	10,8	1,4	1,2	1,3
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,1	14,4	14,5	16,0	17,0	16,7
Transporte y almacenamiento	7,6	7,6	7,7	2,3	2,3	2,3
Hostelería	6,4	6,6	7,4	8,5	8,4	10,2
Información y comunicaciones	4,3	4,0	3,9	2,3	2,2	2,0
Actividades financieras y de seguros	2,2	2,1	1,9	2,8	2,6	2,5
Actividades inmobiliarias	0,7	0,6	0,7	0,9	1,0	0,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,1	4,9	4,8	6,0	5,9	5,7
Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,5	4,4	4,4	6,3	6,2	6,2
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7,2	7,4	7,1	6,7	6,6	6,5
Educación	4,3	4,3	4,2	10,7	9,9	10,2
Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,0	4,0	3,7	15,8	15,4	14,2
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,1	2,1	2,3	1,7	1,8	1,8
Otros servicios	1,4	1,5	1,5	3,5	3,6	3,5
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,6	0,6	0,7	5,3	5,4	5,8

12. Tabla sobre la segregación horizontal del mercado de hombres y mujeres entre 2019-2021. Fuente: Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)

6. SEGREGACIÓN VERTICAL DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES

Cuando hablamos de segregación vertical nos referimos en este caso en el que las mujeres no pueden optar a tener un puesto más elevado o de más importancia causado principalmente por las diferencias salariales que tienen entre hombres y mujeres. También se conoce esta situación como *“Techo de cristal”*, donde se encuentra una escasa o nula presencia de mujeres en los altos puestos de trabajo de las organizaciones.

En situaciones en las que se da este techo de cristal viene propiciado por la alta esfera de las organizaciones ya que los empleadores o jefes de estas vienen idealizados con los estereotipos de que el hombre es más capaz que la mujer y esto causa una mayor dificultad para el género contrario poder optar a un puesto alto en la jerarquía de la organización. En cambio, en los casos en que los empleadores prefieren a las mujeres por encima de los hombres para un puesto de importancia dentro de la empresa, se establece un umbral más alto para los hombres que para las mujeres durante el proceso de contratación. Por lo tanto, para esos trabajos, el capital humano de los hombres supera al de las mujeres, lo que debería resultar en salarios relativamente más bajos para las mujeres que para los hombres.

Actualmente, a nivel de formación y aptitudes a la hora de desempeñar este tipos de altos cargos, tanto hombres como mujeres están formados y capacitados de igual manera, lo cual supondría el poder derribar las barreras causadas por antiguos estereotipos los cuales no permiten una libre y justa elección de empleo, además de que los empleadores que son los principales interesados para la ocupación de dichos cargos, dispondrían de una mayor demanda de solicitantes de empleo tanto masculinos como femeninos, el cual aumentaría la productividad de la empresa en cuestión además de conseguir una progresiva reducción de la brecha salarial.

Para poder dar una visión desde otra perspectiva me he ayudado de un artículo de José Manuel González en el cual, habla sobre el *“Techo de cristal”* y da una opinión en la cual coincido, mencionando que si puede que tengamos un tope o techo en nuestra carrera profesional. ¿Pero es algo que solo se debe de atribuir a las mujeres? Mi respuesta es no, es algo el cual se nos plantea a todas las personas y no depende de terceras personas en su mayoría el poder sobrepasar este techo sino de las capacidades que tengamos cada uno para poder hacer alcanzable algo que no creemos que lo sea.

6.1. *“Techo”* por José Manuel González Pérez

Mi amigo Pepe me dice: “Me parece que el «techo de cristal» es una mala metáfora. Nadie tiene a priori un «techo» en su carrera profesional”.

Esta metáfora se aplica como explicativa de las limitaciones que sufren las mujeres en sus carreras profesionales. “En los estudios de género, se denomina techo de cristal a la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. Se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Es invisible porque no existen leyes o dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres. El término «techo de cristal» («glass ceiling barriers» en el original en inglés) apareció por primera vez en un artículo del Wall Street Journal en 1986 en los Estados Unidos. El artículo describía las barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente cualificadas que les impedía alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, independientemente de sus logros y méritos”. Mi amigo y la lectura sobre esto me dejó pensando acerca de los límites. No sé de su verosimilitud como algo real sociológicamente contrastado que apunta a culpables que urden tales

agravios. Quizás sí. Verdaderamente, no lo sé, hay estadísticas, ejemplos y contraejemplos. Los límites no suelen quererse ni anhelarse, pero sí son inexorablemente asumidos por cada quien, por todas y todos. Mayormente los límites son difuminados, no queridos y poco atendidos, ni entendidos. Yo sí creo que hay un techo, un límite, que es el umbral de cada uno, sea hombre o mujer. A mí siempre me ha acompañado esa señal y no es de cristal. Es conveniente tenerla presente. Es principio de sabiduría, ser consciente de las propias limitaciones. Me valen y mucho para resolver los problemas y objetivos.

Para distinguir entre lo alcanzable y lo inalcanzable. Así logro descansar y hasta la paz, sabiéndome libre y decisor dentro de lo que hay. Sin más pretensiones. Además, ¡saben! El umbral sirve para que "no se me crucen los cables". Gran asidero potencial de referencia para la verdadera sabiduría. La que da conocimiento, pero sobre todo sabor a la VIDA. Es como la señal del arco iris, está, pero no hay manera de cruzarla. Si te empeñaras el destino es la locura.

7. CONCLUSIÓN

El mercado laboral está en continuo cambio, ofreciéndonos así nuevas alternativas continuamente, las cuales pueden afectar a nuestra manera de desempeñar los puestos de trabajo independientemente sean hombres o mujeres. Estos cambios nos pueden afectar a la hora de la búsqueda de un empleo, ya sea por cuestiones como las aptitudes, conocimientos, género o incluso creencia política social o cultural. Es por esta razón, por la que he decidido realizar un estudio sobre la brecha salarial en España, tema a tener en cuenta en la actualidad. Pienso que no se le da la visibilidad que realmente debería de tener, más aún si cabe entre los jóvenes, que son el futuro motor del mercado laboral. Asimismo, los jóvenes tenemos la oportunidad de poder afrontar unidos, intentando reducir estas desigualdades las cuales solo nos perjudican buscando así un panorama de igualdad entre todos los individuos que formamos la sociedad y mejorando como una única unidad remando todos hacia un futuro mejor, no solo refiriéndome a cuestiones laborales sino a las relaciones interpersonales dentro de nuestro puesto de trabajo las cuales crean sinergias que solo nos impulsan hacia adelante.

Para poder llegar al punto que expongo, tenemos que empezar por mirarnos a nosotros mismos y decidir cuáles de las limitaciones que se nos imponen dependen de cada uno y cuáles dependen de factores ajenos. Teniendo esta parte clara se consigue dar un gran paso al frente para la sinergia entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Pero por otro lado podemos decir que los adoctrinamientos y los voluntarismos de las personas conducen así a muchísimas desigualdades, ineficiencias y como consecuencia pobreza.

Dicho esto, creo que estamos avanzando hacia ese futuro el cual ambos, tanto hombres como mujeres queremos. Aun queda bastante por mejorar, pero como hemos analizado en este estudio, vemos que con el paso de los años estamos consiguiendo, avanzando por el camino indicado para poder tener un entorno igualitario, cosa que no podíamos decir décadas atrás donde se consideraban a las mujeres seres inferiores al hombre y aunque aún hoy en día se siguen manteniendo este predominio de género algunos de los sectores laborales, no de la misma manera que en aquel entonces.

Como broche final a mi trabajo de fin de grado, quiero decir que todo esto no va a cumplirse si uno mismo no se plantea seriamente donde está y a donde puede llegar teniendo en cuenta sus propias limitaciones, no guiándose por datos, estereotipos o ideas preconcebidas que no dependan de sí mismo.

8. BIBLIOGRAFÍA & WEBGRAFÍA

- **Definición y datos de interés sobre la brecha salarial**
 - <https://economipedia.com/definiciones/brecha-salarial.html>
 - <https://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=1042>

- **"El mercado laboral español ¿ruido, precariedad, voluntarismo? los datos." José Manuel González Pérez. (2018):**
 - <http://www.camineo.info/news/275/ARTICLE/37908/2018-05-16.html>

- **Marco normativo español**
 - www.boe.es
 - <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
 - <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
 - <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215&p=20201014&tn=0#a1>

- **Marco normativo europeo**
 - <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>
 - https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/ttce.p3t10.html

- **Convenio 100 OIT**
 - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf
 - https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_II_o_Code:C100

- **Datos representativos de la brecha salarial en España**
 - www.ine.es
 - <https://www.epdata.es/evolucion-brecha-salarial-espana-sexos/93c80955-c034-4a92-acdd-aeed98fe2cac?accion=2>
 - <https://www.epdata.es/datos/salarios-espana-contrato-sexo-actividad/154/espana/106>
 - <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10882#!tabs-grafico>
 - <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28101>
 - <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10891>
 - <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/trabajos-en-los-que-las-mujeres-cobran-menos-que-los-hombres/#:~:text=De%20acuerdo%20al%20informe%20Gestha,euros%20menos%20que%20los%20hombres.>
 - <https://forbes.es/economia/138050/mapa-de-los-salarios-en-espana-en-que-comunidades-se-gana-mas-y-en-cuales-menos/>
 - <https://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=817>
 - <https://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=1053>
 - <https://www.pressdigital.es/texto-diario/mostrar/3476862/gestha-indica-banca-seguros-siguen-teniendo-mayor-brecha-salarial-16070-euros-diferencia>

- **Segregación Horizontal del mercado**
 - <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10943>
- **Segregación vertical de las organizaciones laborales**
 - https://protecciondatos-lopd.com/empresas/segregacion-vertical/#Causas_que_provocan_la_segregacion_vertical
- **“Techo” por José Manuel González Pérez**
 - <http://www.camineo.info/news/275/ARTICLE/37808/2018-03-03.html>
- **Otros artículos que me han ayudado a realizar la conclusión**
 - **“¿Patriarcado? ¿hombre vs mujer? ¿géneros contaminantes diversos?”** por José Manuel González Pérez.
 - <http://www.camineo.info/news/138/ARTICLE/38876/2021-02-20.html>
 - **“Dispendio y desconfianza”** por José Manuel González Pérez.
 - <http://www.camineo.info/news/275/ARTICLE/38227/2019-04-13.html>