



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**EL CONVENIO Nº 100 DE LA ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA BRECHA  
SALARIAL EN ESPAÑA**

Presentado por: Antonio Gil Jiménez

Tutelado por: Ana María Sanz Vega

Soria, 24/04/2019

**CET**

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

## EL CONVENIO Nº 100 DE LA OIT Y LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA

<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>CAPÍTULO II. EL CONVENIO Nº 100 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)</b> .....	5
<b>CAPÍTULO III. LA BRECHA SALARIAL. CONSIDERACIONES GENERALES</b> .....	9
<b>III.1 Concepto brecha salarial</b> .....	10
III.1.1. La segregación ocupacional. ....	11
III.1.2. Comportamiento en los lugares de trabajo. ....	12
<b>III.2. Causas de la brecha salarial.</b> ....	13
<b>III.3. Teorías explicativas de la brecha salarial.</b> .....	16
<b>III. 4. Normativa y medidas contra la brecha salarial</b> .....	18
III.4.1. Normativas. ....	18
III. 4.2. Medidas contra la brecha salarial. ....	21
<b>CAPÍTULO IV. LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA</b> .....	25
<b>IV.1. Diferencias salariales por sector de actividad.</b> .....	26
<b>IV.2. Diferencias salariales por tipo de contrato y jornada.</b> .....	28
<b>IV.3. Diferencias salariales por edad.</b> .....	30
<b>IV.4. Diferencias salariales por ocupaciones.</b> .....	32
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIÓN</b> .....	34
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	37

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

## CAPITULO I. INTRODUCCIÓN.

Este TRABAJO FIN DE GRADO (TFG) pretende abordar uno de los principales problemas que ahondan dentro de la sociedad española, la brecha salarial. Ésta afecta de manera notable a la sociedad y pone en relieve un problema que ha afectado a la sociedad a lo largo de su historia reciente y que ha sido objeto de importantes protestas del colectivo femenino, destacando la movilización del 8 de marzo de 2018, que tuvo gran seguimiento y una importante repercusión a nivel internacional, que ha intentado repetirse especialmente en Europa, en el reciente 8 de marzo. La razón del descontento es la diferente valoración y retribución de cualquier trabajo o tarea laboral, dependiendo de si lo realiza un hombre o una mujer, y la feminización de determinados ámbitos laborales, caracterizados por la precariedad laboral y económica.

Éste es un problema que, a día de hoy, en ningún caso está superado a pesar de la consolidación de los derechos humanos y las legislaciones y adoptadas por las diversas instituciones u organizaciones de los distintos países. Con datos objetivos en la mano es evidente que para la realización de un mismo de trabajo los hombres reciben mayor salario que las mujeres. Sin embargo es un problema que no termina aquí, ya que implica también unas diferencias evidentes en perjuicio de la mujer tanto en la contratación como en el resto de las condiciones laborales, que se caracterizan por bajos salarios, jornadas laborales parciales, temporalidad o incertidumbre.

La metodología que se ha llevado a cabo para abordar este TFG, ha consistido en la consulta y análisis de diversas monografías realizadas por distintos autores, artículos periodísticos, textos legislativos, documentos electrónicos, estadísticas elaboradas por organismos oficiales o páginas web de las distintas instituciones que velan por el establecimiento de la igualdad.

En cuanto a la distribución de contenidos se ha optado por una división en cinco capítulos:

- El primero, que ahora tratamos, sobre introducción y acercamiento al objeto del TFG;
- El segundo, hace referencia al Convenio 100 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor, ya que es el primer Convenio ratificado a nivel internacional que se refiere este tema.
- En el tercero, se explica el concepto de brecha salarial y los dos principales aspectos en cuenta para entenderla, asimismo se exponen las algunas de las causas que la pueden provocar y se abordan dos de la teorías que tratan de esclarecer el porqué de este fenómeno. Además se citan las distintas normativas a nivel europeo y nacional, así como medidas propuestas tanto a nivel empresarial como institucional que tratan de combatir este problema.
- En el cuarto capítulo, se hace un análisis con datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística que muestra la brecha salarial

atendiendo a diversas circunstancias como el tipo de jornada, contrato, sector o edad.

- Y, en el último capítulo, se establecen las conclusiones y valoración personal.

**CAPÍTULO II. EL CONVENIO N° 100 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL  
TRABAJO (OIT)**

## CAPITULO II. EL CONVENIO 100 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)<sup>1</sup>

El convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo se aprobó en 1951 y se titula **Convenio sobre igualdad de remuneración**. Es un Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953).

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, es la agencia especializada más antigua perteneciente a las Naciones Unidas (ONU) que reúne de manera tripartita a los representantes de los trabajadores, de los gobiernos y de empresarios, teniendo como objetivo la promoción de los derechos humanos y la justicia social mediante el establecimiento de “*normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas, promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres*” para conseguir el establecimiento de “*progreso, prosperidad y paz duradera*”.

La OIT fue creada en el año 1919 constando en el Título XIII del Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial, y ello con el objetivo de tratar de evitar un nuevo conflicto internacional mediante el establecimiento de medidas orientadas a salvaguardar la paz universal y la justicia social. Para ello, se le asignó a la OIT la misión del desarrollo y la promoción de normativa internacional en materia laboral estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que puedan tener un trabajo en condiciones de “*libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*”. Sin embargo, en la práctica estas medidas no se aplicaron a la totalidad de la sociedad por igual, ya que al igual que hoy en día, no se aplicó de manera real y efectiva a las mujeres.

Como precursor de este Convenio 100 OIT, debemos remitirnos al 24 de octubre de 1945, cuando se redactó la Carta de Naciones Unidas en la conferencia de San Francisco por la que se creó la Organización de Naciones Unidas (ONU). Seguidamente, el 21 de junio de 1946, en virtud de la Resolución 11 del Consejo Económico y Social se creó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, como “*el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer*”. Así pues el 10 de Diciembre de 1948 en París se proclama por la Asamblea General de las Naciones Unidas la Declaración Universal de Derechos Humanos, que constituye un hito para la humanidad ya que en su articulado elimina cualquier distinción entre hombres y mujeres. Por ejemplo, se establece en su artículo 1 “*todos los seres humanos nacen libres e iguales en igualdad y derechos y dotados como están de razón y conciencia (...)*”, en el artículo 2 establece que “*toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo (...)*”, en su artículo 16 recoge “*la igualdad de derechos de hombre y mujer en el matrimonio*” y en el 23 reconoce “*el derecho de igual salario por igual trabajo*”.

---

<sup>1</sup> Se acompaña como ANEXO el Convenio 100 de la OIT y el listado de países que lo han ratificado y las fechas de tales ratificaciones

En este contexto histórico se firmó en 1951 el convenio 100 de la OIT, entrando en vigor en 1953. Actualmente, está ratificado por 173 países, entre ellos España (6/11/1967) y consta de 14 artículos.

Este Convenio 100 se creó con el objetivo de responder a las situaciones de desigualdad que sufrían, las mujeres respecto de los hombres, en este caso, en el ámbito laboral y dentro de éste trata de abordar una de los más usuales e importantes mecanismos de discriminación como es la diferencia de remuneración.

De entre todos los artículos del Convenio, se destacan los artículos 2 y 3, ya que son los que contienen pronunciamientos de fondo y objetivo, el resto trata de su funcionamiento y aplicación por parte de los estados firmantes.

El artículo 1 del Convenio se titula "*La igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*".

En el artículo 2 se establece que "*... todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes (...) 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*". Esto se puede ver mediante el siguiente ejemplo:

*Ana y Miguel son empleados de la misma carnicería, sin embargo el empresario paga 1000 euros a Miguel y 900 euros a Ana por el simple hecho de ser mujer. Produciéndose así un claro caso de discriminación salarial.*

En el artículo 3 se dispone que "*se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo*" (...). *Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo (...), 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.* Para verlo mejor se expone el siguiente ejemplo:

*Lucía y Gabriel son empleados de una gran empresa de banca y poseen la misma categoría y la misma productividad, el departamento de personal decide aumentar la nómina de Gabriel pero no la de Lucía, ya que acaba de ser madre y la empresa considera que su rendimiento va a ser inferior. En este caso se produce una diferencia salarial totalmente arbitraria por el hecho de ser madre, aun teniendo la misma categoría y productividad que su compañero.*

Lo establecido en este Convenio 100 OIT debe ser cumplido de manera obligatoria por los estados que lo han ratificado, para ello la OIT cuanta con diferentes mecanismos de control:

- Sistema de control regular.
- Sistema de control espacial.
- Obligación de enviar memorias sobre convenios no ratificados
- Mecanismos *Ad hoc*



Pues bien, a juicio de quien redacta el TFG es evidente que el Convenio 100 de la OIT fue un Convenio moderno en el sentido de abarcar una situación discriminatoria en el ámbito laboral que venía perjudicando a la mujer desde su incorporación al mercado laboral, y quiso regular la prohibición de dicho trato discriminatorio. Recordamos que es de 1951 y su entrada en vigor es de 1953, pero, sin perjuicio de ello, es evidente que no se ha cumplido el mismo puesto que habiendo transcurrido 66 años, es evidente que se mantienen diferencias en la remuneración del hombre y de la mujer. De hecho, en España está vigente desde 1967 y el sentir de las mujeres en nuestro país acusa ese sentimiento de discriminación.

### **CAPÍTULO III. LA BRECHA SALARIAL. CONSIDERACIONES GENERALES**

## CAPITULO III. LA BRECHA SALARIAL. CONSIDERACIONES GENERALES.

### III.1 Concepto brecha salarial.

Entendemos como brecha salarial la diferencia de salario que perciben los hombres respecto de las mujeres (Victoria Camps, 2018). Detrás de esta definición, se descubre una realidad que nos afirma que el trabajo, refiriéndonos a él como derecho que tienen las personas para satisfacer sus necesidades, así como las de su familia, actualmente alejado de lo que denominamos derechos universales, a pesar de que las legislaciones presentes en numerosos países del mundo nos digan lo contrario.

En la esfera laboral, existen numerosos ámbitos en los cuales las mujeres y los hombres actúan o realizan las tareas en condiciones de igualdad, sin embargo, los resultados que consiguen no son similares. El resultado de esto es que son más valorados los resultados de los hombres respecto de las mujeres.

Así podemos afirmar que las mujeres son remuneradas con una cuantía inferior que los varones por la realización de trabajos de igual valor, produciéndose un déficit salarial que da lugar a discriminación.

El artículo 1. A) del convenio sobre discriminación en el empleo y la ocupación de 1958 define la discriminación como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo ocupación”*

Según la OIT *“discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas, origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”*. Asimismo, hace una distinción entre discriminación directa y discriminación indirecta

- Discriminación directa: se produce cuando es la propia normativa o las políticas llevadas a cabo las que excluyen o sitúan en una posición inferior a trabajadores en base a características personales tales como el sexo, opinión, o estado civil.
- Discriminación indirecta: se produce cuando aparentemente hay una normativa o se aplican unas políticas, pero se producen o dan efectos negativos para determinados grupos sociales.

No obstante, no todo podemos considerarlo discriminación, pues se puede producir un trato desigual basado en los distintos requerimientos que se pueden dar en la actividad laboral, o méritos individuales, algo que es legítimo.

Existen dos aspectos importantes en torno al concepto de brecha salarial, que son la segregación ocupacional y el comportamiento en los lugares de trabajo.

### III.1.1. La segregación ocupacional.

Para hablar de la brecha salarial, hay que tener en cuenta la segregación ocupacional. Esta se podría definir como los estudios sobre la composición por sexo de los mercados de trabajo, los cuales en Occidente han mostrado un crecimiento constante de la participación femenina (Poggio, 2000:381- 382). La consecuencia de esto es que algunos sectores, como por ejemplo la banca (con claro dominio masculino), progresivamente han visto incrementada la presencia femenina. Sin embargo, en otros sectores, que tradicionalmente han sido ocupados por hombres, no se ha producido esto, especialmente en puestos de trabajos que conllevan el ejercicio de poder y de responsabilidad.

Por ello podemos decir que se distinguen dos tipos de segregación, la segregación horizontal y la segregación vertical. La segregación horizontal consiste en el predominio de hombres o de mujeres en sectores de trabajo concretos. Existe presencia, tanto de hombres como de mujeres en la gran mayoría de los sectores, no obstante, no se encuentran repartidos de manera equitativa en las distintas áreas de actividad. Pues hay trabajos que son mayoritariamente realizados por el sexo femenino, tales como el trabajo de cuidado de otras personas o actividades del hogar (Elson, 2000). El único sector, en el que hay un gran dominio de presencia femenina, es el de servicios y más concretamente el de servicios personales, a diferencia de lo que ocurre en otros sectores como la construcción. Es una realidad que los trabajos, que se pueden calificar como ocupaciones femeninas, se dan cada vez en un grado mayor. Esto supone un mayor grado de segregación ocupacional, caracterizado por la relevancia de contratos a tiempo parcial (Maté, Nava y Rodríguez, 2002).

Por otro lado, la segregación vertical consiste en la cada vez más escasa representación de mujeres a medida que subimos en los niveles jerárquicos superiores, de modo que, se puede afirmar que su presencia en posiciones de poder, y asumiendo responsabilidades laborales es mínima.

Esta discriminación vertical, se observa tanto si se comparan los porcentajes de varones y mujeres por categoría laboral en un determinado sector, cómo si se toma en consideración la cantidad de mujeres que figuran entre la población activa, teniendo en cuenta su formación y preparación profesional. Observándose, según datos tomados, que el porcentaje de mujeres que desempeñan actividades laborales, situadas en la cúspide organizacional se sitúa en torno al 2% en países como España, Gran Bretaña, Italia, Canadá o Estados Unidos (Barberá y otros, 2002: 56).

Los hombres, ocupan cargos en los niveles jerárquicos superiores, incluso dentro de ambientes feminizados, mientras que las mujeres presentan problemas para llegar a ocupar puestos que impliquen responsabilidad, tanto en áreas donde existe predominancia de hombres, como de mujeres. Incluso, en el caso de que las mujeres puedan lograr ser ascendidas se les permite ejercer menos autoridad que los hombres en puestos que impliquen la misma responsabilidad. Es de destacar que, las mujeres tienen mejores condiciones laborales en el sector público que en el sector privado (Reskin y Padavic, 1994).

### III.1.2. Comportamiento en los lugares de trabajo.

La discriminación que sufren las mujeres en sus puestos de trabajo (y que influye en su remuneración) se ve también reflejada en el comportamiento de los distintos miembros del entorno laboral. Ésta se puede producir tanto por parte de los empresarios como por parte de los propios compañeros varones.

Los empresarios juegan un papel fundamental ya que influyen de manera directa en la brecha salarial, puesto que al crear nuevos puestos de trabajo establecen los niveles salariales, las condiciones laborales y organizan la forma en la que se debe realizar el trabajo. A la hora de realizar todo esto, tienen en cuenta un determinado género.

Muchos puestos de trabajo se crearon cuando la gran mayoría de demandantes de empleo eran de género masculino, y por inercia, las condiciones de los puestos de trabajos de entonces han perdurado hasta hoy en día. Muchos empresarios, incluyen las diferencias de género en los lugares de trabajo, a través de acciones corrientes, o estableciendo determinadas políticas, y lo utilizan para mantener el control sobre los trabajadores, para conseguir un mayor rendimiento de los mismos, para aumentar sus ventas, para prevenir acciones colectivas o para distraer la atención en relación a sus malas condiciones de trabajo (Reskin y Padavic, 1994).

Una de las formas más comunes de discriminación por parte de los empresarios consiste en contratar pocas mujeres o directamente no contratarlas, con lo que ello influye en el salario femenino. No obstante, existen otros mecanismos de discriminación, cómo pueden ser las referencias de otros trabajadores ya contratados, en relación a la contratación de nuevos compañeros, lo que supone la perpetuidad de la desigualdad, ya que los trabajadores tienden a incluir a otros compañeros del mismo sexo, o incluso de la misma etnia o raza (Braddock JH y McPorland JM, 1987).

Además de esto, por los estereotipos por razón de género, el miedo a la competencia o los posibles conflictos que pudieran surgir, los empresarios tienden a evitar la contratación de alguien del sexo femenino. Destacando, que son los empresarios, los que asignan los puestos de trabajo y exigen determinadas cualificaciones, para la contratación e incluso proporcionan la formación necesaria, se puede afirmar que, muchas veces, se ven influidos por los prejuicios en contra de las mujeres. Además de esto, puede verse influido por los prejuicios de sus trabajadores o clientes, dando como resultado, que no apuesten por las mujeres para el ascenso a determinados puestos de trabajo, reconociendo o recompensando menos su actividad, así como su cualificación con respecto de los hombres (Ohlott, Ruderman y McCauley, 1994).

En cuanto a los compañeros varones, sus acciones no influyen directamente en la brecha salarial, pues estos no establecen o fijan remuneración alguna, ya que como hemos dicho antes, de esto se encargan los empresarios. A pesar de eso, si influyen indirectamente, ya que establecen el ambiente laboral y las condiciones de acogida, y esto de alguna manera, puede influir en los empresarios a la hora de contratar nuevo personal.

Los trabajadores utilizan el género para establecer vínculos, expresar opiniones o incluso divertirse con los trabajadores del mismo sexo. En ocasiones se utilizan comentarios, rituales o lenguajes propios de uno de los sexos, que marcan el lugar de trabajo y excluyen a las personas del sexo contrario. Esto es, un modo de crear solidaridad entre los trabajadores, que a veces puede desembocar en el desarrollo de un estereotipo sexual determinado o determinados comportamientos (Reskin y Padavic, 1994).

En opinión de Astrachan (1986), los hombres pueden ver a las mujeres como una amenaza para su posición, ya que creen que éstas pueden desempeñar los mismos empleos de una manera más eficaz, provocar que los empresarios recorten sus salarios si hay una mayoría femenina en la empresa o incluso, arrebatarles su empleo. En el caso de que las mujeres puedan realizar trabajos que tradicionalmente han estado vinculados al sexo masculino, podrían llegar a la igualdad salarial, y por tanto, llegar a tener la misma autoridad que los hombres, estableciéndose una mayor equidad en el ámbito familiar o a nivel social. Además de esto, pueden aparecer otros “miedos” por parte de los hombres, como el hecho de que la actuación de las mujeres puede hacer que los hombres parezcan peores, y además tener que cuidar ciertos aspectos personales como lenguaje y comportamiento en el trabajo.

No obstante, ante todos los prejuicios que puedan surgir, hay que tener presente que los valores culturales, los prejuicios y estereotipos sexuales puede favorecer la segregación laboral, pero en realidad, lo que crea esto son los comportamientos de las personas, que en el caso de que sean modificados, puede determinar la desaparición de los estereotipos sociales (Reskin y Padavic, 1994).

### III.2. Causas de la brecha salarial.

A continuación, se van a exponer una serie de factores, que tratan de explicar el porqué de la brecha salarial. Éstos son muy complejos, y actúan por lo general de forma combinada, afectando tanto a la estructura laboral, como a la social.

- Causas Históricas: la participación laboral de las mujeres no ha sido constante a lo largo de toda la historia. Han existido diferentes circunstancias que han influido en este hecho, otorgándoles un mayor protagonismo, como la Revolución Industrial experimentada en el siglo XVII o los periodos de entreguerras acaecidos en el siglo XX (Jacobsen, 1994). No obstante, a lo largo de la historia reciente, el trabajo femenino ha estado marcado por una ideología profundamente conservadora y legitimada por las tradiciones religiosas imperantes (Küng, 2002). En este contexto, era una realidad la permanencia de la mujer en el hogar, al cuidado de la familia y subordinada al marido. Con el objetivo de mejorar la economía familiar, muchas mujeres trataban de buscar trabajo fuera del hogar, cosa que no era bien vista por la sociedad. De tal manera que la apertura al exterior de distintos países, así como el crecimiento de la economía global, ha favorecido la incorporación de la mujer al trabajo.

- Según zonas geográficas: la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral afecta de manera muy distinta según procedan de unos u otros países del mundo. Se observa que, la participación de las mujeres es menor en las sociedades musulmanas o en los países en vías de desarrollo, superando la participación de los hombres en gran medida a la de las mujeres, llegando incluso a monopolizar los mercados de trabajo. Por el contrario, en las mujeres procedentes de países desarrollados la participación laboral femenina está mucho más cercana a los porcentajes de la participación masculina (Jacobsen, 1994).
- Características institucionales: la clave para entender cómo se está haciendo compatible la cada vez más creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, junto con su rol ejercido en los cuidados domésticos y familiares está en las reformas laborales de los años 80 y 90 de Europa. Éstas introdujeron la contratación a tiempo parcial, así como otras medidas de conciliación familiar, tales como baja por maternidad, con el objetivo de que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo mientras puedan seguir ocupándose del cuidado del hogar (Empar Aguado, 2002).
- Las características y especialidades de la propia ocupación: los hombres y las mujeres suelen desempeñar trabajos y ocupaciones distintas en diferentes sectores, quedando por lo general las mujeres relegadas a peores empleos que son peormente remunerados. Hay diversas teorías que tratan de explicar este hecho, así los enfoques neoclásicos afirman que la segregación ocupacional es una consecuencia de divergencias personales en educación y en experiencia (Gary Becker, 1964) lo que supone, que hombres y mujeres tomen decisiones diferenciadas, dando como resultado la obtención de distintos salarios (Jacob Mincer y Solomon Polacheck, 1978). Sin embargo, estas teorías no tienen en cuenta el conflicto y las relaciones de poder que intervienen en las decisiones económicas. Hay otras teorías que afirman que las decisiones familiares y de ambos sexos son tomadas dentro de un marco moral y socialmente restringido troquelado por las relaciones sociales (Laila Castelló, 2011). De acuerdo con esto, las mujeres buscan trabajos más flexibles que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar (Francis Vella, 1994; Barbara Petrongolo, 2004).
- El tipo de empresa y sector productivo del que esta forma parte del tamaño de la misma: la secretaria Confederal de la Mujer e Igualdad del sindicato de Comisiones Obreras (2015) afirma que, las empresas que contratan mayoritariamente a las mujeres suelen ser de tamaño más reducido que las empresas que contratan mayoritariamente a hombres. Además, se suele dar que los niveles salariales de media suelen ser inferiores en este tipo de empresas más pequeñas. La presencia sindical tampoco es comparable a la de las medianas y grandes empresas, por lo que carecen, en la mayor parte de los casos, de planes de igualdad.
- El Sistema Nacional de Relaciones Laborales: el modelo de negociación colectiva, el índice de sindicación o el nivel de descentralización de la

negociación colectiva son elementos que inciden en una manera decisiva sobre las prácticas empresariales de gestión laboral. Los sistemas salariales más descentralizados surgidos como consecuencia de la necesidad de aumentar la flexibilidad del empleo propician unas prácticas a nivel empresarial que tienen como resultado el aumento de las desigualdades salariales por razón de sexo (Janneke Plantenga y Chantal Remery. 2006; Sara de la Rica, 2010). Es habitual que se firmen convenios colectivos en los cuales se establezcan salarios inferiores para puestos de trabajo que son ocupados mayoritariamente por mujeres, por el contrario, se produce el efecto inverso para puestos de trabajo ocupados en su mayoría por hombres ( De Blas Marfà Emilio y otros, 2018).

- El grado de feminización o masculinización del sector de actividad: hay sectores en los que existe una amplia mayoría de mujeres, como puede ser el de prestación de servicios personales, mientras que por el contrario, en otros sectores como el de la construcción, o algunos tipos de producción, como la siderometalúrgica representan una pequeña minoría (Durán Heras en Durán, Serra y Torada, 2001).
- La maternidad: ésta influye en una disminución del tiempo que las mujeres pueden dedicar al empleo, ya que deben de realizar un equilibrio para adaptarse a los diferentes ritmos de empleo, los cuidados familiares o la realización de otras actividades, cómo pueden ser la formación, o la participación en la sociedad (Soledad Murillo, 2006). Además, la maternidad exige por ley que los empresarios adopten una serie de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral. Esto se traduce en una desigualdad salarial, que está íntimamente relacionada con la amplitud de los permisos por maternidad o lactancia que les deben de ser concedidos a las mujeres.
- El tipo de jornada laboral: esto afecta de manera considerable al salario que perciben las mujeres. Esto es así, ya que mayormente muestran preferencia por escoger este tipo de empleos que les permiten compatibilizar su actividad laboral, con su rol de madres, esposas y cuidadoras del hogar, predominando su rol reproductivo frente al productivo, circunstancia que se da a la inversa en el caso de los hombres (Del Río y Alonso Villar, 2007).
- Los valores de igualdad, diversidad y estrategias familiares de movilidad laboral: estos factores son los que definen que integrantes de una misma unidad familiar se incorporan al mercado de trabajo, y en caso afirmativo, si lo hacen a tiempo completo o por el contrario a tiempo parcial, de manera temporal o indefinida, si aceptan o no un ascenso, así como, otras situaciones que se puedan dar. En definitiva son todos aquellos factores que hagan que los miembros de dicha unidad familiar se mantengan alejados del hogar. En el caso de las mujeres, las responsabilidades familiares que ejercen las colocan en un papel menos competitivo a la hora de afrontar estas situaciones.



- Características personales: estas características son la edad, el nivel educativo, la situación familiar, la experiencia en el mercado laboral, o la antigüedad en el empleo. Se puede afirmar que las características individuales desempeñan un papel secundario (Comisión Europea, 2006). Hay que decir que es falso que las mujeres perciben menores ingresos debido a su acceso al mercado laboral con un menor nivel educativo. No obstante, se puede afirmar, que las mujeres necesitan acreditar unos niveles de estudios más altos que los hombres para tener acceso a los mismos empleos o percibir los mismos salarios (Revilla, 2003). De esta manera, se puede concluir que las mujeres más cualificadas ganan menores salarios que hombres que poseen esos mismos de cualificación (Simón, 2006). En lo referido a la edad, se puede afirmar que a medida que se aumenta, también aumenta el salario tanto de hombres, como de mujeres. No obstante, la desigualdad salarial también se incrementa ya que se produce en una mayor cuantía el aumento de los hombres con respecto de las mujeres (Comisión europea, 2007). La antigüedad laboral influye de manera similar a la edad y al nivel educativo, dándose que cuanto mayor es la antigüedad mayor diferencia de salario se produce (Comisión Europea, 2007).

Se puede decir que todos estos factores, entre otros, tienen consecuencias negativas ya que los ingresos de las mujeres son menores a lo largo de toda su trayectoria profesional, pudiéndose extender a lo largo de toda su vida y provocando, como consecuencia, un mayor riesgo de pobreza durante la tercera edad (Celebrián Inmaculada y Moreno Gloria, 2015).

### III.3. Teorías explicativas de la brecha salarial.

Existen numerosas corrientes a la hora de realizar análisis que nos muestran la realidad del trabajo de las mujeres en nuestra sociedad, generando todas ellas una serie de mitos sobre el empleo femenino (Seco, 1990).

En este caso se van a exponer dos de esas corrientes, que analizan esta realidad de manera opuesta. Por un lado, existe una corriente denominada enfoque de la Teoría de la Preferencia y, por otro lado, el enfoque de la Teoría Feminista.

#### Enfoque de la Teoría de la Preferencia.

A través de esta teoría se nos trata de explicar las diferentes causas determinantes en las diferentes elecciones personales que tienen o deben tomar las mujeres, o bien entre la evolución de su carrera profesional o su matrimonio, familia y crianza de hijos dentro de las sociedades de los países ricos y avanzados, donde los métodos anticonceptivos han permitido un mayor control de la natalidad. Así se pone en relieve qué hay mujeres con distintas prioridades o gustos, dando lugar a tres grupos distintos (Hakim, 1990).

1. Una minoría de mujeres que prefiere centrarse tanto a nivel personal como laboral en sí mismas, inclinándose en la mayor parte de las veces por no tener hijos. Dando más importancia a lo económico laboral frente a la familia.

2. Otra minoría de mujeres, que sin embargo orientan su vida al cuidado de la familia y eligen tener hijos y realizar pocos o ningún trabajo remunerado fuera del hogar. Considerando que la dimensión familiar tiene más importancia que la económica y laboral.
3. El tercer grupo de mujeres, denominadas “adaptativas” que constituyen la gran mayoría que se inclinan por combinar el trabajo remunerado con el cuidado familiar, dándole la misma importancia a éste que al ámbito económico laboral.

Para explicar esta teoría, se debe afirmar que existen diferencias a nivel cualitativo entre las mujeres de estos tres grupos tanto económicas, políticas y sociales.

Así mismo, hay autores que afirman que se está produciendo un aumento de las mujeres que optan por su desarrollo laboral y económico en detrimento de su desarrollo familiar, debido a que muchas de ellas constituyen en parejas jóvenes cuyos ingresos se han visto disminuidos a consecuencia de la crisis (Iglesias de Ussel, 2009).

#### Enfoque de la Teoría Feminista.

Esta teoría difiere del anterior por su negativa a la hora de considerar a las mujeres como las principales responsables de la toma de decisiones que vayan a repercutir en su vida profesional y familiar, con esto queremos decir, que no serían ellas las que elegirían realizar determinados trabajos remunerados con la finalidad de desarrollarse de manera profesional, económica y laboral en contra o en detrimento de su desarrollo familiar, sino que sería la propia sociedad la que de un modo u otro habría llevado a las mujeres a desempeñar un determinado rol, tanto a nivel económico y laboral como familiar fruto de las desigualdades de género preexistentes. Así asegura que es la propia sociedad la que crea trabajos específicos para la mujer, y es a ésta a la que corresponde el cuidado del hogar y la crianza de los hijos (Lewin, 2010).

Teoría de la preferencia	Teoría Feminista
Dominio de la igualdad	Dominio de la diferencia por género
Perspectiva de la igualdad	Perspectiva del género
Lógica del mercado laboral	Lógica de las desigualdades de género
El sexo como variable biológica	El sexo como variable sociocultural
La mujer en sentido individual	La mujer en sentido social
División de opciones, preferencias del trabajo	División sexual del trabajo
La mujer en el trabajo remunerado	La mujer como elemento reproductor
Importancia de la producción	Importancia de producción y reproducción
Presencia única del trabajo	Presencia en el trabajo y en el hogar
Actitudes, intereses y sistemas sexuales	Actitudes, intereses y sistemas asexuados
Políticas y protección jurídica de igualdad prescindibles	Políticas y protección jurídica de igualdad Imprescindibles

Cuadro 1. Comparativa teoría de la preferencia y teoría del feminismo (FUENTE: RIBAS, M.A. et alii (2005); elaboración propia)

### III. 4. Normativa y medidas contra la brecha salarial

En este apartado se van a enumerar las distintas normativas vigentes, tanto a nivel europeo como estatal, así como las diferentes medidas planteadas a nivel institucional y nivel interno empresarial. Todo ello sin perjuicio de la existencia de medidas procedentes de organismos internacionales como el “Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género”, “Programas de trabajo decente” y demás convenios emanados de la OIT. Por otro lado la ONU, a través del Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer ha elaborado numerosas convenciones como, la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 1953 o la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979

#### III.4.1. Normativas.

Existen numerosas referencias normativas aplicables que tratan de luchar contra la brecha salarial. Puesto que en España se encuentra dentro de la Unión Europea tenemos un desarrollo normativo a dos niveles, nivel europeo y nivel estatal.

## **a) Normativa europea.**

### Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

Firmado el 4 de noviembre de 1950 por los estados miembros del Consejo de Europa en consideración a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, tiene como objetivo la unión más estrecha entre sus miembros mediante la aplicación y reconocimiento de los derechos enunciados en ésta. Dentro del Título I “*Derechos y libertades*” el artículo 14 habla sobre la prohibición de la discriminación enuncia que “*el goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, (...)*”.

### Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Firmado el 25 de marzo de 1957, cómo Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, ha recibido numerosas reformas y denominaciones hasta llegar al texto actual. En el artículo 157 se dice que, todos y cada uno de los Estados miembros que conforman la Unión Europea (UE) deben “*garantizar el establecimiento del principio de igualdad de retribución*” entre los distintos trabajadores y trabajadoras, que realicen un mismo trabajo y por tanto, dotando de un mismo valor el trabajo de las personas independientemente de su sexo.

Establece la definición de retribución, haciendo hincapié en la no discriminación por razón de sexo. También, establece al Parlamento Europeo y al Consejo, como los encargados de adoptar las medidas necesarias, que garanticen “*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 mismo trabajo de igual valor*”. Además, “*con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral*” los Estados miembros pueden imponer todas aquellas medidas que consideren necesarias con el objetivo de favorecer a las personas del sexo más discriminado, en el ámbito laboral.

### Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Firmada el 7 de diciembre del año 2000 en Niza dispone que “*respetando los derechos reconocidos, especialmente por las tradiciones constitucionales y las obligaciones internacionales, comunes a los Estados miembros*” reconoce “*los derechos libertades y principios enunciados*”. El artículo 23 establece la no discriminación entre hombres y mujeres por razón de sexo, garantizando la igualdad entre estos en cualquier ámbito, incluido en el laboral y salarial.

Este documento permite a los estados miembros la adopción de cualquier medida que ofrezcan ventajas a las personas del sexo más discriminado.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Las directivas de la Unión Europea son los actos legislativos, en los que se determinan los propósitos que todos y cada uno de los Estados que forman la Unión Europea deben cumplir. No obstante, a cada país le corresponde la potestad de elaborar sus propios documentos legislativos para alcanzar los propósitos determinados.

Relativa a “*la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres*” en su Título II “*disposiciones específicas*”, capítulo I “*igualdad de retribución*”, el artículo 4 dice que se debe eliminar todos aquellos factores y condicionantes, que establezcan una discriminación por razón de sexo en materia de retribución, ya sea está directa o indirecta, atribuyendo un mismo valor a un mismo trabajo realizado, independientemente de por quién sea realizado. El artículo 5 establece por su parte, la no discriminación de género, en las condiciones de acceso a los distintos regímenes de Seguridad Social, obligatoriedad de las cotizaciones y cálculo de las mismas, así como las cuantías de las prestaciones percibidas.

Recomendación de la Comisión 2014/124/UE sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

Las recomendaciones emanadas de los organismos de la Unión Europea no son para nada vinculantes y no tienen ninguna consecuencia legal. Su función es trasladar su punto de vista a las instituciones, o Estados miembros y proponer determinadas líneas de actuación sin que sea necesario llevarlas a cabo.

Ésta ha consistido en una serie de consideraciones o recomendaciones a los estados miembros de la Unión Europea en relación al derecho de igualdad entre hombres y mujeres, así como la brecha salarial. A dichos Estados miembros, les reclama que deben de “*estimular a las empresas públicas y privadas, y a los interlocutores sociales, a adoptar políticas que favorezcan la transparencia salarial*”, considera, que deben de promover o fomentar “*sistemas de detección, clasificación y evaluación de empleos no sexistas, y establecer medidas específicas que favorezcan la transparencia, y con ello la igualdad salarial*”.

**b) Normativa estatal.**

Constitución Española.

Fue publicada y entró en vigor el 29 de diciembre de 1978, y es la norma fundamental de todos los españoles.

En el Título Primero “*derechos y deberes fundamentales*” capítulo segundo “*derechos y libertades*” se encuentra el artículo 14 que afirma que, la ley es igual para todos los españoles “*sin que pueda prevalecer discriminación*”

*alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición, o circunstancia personal, o social”.*

Dentro del mismo título y capítulo, pero en este caso dentro de la Sección II “*de las derechos y deberes de los ciudadanos*” se encuentra el artículo 35, que establece el derecho y el deber de todos los españoles a trabajar así como “*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, que en ningún caso pueda hacerse discriminación de sexo*”.

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

En el artículo 5, se establece qué se debe de dar una igualdad de trato y de oportunidades, tanto a hombres como a mujeres, aplicándose esto, tanto en las empresas públicas como privadas.

Se debe de garantizar, según se determine en la normativa aplicable que “*no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado*”.

En el artículo 6 se definen la discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

### III. 4.2. Medidas contra la brecha salarial.

A la hora de paliar la desigualdad producida por la brecha salarial entre hombres y mujeres, nos encontramos con dos tipos de medias, a nivel institucional y a nivel interno empresarial.

#### **a) Nivel institucional.**

A nivel estatal se ha creado el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, que tiene como funciones la promoción y dirección del conjunto de políticas que tienen como objetivo la realización efectiva y real de la igualdad entre mujeres y hombres, la adopción de medidas para la erradicación de la discriminación, o el apoyo inmediato a la presidencia del gobierno y a sus organismos independientes en sus relaciones con las Cortes. Además existe el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que es un organismo autónomo adscrito al mencionado ministerio cuyas funciones son la promoción y el fomento de la igualdad entre ambos sexos mediante la mejora de las condiciones de participación en la vida social, económica, cultural o política, además de impulsar actividades y políticas que fomenten el empleo femenino, tanto por cuenta propia como ajena. De este organismo dependen distintos observatorios:

- Observatorio de igualdad.

- Observatorio de la Imagen de las Mujeres.
- Observatorios dependientes de otros ministerios: violencia de género, salud de las mujeres, contra la violencia doméstica y de género en el Consejo General del Poder Judicial, la mujer en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, igualdad de género de América Latina y el Caribe.

Además a nivel autonómico existen consejerías y diversos organismos que velan por la igualdad y derechos de la mujer.

A nivel europeo está establecido el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, que es la única agencia dependiente de la unión europea que tiene como objetivo el lograr que sea una realidad que todas las personas independientemente de su género tengan las mismas oportunidades en la vida, mediante la realización de análisis de datos y facilitación de información práctica, tanto dentro como fuera de la UE.

La UE a través de la Comisión ha propuesto un plan de acción para el periodo 2017-2019 que comprende el establecimiento de una serie de medidas concretas. Para que estas medidas tengan eficacia, la Comisión dice que es *“necesario establecer sinergias entre las acciones adoptadas por las partes interesadas a escala europea, nacional y empresarial”*. Estas medidas son:

- Establecimiento de una igualdad retributiva: a pesar de la obligatoriedad que establecen tanto la normas estatales como las emanadas de la Unión Europea (enumeradas anteriormente), por parte de las administraciones se establece la necesidad de imponer algunas medidas sobre transparencia salarial, como por ejemplo la facultad de los empleados a requerir información sobre los distintos niveles salariales que hay en sus empresas, así como el establecimiento de una serie de sanciones a imponer en caso de discriminación, o la adopción de una serie de normas que permitan indemnizar a las víctimas. Además, por supuesto, deben garantizar que los organismos responsables de velar por esta igualdad puedan desempeñar de manera plena y eficaz su función.
- Rechazo de la segregación laboral: se establece que las instituciones tienen un papel determinante apoyando a aquellas empresas y empresarios que realicen verdaderos esfuerzos para el establecimiento de una igualdad de retribución, como por ejemplo captando y manteniendo en sus empresas a personas del sexo que tiene menos representación. También, fomentando la realización de intercambio de buenas prácticas, financiando proyectos, o iniciativas específicas en diversos sectores que cuestionen los estereotipos que favorezcan la discriminación por razón de género. Igualmente, realizar estas medidas a nivel educativo, para erradicar costumbres o mentalidades discriminatorias entre los más jóvenes y además, puesto que los jóvenes eligen a una edad muy temprana su formación y estudio se hace necesario que realicen esta elección sin sentirse presionados por estereotipos de ningún tipo.

- Acabar con el denominado techo de cristal: se hace vital que los consejos de administración de las grandes empresas establezcan criterios de selección objetivos y transparentes para los distintos candidatos, además, deben de ser supervisados por los organismos competentes en la aplicación de medidas contra la discriminación. Para ello se debe fomentar por parte de las instituciones, el establecimiento de diálogo con los distintos agentes sociales. La Unión Europea dotará de financiación a los distintos proyectos de cualquier organismo o institución orientados a mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos directivos a través del programa “*derechos igualdad y ciudadanía*”.
- Eliminación de la penalización por cuidados: se debe de apoyar las políticas que establezcan los distintos Estados miembros que favorezcan el apoyo del equilibrio entre la vida personal y profesional de las mujeres. Como pueden ser el establecimiento de modalidades de trabajo flexibles, así como una mejora en los diseños de los permisos laborales, que tengan que ver con el cuidado de la familia.
- Valorar las capacidades, esfuerzos y responsabilidad que deben de asumir las mujeres: se debe trabajar para conseguir un mayor reconocimiento de las capacidades de las mujeres en todos los sectores de la sociedad, incluidos aquellos en los que predomine la mano de obra femenina.
- Sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos: la Comisión apuesta por recopilación y divulgación de datos necesarios sobre la brecha salarial, así como las consecuencias que pueden producir sobre los ingresos y pensiones futuras y que afectan a la sociedad.
- Fomento de Realización de actividades de sensibilización: con dichas actividades se pretende una gran implicación de todos los sectores de la sociedad afectados, cómo son trabajadores, empresarios y organismos públicos, con el objetivo de que la sociedad tome una mayor conciencia de este problema.
- Mejora de la colaboración: la Comisión incentivará la colaboración entre empresas, trabajadores y organismos públicos para compartir las mejoras en las capacidades e ideas que pudieran surgir para abordar la erradicación de la brecha salarial entre empresas, trabajadores y organismos públicos. Además, la Comisión pretende organizar seminarios para los distintos representantes gubernamentales.

Paralelamente a estas medidas hay que destacar que desde el Poder Judicial se ha producido una importante evolución en materia de jurisprudencia, que aborda el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres e incide en tres aspectos fundamentales:



- El concepto de remuneración.
- Distinta remuneración por igual trabajo.
- Distinta remuneración por trabajo de igual valor.

#### **b) Nivel interno empresarial.**

Por otra parte, al margen de lo dispuesto por las instituciones, hay autores que recomiendan una serie de medidas complementarias que las empresas deberían adoptar a nivel interno (De Blas Marfà Emilio y otros, 2018). Las más destacadas son:

- Auditoria sociolaboral: es la realización de evaluaciones periódicas de los distintos salarios que hay dentro de la empresa, con el objetivo de determinar si existen diferencias salariales por razón de género.
- Descripción y clasificación de los distintos puestos de trabajo: se realizará una valoración de los distintos puestos de trabajo, atendiendo al tipo de desempeño que cada uno exige, y se establecerá en consecuencia bandas salariales y grupos profesionales.
- Establecimiento de políticas de retribución: se instaurarán conceptos retributivos formados por una retribución fija y otra variable, siguiendo en cada momento criterios objetivos.
- Establecimiento de procedimientos transparentes de formación y de ascenso.

## **CAPÍTULO IV. LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA**

## CAPITULO IV. LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA.

A continuación se va a analizar la brecha salarial en España a partir de los datos extraídos de la información presente en el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta información no se encuentra actualizada, pues los datos más recientes publicados datan del año 2016. En este caso se va a distinguir las diferencias salariales de los hombres respecto de las mujeres por sector de actividad, por tipo de contrato y jornada, por edad y por nivel de ocupación.

### IV.1. Diferencias salariales por sector de actividad.

Como paso previo a abordar la existencia de una diferencia de salario por razón de género, se puede observar que existe una segregación en el mercado de trabajo, ya que, por un lado, se encuentran los sectores masculinizados, y por el otro, sectores feminizados.

Esto se puede observar en los datos del INE de personas ocupadas por rama de actividad y sexo en España en el tercer trimestre de 2018:

<b>PERSONAS OCUPADAS POR ACTIVIDAD Y SEXO EN ESPAÑA</b>		
	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,6%	2%
Industrias extractivas	0,3%	0%
Industria manufacturera	16,9%	7,3%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1,2%	0,3%
Construcción	10,6%	1,2%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	14,5%	17%
Transporte y almacenamiento	7,4%	2,1%
Hostelería	8,2%	11%
Información y comunicaciones	4%	1,9%
Actividades financieras y de seguros	1,9%	2,5%
Actividades inmobiliarias	0,6%	0,9%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,7%	5,5%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,2%	6,3%

Administración Pública y defensa	7,5%	6,3%
Educación	3,8%	9,4%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,7%	14,4%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,2%	1,9%
Otros servicios	1,4%	3,5%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	0,7%	6,2%
Total	100%	100%

*Cuadro 2. Personas ocupadas por actividad y sexo en España (FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE); elaboración propia).*

Se observa en el cuadro anterior que la segregación por sexos es evidente en algunas ramas de actividad ya que, tienen un predominio de trabajadores hombres, es decir, están muy masculinizadas las ramas de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, industrias manufactureras, suministros de energía, construcción, transportes y almacenamiento. Sin embargo, en otras ramas como hostelería, actividades administrativas y servicios auxiliares, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico están muy feminizadas, es decir, existe un predominio de trabajadoras mujeres, llegando en algunos casos, como en los empleados del hogar, a ocupar casi la totalidad de la actividad.

En el siguiente gráfico se aborda la separación por sexos desde el punto de vista de la retribución, apreciándose el total de diferencia del salario por hora trabajada y por sectores de actividad de los hombres respecto de las mujeres en el año 2016, representado en tantos por ciento tal y como se muestra en el siguiente gráfico.

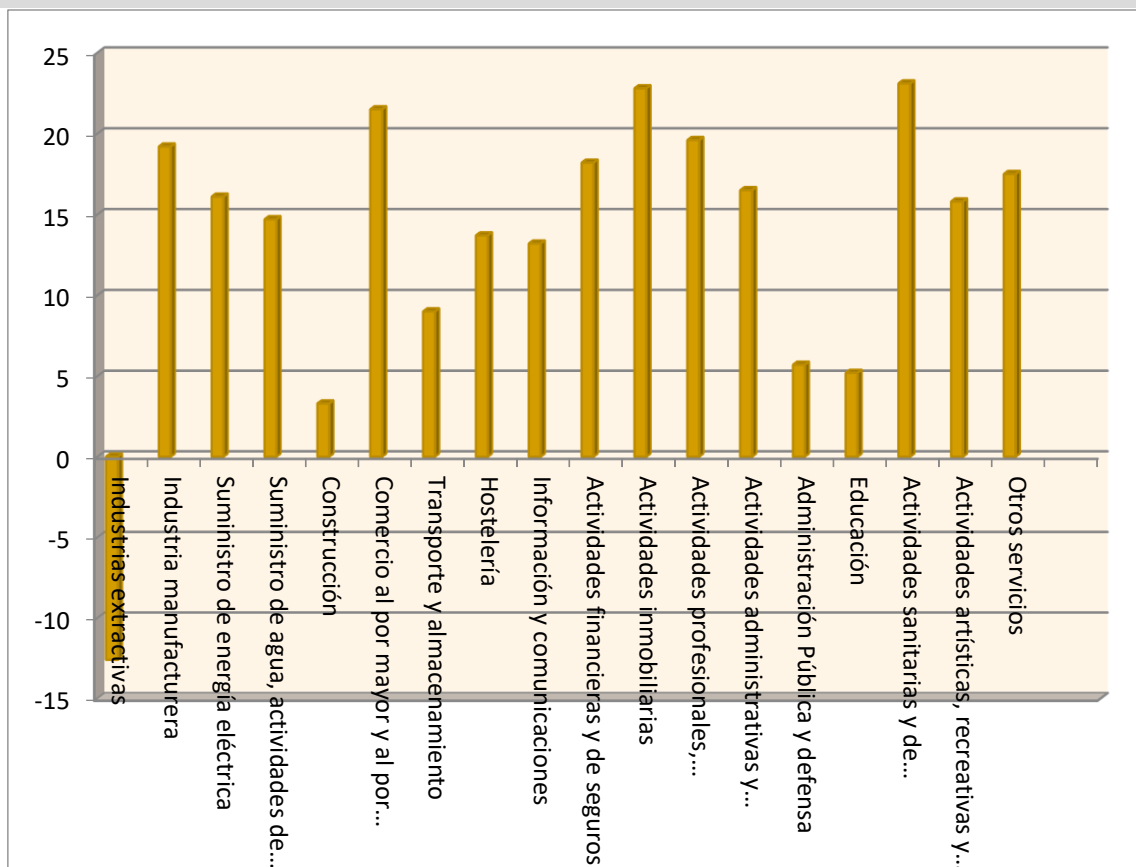


Gráfico 1. Salario por hora trabajada y por sectores de actividad de los hombres respecto de las mujeres 2016 (FUENTE: INE; elaboración propia).

Resulta curioso que el INE no analice aquellas ramas en las que las diferencias pueden ser más importantes (agricultura, ganadería, silvicultura y pesca) así como las actividades de los hogares (empleadores de personal doméstico u otros). En el resto de ramas se observa que solamente hay un único sector en el cual son las mujeres las que cobran mayor salario que los hombres, que es el caso de las industrias extractivas, en las cuales se muestra que las mujeres cobran un 12,6% más que los hombres. En el resto de las ramas sectoriales se muestra el caso contrario, destacándose el comercio al por mayor, al por menor y reparación de vehículos, actividades inmobiliarias, actividades sanitarias y de servicios sociales. En estas actividades los hombres llegan a superar a las mujeres hasta un 21,5%, 22,8% y 23,1% respectivamente.

En el caso contrario, tenemos actividades como la educación, la administración pública y defensa y la construcción que son las ramas en las cuales existe menor diferencia con un 5,2%, 5,7% y 3,3% respectivamente. El caso de la construcción, es notablemente llamativo, ya que solo se dedican el 1,2% de las mujeres que están en población ocupada, siendo el sector que menor diferencia de salarios tiene.

#### IV.2. Diferencias salariales por tipo de contrato y jornada.

Se puede definir como jornada laboral a la cantidad de tipo que una persona emplea al día en la realización de su trabajo, normalmente éste se mide

en horas. Hay diversas clasificaciones a la hora de analizar los tipos de jornada, (como continuada, partida reducida, o a turnos) en este caso va clasificar distinguiendo jornada a tiempo completo, que contempla el tiempo de trabajo durante un periodo de 8 horas con descansos intermedios, o a tiempo parcial que contempla el tiempo de trabajo inferior a 8 horas.

A modo de comparación y para que se pueda comprobar su evolución, se incluyen los datos de 4 años seguidos, tomando como punto de partida el año 2013.

SALARIO ANUAL MEDIO POR TIPO DE JORNADA								
	TIEMPO COMPLETO				TIEMPO PARCIAL			
	2016	2015	2014	2013	2016	2015	2014	2013
HOMBRES	28.363,24	28.509,14	28.318,14	28.095,60	10.737,52	10.538,84	10.028,85	10.670,74
MUJERES	24.813,73	25.045,91	25.041,55	23.994,34	10.023,72	9.851,64	9.690,50	9.766,17

Cuadro 3. Salario anual medio por tipo de jornada (FUENTE: INE; elaboración propia).

Se observa que a lo largo de los años no existe gran variación en los sueldos, manteniéndose más o menos constantes con tendencia a aumentar, sin bien es verdad que en algún caso se produce una pequeña disminución de un año a otro.

En ambos tipos de jornada el sueldo de los hombres siempre es mayor que el de las mujeres. Sin embargo, se produce una mayor diferencia en las jornadas a tiempo completo, que llega a ser de más de 3.500 euros en 2016. En caso contrario, en las jornadas a tiempo parcial existe una menor diferencia, superando los 700 euros en 2016. Podemos decir que, aunque de manera muy leve, se ha producido una disminución de la brecha salarial en el periodo comprendido del año 2013 hasta 2016.

En el siguiente gráfico se distingue el salario anual medio en euros de hombres y mujeres según el tipo de contrato que realicen, distinguiéndose entre contratos indefinidos y parciales. Los indefinidos son aquellos que no tienen una duración determinada pudiéndose prolongar la relación laboral de manera indefinida, y los parciales aquellos que tienen una duración determinada que el trabajador conoce desde el primer momento. A modo comparativo se analizan los datos de 4 años seguidos partiendo de 2013.

SALARIO ANUAL MEDIO POR TIPO DE CONTRATO								
	INDEFINIDO				TEMPORAL			
	2016	2015	2014	2013	2016	2015	2014	2013
HOMBRES	27.665,19	27.825,63	27.999,69	27.768,03	17.565,17	17.274,93	16.691,14	16.258,07
MUJERES	21.086,26	21.063,25	21.147,36	20.643,16	15.461,31	15.571,82	14.661,47	14.570,13

*Cuadro 4. Salario anual medio por tipo de contrato (FUENTE: INE; elaboración propia).*

Tanto en los contratos indefinidos como en los temporales los sueldos se mantienen constantes con una ligera tendencia a aumentar. Al igual que en el caso anterior, se produce alguna ligera disminución de un año a otro de manera irrelevante. En ambos tipos de contratos el sueldo de los hombres es siempre superior al de las mujeres, no obstante, existe una mayor diferencia entre los que tienen contratos a indefinidos, superando los 6.500 euros en 2016, que los que tienen contratos temporales, superando los 2.000 euros en 2016.

Hay que añadir que mientras que en los contratos indefinidos la brecha salarial se va reduciendo poco a poco, en los temporales no es así, estando más acentuada en los años 2016 y 2014, frente a los años 2015 y 2013, es decir, va aumentando y disminuyendo de manera alternativa.

### IV.3. Diferencias salariales por edad.

En este apartado se va a analizar la brecha salarial atendiendo a los distintos grupos de edad que constituyen la población ocupada. Antes de esto, es conveniente analizar cómo está repartida esta población. Para ello vamos a ver el gráfico de la población ocupada según su sexo y edad, en valores porcentuales del tercer trimestre del 2018.

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y GRUPO DE EDAD		
	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años	0.9%	0.8%
De 20 a 24 años	4.5%	4.8%
De 25 a 29 años	8.4%	9%
De 30 a 34 años	10.6%	11.2%
De 35 a 39 años	13.8%	14%
De 40 a 44 años	16%	16.2%
De 45 a 49 años	14.8%	14.5%
De 50 a 54 años	13.3%	13%
De 55 a 59 años	10.8%	10.2%
De 60 a 64 años	1,9%	2,5%

*Cuadro 5. Personas ocupadas por sexo y grupo de edad (FUENTE: INE; elaboración propia).*

Se puede observar que las diferencias porcentuales entre hombres y mujeres son mínimas, por lo cual se puede decir que laboralmente no existe prácticamente predominancia de un sexo sobre otro. Para ambos sexos, el porcentaje mayor de ocupación se encuentra en la franja de 40 a 44 años, por el contrario, el porcentaje de menor ocupación se encuentran en la franjas de 16 a 19 años, pues la mayoría de esta población se encuentra realizando sus estudios. Por otra parte, aunque de manera muy escasa, las mujeres presentan un mayor porcentaje de población ocupada con respecto a los hombres desde los 20 a los 44 años.

El salario anual medio en euros por trabajador atendiendo a los distintos grupos de edad, se refleja en el siguiente gráfico que recoge los datos de 2016, reflejados en la encuesta anual de estructura salarial:



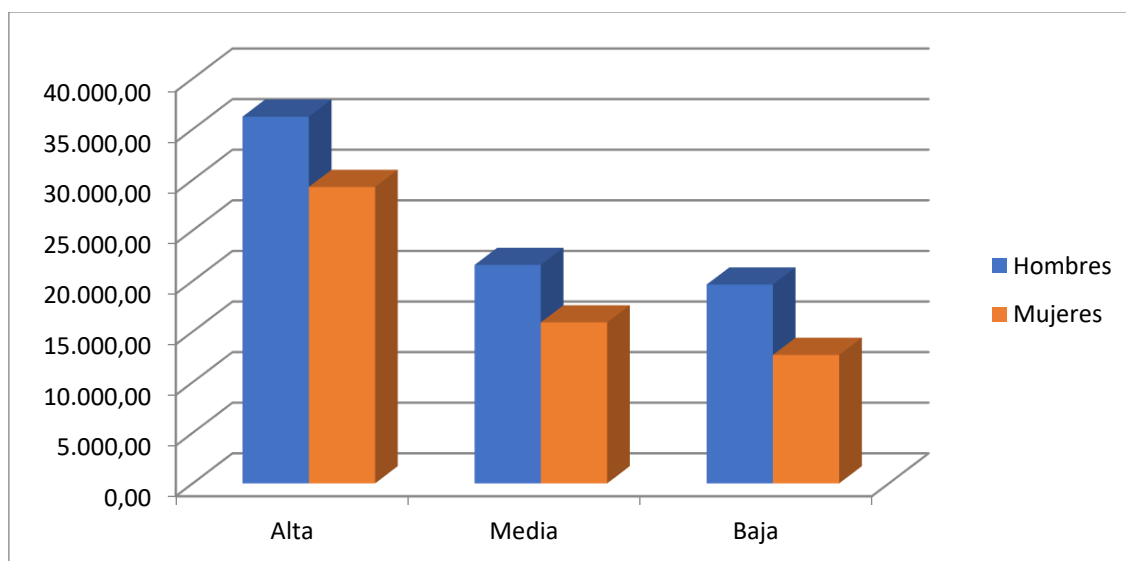
SALARIO ANUAL MEDIO POR TRABAJADOR 2016					
	Menos de 25 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
HOMBRES	12.358,60	19.501,28	25.808,90	28.824,47	29.941,58
MUJERES	9.488,25	16.372,85	20.577,07	21.828,42	22.027,07

Cuadro 6. Salario anual medio por trabajador 2016 (FUENTE: INE; elaboración propia).

En ambos géneros, conforme va aumentando la franja de edad también va aumentando el salario medio. En todas las franjas de edad los hombres cobran mayor salario de media que las mujeres diferencia que se acentúa conforme se va avanzando la edad, existiendo en beneficio de los hombres respecto de las mujeres, una diferencia de más de 2.800 euros anuales en la franja de menos de 25 años, hasta alcanzar más de los 7.000 euros anuales en la franja de 55 y más años.

#### IV.4. Diferencias salariales por ocupaciones.

En este caso, se distingue la brecha salarial con respecto a la ocupación profesional. Se distinguen tres tipos: baja, media y alta, según sea el nivel de estudios finalizados (primarios o básicos, de nivel medio, o de nivel superior). En este gráfico se va a analizar el salario anual medio por sexo y ocupación del año 2016.



*Gráfico 3. Salario anual medio por sexo y ocupación del año 2016 (FUENTE: INE; elaboración propia).*

Se puede observar que para ambos géneros existe una gran diferencia de salario en todas las ocupaciones. En el nivel de ocupación alto el salario de ambos sexos es mucho mayor que en las dos restantes ocupaciones, que no tienen tanta diferencia entre sí. Dentro de cada nivel, el salario de los hombres es siempre superior al de las mujeres, distinguiéndose una diferencia de en torno a 10.000 euros anuales en la ocupación alta, 6.000 euros en la ocupación media y 8.000 euros en la baja. Por tanto, se puede decir que existe una mayor brecha salarial en personas que desempeñan una ocupación salarial alta, por el contrario existe menos brecha salarial en personas que ejercen una ocupación media.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIÓN**

## CAPÍTULO V. CONCLUSIÓN.

En este trabajo se ha podido comprobar que la brecha salarial es un concepto que ha sido estudiado por diversos autores, los cuales han desarrollado diversos aspectos, medidas, además de distintas formas de explicar lo que a su juicio es el concepto de brecha salarial. Se comprueba que esto no es solo teoría, sino que es real y se refleja en términos económicos y sociales, ya que podemos cuantificar y contrastar en datos concretos, los cuales a su vez nos reflejan un panorama poco igualitario que debe de ser combatido con nuevas leyes y propuestas que amparen que la igualdad sea real y efectiva.

Por otra parte, hay que tener presente que las mujeres tradicionalmente han estado supeditadas a la autoridad de los hombres, no solo en el plano familiar, sino también en el social, laboral o cultural, y a pesar de todas sus luchas, que han dado como fruto la promulgación de medidas de carácter internacional como los Derechos Humanos, la ratificación por buena parte de la comunidad internacional del Convenio 100 de la OIT sobre la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por la realización de un mismo trabajo o, las medidas establecidas por las instituciones públicas o por las empresas a nivel interno, la brecha salarial sigue presente en nuestra sociedad, puesto que en prácticamente la totalidad de los sectores, independientemente del tipo de jornada y contrato, de la edad o del tipo de ocupación, los hombres siguen percibiendo mayor cantidad de dinero que las mujeres, tal y como se muestra en las gráficas.

A pesar de que se puede afirmar que en lo que estrictamente a derechos se refiere tanto en España como en los países de nuestro entorno, la legislación no permite ningún tipo de discriminación por condición de sexo, raza o cualquier otra condición, o circunstancia personal o social a la hora de la verdad esto no es real. Por el contrario, en otras partes del mundo las mujeres no solo deben hacer frente a la brecha salarial (que en ocasiones ni siquiera reciben sueldo por su trabajo) u otros tipos de discriminación laboral, sino que ni siquiera tienen voz propia y se encuentran sometidas a los deseos de los hombres. Esto se refleja en ejemplos muy concretos que van desde en la imposibilidad por ley de poder ir solas por la calle, de tener que ir vestidas de una manera concreta, sufrir mutilaciones en su cuerpo, hasta ser tratadas como mercancía o ser asesinadas.

En mi opinión, se puede decir que, a día de hoy, la brecha salarial sigue ahí a pesar de que se están tomando medidas cada vez mayores por parte de los poderes públicos para intentar paliarla. A nivel interno empresarial es evidente que estas medidas tienen poco o ningún calado. A pesar de todo se está avanzando cada vez más en la resolución de este problema, al igual que la sociedad cada vez más se encuentra concienciada sobre ello, o la necesidad de solucionarlo aún queda un largo camino por recorrer, ya que es evidente que los hombres y las mujeres tienen un rol determinado en la sociedad que hace que ellas para poder atender al cuidado de la familia tengan tendencia a aceptar trabajos que les permitan compatibilizar esto con su vida familiar, o incluso tener que dejar de trabajar, lo que provoca la disminución en los ingresos que aportan a su hogar, siendo el hombre el cabeza de familia y el que más ingresos aporta. En definitiva, para combatir la brecha salarial además de adoptar medidas efectivas en las que estén implicados todos los sectores de la sociedad, es necesario un cambio radical en la mentalidad del concepto de familia en el

sentido de que se admita que sea el hombre el que asuma el cuidado del hogar y los hijos y con ello acepte trabajos de jornada reducida o incluso que se haga cargo de manera exclusiva del hogar, es decir, que se proceda a un reparto equitativo de roles sociales y familiares de tal manera que la mujer no vea perjudicada su progresión laboral ni el acceso al mercado de trabajo por procrear, y por tanto el empleador proceda a la contratación o progresión profesional en función de la capacidad del trabajador y no de su sexo.

## BIBLIOGRAFÍA

## BIBLIOGRAFÍA.

### Libros.

- **BIRULÉS, J. y VIVAS, M.A. (2008):** *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*. LERKO PRINT, S. A, Madrid.
- **BALLESTER, M.A. (2018):** La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo. EDICIONES BOMARZO, Albacete
- **BORRAJO, E. (2010):** *Mujer, trabajo y seguridad social*. LA LEY, Las Rozas (Madrid).
- **DIAZ, C. y SIMÓ-NOGUERA, C. (2016):** *Brecha salarial y brecha de cuidados*. TIRANT HUMANIDADES, Valencia.
- **MARTINEZ DE PISÓN, J.M. (1997):** *Derechos humanos: historia, fundamento y realidad*. EDITORIAL EGIDO, Zaragoza.
- **RIBAS, M.A. (2005):** *Mujer y trabajo en la economía social*. CES, Madrid.
- **ROYO, R. (2011):** Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE. DEUSTO PUBLICACIONES, Bilbao.

### Documentos electrónicos.

- **CAMPS, V. (2018):** “Transparencia y brecha salarial”. Disponible en internet:  
[https://revistainternacionaltransparencia.org/wpcontent/uploads/2018/04/victoria\\_camps.pdf](https://revistainternacionaltransparencia.org/wpcontent/uploads/2018/04/victoria_camps.pdf)
- **DEL BAS, E., DEL BAS J., CALAVIA, M.A y OTROS (2018):** “Lógica auditores: brecha salarial”. Disponible en internet:  
<https://logicaauditores.com/wp-content/uploads/Informe-BrechaSalarial-L%C3%B3gica-Auditores-2018.pdf>
- **DE CABO, G. y GARZÓN, M.J. (2007):** “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo”. Disponible en Internet:  
<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>
- **GÓMEZ, S. y MARTÍ, C. (2004):** “La incorporación de la mujer al mundo laboral”. Disponible en Internet:  
<http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf>
- **IBÁÑEZ, M. (2008):** “Fecundidad, participación femenina en el empleo y políticas de conciliación en España”. Disponible en Internet:  
<http://www.unioviado.es/mibaney/2.1.Documento%20de%20trabajo%20Fecundidad%20Espana.pdf>
- **PRECIADO, C.H. (2017):** “Una breve historia de las mujeres y sus derechos fundamentales en las relaciones laborales”. Disponible en internet:  
<http://jpdsocial.blogspot.com/2017/03/una-breve-historia-de-las-mujeres-y-sus.html>
- **SALIÉ, M.A., MOLPECERES, L. y OTROS (2009):** “La brecha salarial: realidades y desafíos”. Disponible en internet:  
[http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la\\_brecha\\_salarial\\_realidades\\_y\\_desafios.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidades_y_desafios.pdf)

- **SAPENA, T., IBORRA, C. y OCHANDO, C. (2018):** “Informe de CCOO PV sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres en el País Valencià”. Disponible en internet:  
<https://www.ccoo.es/52bd46dd158dc36a5fb8d4362686af02000053.pdf>

### **Publicaciones electrónicas.**

- **Boletín Igualdad en la Empresa** [en línea]. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, 2018 [ref. de 25 de febrero 2019]. Disponible en internet:  
[http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE\\_44\\_Brecha\\_salarial\\_y\\_cientifica\\_de\\_genero.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_44_Brecha_salarial_y_cientifica_de_genero.pdf)
- **Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España** [en línea]. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, 2011 [ref. de 13 de enero 2019]. Disponible en internet:  
[http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/determinantes\\_de\\_la\\_brecha\\_salarial\\_de\\_genero\\_en\\_espana.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/determinantes_de_la_brecha_salarial_de_genero_en_espana.pdf)
- **Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres** [en línea]. Comisión Europea, 2017 [ref. de 19 de diciembre 2018]. Disponible en internet:  
<http://2004.ccyi.es/Biblioteca/Dosieres/DL178Conciliacion/pdfs/UE-COM-2017-678-Plan%20Brecha.pdf>

### **Revistas electrónicas.**

- **FLORES, J.L (2002).** “Naturaleza e historia de los Derechos Humanos”. Revista Espiga, 5, 3: 1-14.

### **Páginas web consultadas**

- Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2019). Obtenido en: <http://www.inmujer.gob.es/elinstituto/conocenos/home.htm>
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2019). Obtenido en: <http://www.mpr.gob.es/Paginas/index.aspx>
- ONU (2019). Obtenido en: <http://www.un.org/es/>
- ONU Mujeres (2019). Obtenido en: <http://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>
- OIT (2019). Obtenido en: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

### **Bases de datos.**

- **Instituto Nacional de Estadística (2019).** Ganancia media anual por trabajador según sexo y tipo de contrato. Obtenido en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28200&L=0>
- **Instituto Nacional de Estadística (2019).** Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo. Obtenido en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4128>



- **Instituto Nacional de Estadística (2019).** Ocupados por tipo de jornada, sexo y situación profesional. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada situación.  
Obtenido en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4855&L=0>
- **Instituto Nacional de Estadística (2019).** Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial, por periodo.  
Obtenido en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10882>
- **Instituto Nacional de Estadística (2019).** Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo.  
Obtenido en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4076>
- **Instituto Nacional de Estadística (2019).** Sexo y ocupación.  
Obtenido en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28193&L=0>

### Normas legislativas.

- Organización Naciones Unidas. Declaración Universal Derechos Humanos. Resolución de la Asamblea General, 10 de diciembre de 1948, 217 A (III).
- España. Convenio número 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. *Boletín Oficial del Estado*, 4 de diciembre de 1968, 291: 1968-1409.
- España. Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de octubre de 1979, 243: 1979-24010.
- Unión Europea. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. *Diario oficial de la UE*, 26 de octubre de 2012, 326: 0001-0390.
- Unión Europea. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. *Diario oficial de la UE*, 18 de diciembre de 2000, 341:2000
- Unión Europea. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. *Diario oficial de la UE*, de 26 de julio de 2016, 204: 2006-81416.
- Unión Europea. Recomendación de la Comisión 2014/124/UE de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. *Diario oficial de la UE*, de 8 de marzo de 2014, L 69/112
- España. Constitución Española. *Boletín Oficial de Estado*, de 29 de diciembre de 1978, 311: 1978-31229.
- España. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial de Estado*, de 24 de marzo de 2007, 71: 2007-6115