



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN

Presentado por Sergio de la Cruz Garrido

Tutelado por: Mercedes Ciria Berzosa

Soria, 10 de Julio de 2019

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

Contenido

Introducción	4
Capítulo 1. Antecedentes sobre la brecha salarial de género	6
1.1 Antecedentes: panorama de la mujer a lo largo de la historia	6
1.2 Legislación en España	8
1.3 Cambios en la legislación española.....	10
Capítulo 2. Objetivo del estudio y metodología utilizada.....	13
2.1 Brecha salarial de género.....	13
2.2 Techo de cristal.....	13
2.3 Factores o dimensiones que influyen en la brecha salarial	14
2.4 Metodología.....	16
Capítulo 3. Análisis de la brecha salarial de género.....	18
3.1 Análisis de la brecha salarial en Castilla y León y España.....	18
3.1.1 Salario anual medio entre hombres y mujeres en Castilla y León.....	18
3.1.2 Diferencias salariales entre hombres y mujeres por sectores	19
3.1.3 Diferencias medias anuales de ganancias por estratos de población.....	21
3.1.4 Diferencias salariales en función del tipo de contrato.....	23
3.1.5 Techo de cristal	24
3.2 Análisis de las cláusulas de los convenios colectivos en Castilla y León.....	25
Capítulo 4. Medidas existentes para disminuir desigualdades	34
Conciliación de la vida laboral y personal	34
Conclusiones	36
Bibliografía.....	39

Resumen

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son una realidad, en muchas ocasiones desconocida o ignorada.

En este trabajo se aborda el análisis sobre la brecha salarial en Castilla y León.

En primer lugar, se realiza un breve recorrido por el panorama de la mujer a lo largo del siglo XX, continuando, con la legislación relacionada con el tema, así como los nuevos cambios que han surgido en el último año.

Posteriormente, nos marcamos el objetivo principal que va a consistir en demostrar la existencia de brecha salarial en Castilla y León.

La metodología utilizada va a radicar en el empleo de datos estadísticos ofrecidos por el INE, así como el estudio de una base de datos con diferentes convenios colectivos de empresa y de sector.

Concluyendo, la brecha salarial existe, aunque es difícil demostrarlo desde el plano institucional, siendo necesaria la educación y la actualización de la normativa para erradicar este problema de raíz.

Palabras clave: brecha salarial, género, Castilla y León, negociación colectiva.

Abstract

The pay gap between men and women is a reality, often unknown or ignored.

This work is focused in the analysis on the wage gap in Castilla y León.

First of all, we have carried out a brief outline of the women's landscape throughout the twentieth century, addressing the legislation related to the subject, and the newest changes that have emerged in the last year.

Subsequently, we have set out our objective: to demonstrate the existence of a wage gap in Castilla y León, as well as the methodology used through statistical data offered by the INE, and to develop a database with different collective business and sector agreements.

In conclusion, the wage gap exists, although it is difficult to demonstrate it from the institutional level, being necessary to educate and update the regulations to eradicate completely this problem.

Keywords: wage gap, gender, Castilla y León, collective bargaining.

Introducción

El interés en la temática y realización de este Trabajo de Fin de Grado surge a raíz de un proyecto realizado durante el periodo de prácticas, vinculado al estudio y revisión de legislación laboral y en concreto de la brecha salarial de género, que permitió aportar los conocimientos adquiridos durante los años de estudio del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Por tanto, este trabajo se corresponde con varias de las asignaturas estudiadas a lo largo de la carrera y ha sido actualizado con las novedades legislativas en materia laboral de 2018 y principios de 2019. Este Trabajo de fin de Grado se centra en el estudio y análisis de la brecha salarial por razón de género, realizando un estudio pormenorizado de la negociación colectiva en Castilla y León y su influencia en las desigualdades económicas entre ambos sexos.

La brecha salarial de género consiste en la diferencia de retribución media que reciben las mujeres respecto a los hombres.

Existen diversos factores que influyen en estas desigualdades:

- El nivel educativo y la edad que van a determinar la trayectoria profesional y también influirán en los propios salarios.
- Las diferentes condiciones del trabajo como el tipo de jornada, la duración, los complementos salariales, y las características del puesto de trabajo, entendiéndose que aquellos puestos con una alta responsabilidad estarán mejor retribuidos.
- Las diferentes políticas de contratación y las medidas de que dispone la empresa para la conciliación entre la vida laboral y familiar, influyendo también el tipo de sector y el tamaño de la empresa.
- La existencia de una segregación, tanto de manera vertical (menor presencia femenina en función de la categoría profesional que se ocupa), como de manera horizontal (menor presencia femenina en función del sector ocupacional).
- Los factores socio culturales relacionados con los estereotipos de género.
- La legislación existente, tanto la Constitución Española, como las diferentes leyes orgánicas y los convenios colectivos.

Para nuestro trabajo hemos considerado que el estudio sobre la brecha salarial debe enfrentarse en un primer momento en el ámbito institucional para que así las empresas mejoren las condiciones y características de los trabajos realizados por mujeres y para evitar cláusulas discriminatorias. Por lo tanto, hemos centrado la siguiente investigación y fijado los objetivos en función de este ámbito, y específicamente en los convenios colectivos de Castilla y León.

Objetivos y metodología

El objetivo principal del trabajo ha sido comprobar la influencia de la negociación colectiva en la brecha salarial de género.

Como introducción en el estudio realizamos una contextualización sobre el rol de la mujer en el ámbito laboral a lo largo de la historia.

Procediendo a revisar la legislación existente en España, así como las novedades legislativas de los últimos meses.

Realizando una definición de la brecha salarial de género y los factores que influyen en la misma.

En el capítulo 3 se han estudiado y comparado los datos sobre brecha salarial de género entre el nivel nacional y el autonómico. Utilizando los datos estadísticos del INE sobre la estructura salarial y las diferencias de salario entre hombres y mujeres, y comparando los mismos durante varios años. Efectuando un análisis de los datos y realizando una comparativa demostrando la brecha salarial existente en Castilla y León.

Para el desarrollo del trabajo se realizó una búsqueda de cláusulas de equiparación salarial, trabajando con una base de datos de más de 700 convenios colectivos de Castilla y León, a nivel empresarial y sectorial, asimismo se analizaron las empresas que han confeccionado planes de igualdad adaptados a su organización.

Realizando un análisis de las cláusulas de equiparación salarial, de diferentes empresas y sectores,

Para cerrar el estudio se enumeran diferentes cláusulas encontradas en los convenios y extraemos las correspondientes conclusiones.

Capítulo 1. Antecedentes sobre la brecha salarial de género

1.1 Antecedentes: panorama de la mujer a lo largo de la historia

En este apartado, vamos a centrarnos en transmitir que roles ha desempeñado la mujer en el trabajo a lo largo de la historia, sobre todo mostrar la evolución del siglo XX. Para ello, utilizamos el artículo “El trabajo como un espacio de desigualdad para las mujeres en la España contemporánea” realizado por Pablo García Colmenares profesor de la UVA. (García Colmenares, 2015)

En primer lugar, es importante entender que las mujeres habían compaginado el trabajo con las cargas familiares debido a la necesidad en determinadas épocas, en que la producción era muy elevada o las tareas en el campo requerían más de una mano. Fue con la llegada de la industrialización y la liberalización del mercado de trabajo, lo que provocó que el sexo femenino fuera relegado y desvalorizado por el trabajo que realizaba.

Es a partir del siglo XIX cuando se comienza a entender el papel de la mujer como madre y esposa, todo esto debido a causas sociolaborales, entre otras, por la aparición de teorías económicas, la ciencia médica, la iglesia, el reformismo social, las asociaciones obreras.

Los roles a los que la mujer estaba destinada a principios del siglo XX eran el cuidado de la casa y los hijos. Aquellas que conseguían desempeñar un trabajo remunerado fuera del hogar al contraer matrimonio se veían obligadas a dejarlo para cuidar de la unidad familiar.

Debemos mencionar esta cita *“La mejor estructura y mayor peso de la masa cerebral en el hombre le hacen más apto para los trabajos del entendimiento. La constitución robusta, la musculatura vigorosa y la mayor resistencia del esqueleto del mismo, indican que ha sido destinado al trabajo rudo y difícil.*

Las formas contorneadas de la mujer, la mayor delicadeza de sentimiento, sus gustos, sus inclinaciones y su predisposición para ciertos cuidados, dirigen el rumbo de su misión al cuidado de la familia y a la conservación de la especie.

Con sólo meditar sobre estas principales diferencias, bastaría para que nos apresurásemos a sacarla de la vida manufacturera, donde poco a poco va perdiendo sus encantos físicos de que nació adornada.... (... con un fin determinado), y al mismo tiempo va perdiendo entre el atronador estruendo de las máquinas y el vocerío de la multitud, los sublimes adornos de su belleza, del recato y de la honestidad, o sea las esculturales líneas de su cuerpo y los ideales misterios de su alma.

Desde la edad más remota ha existido la mujer obrera, pero en ningún tiempo en la proporción alarmante que en la actualidad. Diariamente va en aumento el número de mujeres ocupadas en las fábricas y talleres...” (P.Liquiñano, 1885)

De la cita, sobre este informe de la Comisión de Reformas Sociales de la época, se puede deducir, que los estereotipos sociales en los que se considera al

hombre como más fuerte, robusto, y más apto para trabajos físicos, relegando a la mujer al cuidado de la familia y a la conservación de la especie, estaban en boga en esta época, y demuestran cómo se criticaba a las mujeres por realizar trabajos en las fábricas, concretamente en este caso, en la industria manufacturera.

Con la llegada de la II República se introdujo nueva normativa laboral, en la que por primera vez se integraba a las mujeres jornaleras. La Ley de Contrato de Trabajo o de Términos Municipales que obligaba a la contratación de obreros y obreras del propio término municipal, para favorecer el empleo de la zona.

A pesar de producirse una mejora en las condiciones laborales, los valores ideológicos y culturales asentados, así como la visión de competencia por parte de los hombres en el sexo femenino, provocaron que todas las bases de trabajo aprobadas durante este periodo no pudieran aplicarse, además de por motivos económicos, ya que los años 30 fueron años de crisis.

Ya pasada la Guerra Civil, el franquismo trajo consigo la recuperación de los valores tradicionales del siglo XIX, retrocediendo a un sistema patriarcal influido en gran medida por la iglesia católica.

Por lo tanto, supuso la vuelta al Código Civil de 1889 donde las mujeres estaban subordinadas a la autoridad legal del padre o marido. A pesar, de esto en la posguerra las mujeres continuaron trabajando por los tiempos tan difíciles que se vivían superando hambrunas y épocas de escasez, principalmente realizando labores de campo.

Es importante destacar la existencia de un sistema sindical discriminatorio, en el que no se admitían demandas colectivas, solo aceptándose las individuales, y requerían un proceso complejo y costoso, lo que provocaba que en muchas ocasiones las trabajadoras no pudieran continuar los procesos judiciales por falta de fondos.

En 1959 se incrementó la presencia femenina en el mercado de trabajo, todo ello debido a la apertura del país, por el Plan de Estabilización Económica.

Conforme fue avanzando el franquismo aparecieron diferentes leyes, como por ejemplo la supresión de las limitaciones de acceso a la administración de Justicia en 1966 o el decreto de 1970 que recogía la aceptación internacional de la equiparación del trabajo entre hombres y mujeres.

Con la llegada de 1975, se trató de adaptar la normativa europea a la española respecto a la igualdad, con la aparición incluso de movimiento feministas.

A pesar, de haber conseguido algunos derechos importantes, destacamos que la afiliación de trabajadoras a sindicatos era muy baja desde los años 80, y su representación en las comisiones ejecutivas y en puestos directivos continúa siendo mínima.

Por lo tanto, podemos deducir que continúan existiendo creencias culturales de carácter patriarcal y capitalista, que han venido perjudicando a las mujeres, a pesar de estas haberse ocupado de que el sistema productivo siguiese funcionando en épocas de guerras o de necesidad a merced de la sociedad segregadora, siendo necesario eliminar y erradicar el problema desde su base.

1.2 Legislación en España

Tras revisar la legislación internacional y europea, hemos decidido centrar nuestro interés para este trabajo en la normativa española y las novedades de la última legislatura. En primer lugar, debemos hacer referencia a la Constitución española de 1978, en la que encontramos diversos artículos que buscan promover la igualdad y la no discriminación.

El artículo 14 de la Constitución dice lo siguiente: *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Este artículo no menciona de forma explícita la igualdad entre hombres y mujeres, pero se sobrentiende su inclusión. Aunque para conseguirla de una manera real apareció la LO 3/2007 que explicaremos más adelante, la cual amplía este concepto.

Además, cabe destacar el Art. 9.2 que dice lo siguiente:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

De este artículo, se desprende que debe existir igualdad entre hombres y mujeres y que estas últimas tienen las mismas opciones que los varones en todos los ámbitos de desarrollo de la vida y la convivencia, lo que debería haber permitido que las mujeres se encontrasen, después de 30 años de la aprobación de nuestra Constitución en el mismo plano de igualdad que los hombres.

La insuficiencia de legislación queda demostrada en ámbitos como la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino y la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en todos los ámbitos, tanto político, social, cultural y económico, así como en la continuación de los valores patriarcales, que continúan profundamente arraigados e interiorizados en una buena parte de la sociedad.

En segundo lugar, hacemos referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

El objeto de esta ley es encontrar medidas que busquen eliminar en el sector tanto público como privado toda forma de discriminación por razón de sexo. (Art 1. 2)

El artículo 3 menciona el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, buscando todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Con esta ley se pretende que las mujeres tengan las mismas posibilidades en el acceso al empleo, a la formación, la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y en especial, a las retributivas y de

despido, además de garantizar la participación en organizaciones sindicales y empresariales (Art. 5)

Para continuar vamos a definir ciertos términos que deben entenderse para comprender mejor las distintas situaciones a las que se enfrenta el sexo femenino, y que encontramos en la ley mencionada.

- Discriminación directa: aquella en la que se encuentra una persona que haya sido o pueda ser tratada respecto a su sexo de manera menos favorable que otra y que se encuentren en la misma situación.
- Discriminación indirecta: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro.
- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, y en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Es importante destacar la necesidad de aplicar medidas de acción positivas que permitan colocar a las mujeres en el plano de igualdad que se merecen.

Entre las medidas más importantes que buscan conseguir la igualdad entre hombres y mujeres se incluye, la elaboración de un plan estratégico de igualdad de oportunidades por parte del Estado, así como garantizar que el sistema educativo elimine toda clase de obstáculos que dificulten la igualdad entre mujeres y hombres, se debe educar desde los niveles más básicos en estos aspectos, y no dejando de lado la educación superior donde también debe continuarse con la idea de una igualdad efectiva que cale en las futuras generaciones.

En la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres se incluyen medidas para todos los ámbitos, desde la salud, a los medios de comunicación. Vamos a centrarnos en las medidas que se aplicarán en el ámbito laboral. (Título IV)

1. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres: buscan potenciar el nivel formativo y adaptarlo a los requerimientos del trabajo.
2. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: establecer medidas de acción positiva que favorezca el acceso a las mujeres al empleo.
3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: con estas medidas se pretende que se asuman las responsabilidades familiares de una manera equitativa y no solo por parte de las mujeres como históricamente ha venido sucediendo. Por ello, se garantizarán los permisos por maternidad y por paternidad.
4. Planes de igualdad y medidas para la promoción de la igualdad: mediante la negociación con las empresas, así como con los sindicatos encargados de redactar los convenios colectivos se propondrán una serie de medidas

que en cualquier caso tratarán de acabar con los obstáculos que impiden la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Estos planes como mínimo contendrán una serie de materias obligatorias y que están relacionadas tanto con la igualdad de oportunidades, como con la puesta en marcha de acciones positivas, con la aplicación de cláusulas de equiparación salarial, y en definitiva la aplicación de políticas de igualdad.

5. Existencia de un distintivo para aquellas empresas que apliquen políticas de igualdad, y las mantengan.

1.3 Cambios en la legislación española

Muy recientemente, y en concreto a principios del año 2019 se ha producido una modificación mediante el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de “*Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación.*” relacionada con la LO 3/2007, algunos de los artículos del Estatuto de los Trabajadores, Ley General de la Seguridad Social y Ley del Estatuto del Empleado Público para que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se cumpla realmente

Aquí resumimos las principales medidas que se han aprobado:

Artículo 1. *Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Reducción del número de trabajadores para la obligatoriedad de realización de planes de igualdad, en la siguiente tabla representamos el nuevo número de trabajadores necesario y el periodo de tiempo del que disponen las empresas para su aprobación, aclaramos que anteriormente solo era obligatorio para aquellas empresas con más de 250 trabajadores.

Número de trabajadores	Periodo para su aprobación
Más de 50	No especifica periodo
Entre 50 y 100	3 años
Más de 100 y hasta 150	2 años
más de 150 y hasta 250	1 año

Tabla 1: Obligatoriedad en función del número de trabajadores y periodo de tiempo para la aprobación de planes de igualdad. Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto, será obligatoria la aprobación del plan de igualdad para empresas con más de 50 trabajadores y los periodos de tiempo para que lo aprueben son los especificados en la tabla anterior.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Además, de la creación de un Registro de Planes de Igualdad para las empresas, con obligación para éstas de inscribirlos. Asimismo, se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Artículo 2. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Asimismo, se han realizado diversas modificaciones en el texto del Estatuto de los trabajadores, que incluyen entre otras, la aclaración del significado de remuneración de sexo, la posibilidad de reducción de su jornada hasta que los hijos cumplan 12 años existiendo ausencia de discriminación por razón de sexo, extensión de la reserva de puesto de trabajo en caso de excedencia en hasta 18 meses en caso de ejercer este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, ampliación del periodo hasta 12 meses en la extinción del contrato por causas objetivas por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, (anteriormente era de 9 meses). Consideramos la medida más importante la ampliación del permiso de paternidad, incluido en la disposición transitoria decimotercera y aclarando que desde la entrada en vigor del Real Decreto 6/2019 la madre biológica disfrutará de los periodos de suspensión, en el caso del padre no podrá disfrutar de la suspensión completa hasta el 2021.

Desde el 2019 y durante los posteriores años hasta el 2021 se irá incrementado la duración de los permisos de paternidad y lo resumimos en la siguiente tabla:

Periodo de suspensión		
Fechas	Nacimiento	Acogimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento
Entrada en vigor	8 semanas, las dos primeras ininterrumpidamente inmediatamente tras el parto	6 semanas cada progenitor ininterrumpida e inmediatamente tras la resolución judicial o decisión administrativa, junto a 12 semanas de disfrute voluntario pudiendo disfrutar un máximo de 10 y quedando las restantes para el otro progenitor
1 de Enero de 2020	12 semanas, las 4 primeras ininterrumpida inmediatamente tras el parto	6 semanas cada progenitor ininterrumpida e inmediatamente tras la resolución judicial o decisión administrativa, junto a 16 semanas de disfrute voluntario pudiendo disfrutar un máximo de 10 y quedando las restantes para el otro progenitor

1 de Enero de 2021	Igual periodo de suspensión para cada progenitor, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos	Si ambos progenitores trabajan se distribuirá a opción de los interesados, pudiendo disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada periodo de año transitorio
--------------------	---	---

Tabla 2: Modificaciones en los permisos de paternidad aprobados en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de "Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación." Fuente: Elaboración propia

*Hacemos un inciso respecto a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto, en caso de nacimiento, la madre biológica podrá ceder hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

*Respecto al 1 de enero de 2020, en caso de nacimiento, la madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta 2 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

*Respecto al 1 de enero de 2021, si no se produjera la equiparación de los periodos de suspensión se aplicarán las siguientes particularidades:

- En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4, que trata sobre la suspensión del contrato de trabajo en caso de maternidad con sus diversas particularidades.
- En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

Artículo 3. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

En el caso del funcionariado las modificaciones previstas respecto al permiso de paternidad son iguales a las descritas en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 2. Objetivo del estudio y metodología utilizada

2.1 Brecha salarial de género

Antes de comenzar a analizar en que consiste la brecha salarial es preciso determinar que entendemos por el término “Discriminación laboral”.

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Convenio nº 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958)

Esta definición es importante ya que el pago de menores salarios por razón de sexo es un tipo de discriminación.

A partir de aquí, es más sencillo comprender a que se refiere el término brecha salarial, pero no sin antes entender el concepto “remuneración”.

“Comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.” (Convenio nº 100. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951)

De esta manera, para introducirnos en el principal objetivo que hemos marcado en este trabajo recurrimos a la siguiente expresión “Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”, (Convenio nº 100. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951).

Por lo tanto, nuestro objeto de estudio va a ser el análisis de la existencia de brecha salarial de género en Castilla y León mediante el estudio de diferentes cláusulas de equiparación salarial en los convenios colectivos, además de manera complementaria se contrastarán los datos obtenidos de la encuesta de la estructura salarial, tanto a nivel autonómico como a nivel nacional, para de esta manera demostrar que esta problemática se ha mantenido durante el tiempo y que a pesar de los esfuerzos, las autoridades no han sido capaces de corregirla.

Por último, y aclarados los objetivos del trabajo, procedemos a ofrecer una definición completa sobre el término brecha salarial que consiste en la diferencia de retribuciones que percibe la mujer respecto al hombre.

2.2 Techo de cristal

El techo de cristal se define como la dificultad que experimentan las mujeres para acceder a puestos de alta dirección en las empresas.

El término surge en el año 1987 por un artículo publicado por The Wall Street Journal titulado *Breaking the glass ceiling* (Morrison et al., 1987) Principalmente,

se describe como, “Las barreras que encuentran las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en las jerarquías de las organizaciones sin tener en cuenta los conocimientos, así como las capacidades y habilidades para poder escalar a los diferentes puestos.”

2.3 Factores o dimensiones que influyen en la brecha salarial

Estas dimensiones las encontramos en el informe elaborado por el Instituto de la Mujer y cuyo nombre es “Investigación conducente a la elaboración de un índice sintético de discriminación salarial”

Las consideramos de gran importancia ya que son los factores directos que influyen en que exista una discriminación salarial, ya que no es posible explicar con un único factor el por qué se producen estas diferencias salariales entre ambos sexos.

1. Dimensión personal: consiste en el conjunto de características personales que diferencian a hombres y mujeres y que provocan estas diferencias salariales.
 - a. Nivel educativo: es obvio que el poseer estudios superiores se va a traducir en salarios más elevados, pero en el caso de las mujeres es bastante común encontrarnos personas del sexo femenino sobre cualificadas en función del puesto de trabajo que realizan, además de las dificultades que encuentran para la promoción profesional.
 - b. La edad: es posible deducir que a medida que las personas incrementan su edad van a percibir mejores salarios. En el caso de las mujeres, es importante mencionar que encontramos una mayor brecha salarial en aquellos grupos con mayor edad. Además, de que las trayectorias profesionales de las mujeres en muchas ocasiones se encuentran interrumpidas por tener que atender las cargas familiares, lo que se traduce en que estas se incorporen más tarde al mercado de trabajo o que realicen un parón cuando tienen hijos.
2. Dimensión laboral: conjunto de factores relacionados con el trabajo como pueden ser las condiciones, las características del empleo o el perfil laboral del trabajador.
 - a. Condiciones de trabajo:
 - i. La estructura salarial no es la misma en hombres y mujeres, encontrándonos con complementos salariales y pagos extraordinarios mejores en el sexo masculino.
 - ii. Tipo de jornada y duración del contrato: en los trabajos a tiempo parcial es donde encontramos una mayor diferencia salarial, en cambio en los de jornada completa cada vez se ha ido reduciendo.
 - b. Características del puesto de trabajo: los puestos de trabajo de alta responsabilidad están mejor retribuidos, pero es donde nos

encontramos mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres. A pesar, de encontrarnos con salarios elevados en el caso femenino estas perciben menos dinero por realizar el mismo trabajo y por estar sometidas a los mismos niveles de estrés.

3. Dimensión empresarial: tienen que ver con las características de las empresas que dan ocupación a los distintos trabajadores.
 - a. Políticas de contratación y recursos humanos: existencia de estereotipos de género que asocian al perfil masculino mejores competencias para ejercer los trabajos directivos.
 - b. Tamaño de la empresa: cuanto mayor es la empresa se perciben mejores salarios, pero también existe mayor diferencia entre los salarios masculinos y los femeninos y principalmente en aquellos relacionados con puestos de responsabilidad.
 - c. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar: este tipo de medidas suponen una reducción de la brecha salarial debido a que cada vez más hombres dedican mayor tiempo a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos.
 - d. Tamaño del mercado: mejores salarios cuanto mayor es el tamaño de mercado, y existencia de mayores diferencias en empresas privadas que en públicas.
 - e. Organización del trabajo: el llevar a cabo trabajos nocturnos o trabajos durante el fin de semana también tienen una asociación directa con los salarios, en el caso de las mujeres, estos trabajos son desempeñados por el sexo masculino y estos perciben los complementos salariales asociados.
4. Dimensión segregación: la menor presencia y en peores puestos de las mujeres en el mercado de trabajo.
 - a. Segregación horizontal: menor presencia femenina en las diferentes ramas o sectores ocupacionales.
 - b. Segregación vertical: menor presencia femenina en función de la categoría profesional que ocupan.
5. Dimensión institucional: consiste en la legislación existente que hace referencia a las mujeres en el ámbito laboral, así como a nivel educacional.
 - a. La negociación colectiva: dada la variedad de negociación existente en España, provoca que en muchas ocasiones los convenios colectivos de ámbito inferior al estatal presenten mayores discriminaciones por razón de género.
 - b. Sistemas de educación y formación: es muy importante formar a los jóvenes de manera que se consiga crear un sistema igualitario, en todos los aspectos, así como también concienciar a los propios trabajadores de la necesidad de un sistema de reparto justo para ambos sexos.
 - c. Conciliación de la vida laboral y familiar: la mejora de estas condiciones y la incorporación del sexo masculino en la legislación provocará una disminución de la brecha salarial.
6. Dimensión sociocultural: creencias y costumbres marcados por la propia sociedad que originan esa falsa percepción de inferioridad del sexo femenino.

- a. Responsabilidades familiares y del hogar: a nivel social siempre se ha considerado como responsabilidad de las mujeres el cuidado de los hijos y la realización de las tareas del hogar, aunque esta percepción ha ido cambiando y a lo largo de los años cada vez más hombres llevan a cabo este tipo de tareas, influye de manera directa en el salario de las mujeres.
- b. Valoración del trabajo femenino y masculino: sectores empleados por mayor cantidad de mujeres están asociados a salarios más bajos. Por lo tanto, se hace una valoración inferior al trabajo femenino que al masculino y todo esto debido a creencias sociales o culturales.
- c. Participación en el mercado de trabajo: los datos demuestran que existe una mayor cantidad de mujeres que se encuentran inactivas en el mercado laboral.
- d. Patrones de carrera: las mujeres dedican un mayor tiempo de su vida al estudio y esto provoca que su incorporación al mercado de trabajo sea posterior a la masculina. Además, de la asociación de las carreras tecnológicas y técnicas a los hombres y de las relacionadas con las ciencias sociales a las mujeres.

Por lo tanto, podemos considerar esta última dimensión como la más importante para explicar la brecha salarial. Ya que es el factor más difícil de corregir, y solo mediante la educación es posible dejar de asociar determinadas carreras o determinados roles solo a uno de los sexos.

2.4 Metodología

El estudio de las diferencias salariales en Castilla y León se ha realizado en dos fases:

- 1- Se ha empleado la “Encuesta sobre la estructura salarial”, esta ha sido realizada por el INE y nos ofrece datos sobre las ganancias anuales medias de salario entre hombres y mujeres en la comunidad de Castilla y León y a nivel nacional en función del sector, de los estratos de población, del tipo de contrato y en media conjunta.
- 2- Hemos tomado una base de datos de los diferentes convenios colectivos estatutarios de Castilla y León, que tienen la obligación de publicarse y pueden encontrarse en la base de datos de la comunidad autónoma.

Para realizar la recogida de datos, el Instituto Nacional de Estadística, recurre a la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social (SS) y de la Agencia Tributaria, junto con la utilización de un cuestionario específico. Contiene un tamaño muestral de 28.500 establecimientos y 220.000 trabajadores aproximadamente y se utiliza un muestreo bietápico con las siguientes etapas:

1. Se usan las cuentas de cotización y se utiliza un muestreo aleatorio estratificado con afijación óptima.
2. Se utilizan los trabajadores de las cuentas de cotización, donde su número dependerá del tamaño de la misma cuenta.

Hemos buscado cláusulas de equiparación salarial en los convenios colectivos de las empresas y en los convenios colectivos sectoriales, también hemos considerado aquellas empresas con planes de igualdad.

Esta base de datos está compuesta por 771 convenios colectivos tanto de empresa como sectoriales. De este total 428 son de empresas y 190 sectoriales, los restantes son aquellos relacionados con la Administración Pública, los cuales hemos descartado para el análisis.

Capítulo 3. Análisis de la brecha salarial de género

3.1 Análisis de la brecha salarial en Castilla y León y España

3.1.1 Salario anual medio entre hombres y mujeres en Castilla y León

	Castilla y León		España		Diferencia media de salario en euros		Brecha salarial en porcentaje	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Castilla y León	España	Castilla y León	España
2014	17.682,88 €	22.904,80 €	19.744,82 €	25.727,24 €	5.221,92 €	5.982,42 €	22,80%	23,25%
2015	18.523,74 €	24.135,64 €	20.051,58 €	25.992,76 €	5.611,90 €	5.941,18 €	23,25%	22,86%
2016	18.662,42 €	24.445,65 €	20.131,41 €	25.924,43 €	5.783,23 €	5.793,02 €	23,66%	22,35%
2017	18.796,93 €	24.782,80 €	20.607,85 €	26.391,84 €	5.985,87 €	5.783,99 €	24,15%	21,92%

Tabla 3: Salario anual medio en euros de mujeres y hombres en Castilla y León y España, y diferencias y brecha salarial en Castilla y León y España. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

La anterior tabla muestra el salario anual medio de los hombres y mujeres entre los años 2014 y 2017 en la comunidad de Castilla y León.

La media de salario anual de las mujeres en el año 2017 es de 18.796 € y el de los hombres es de 24.782 € por lo tanto, los hombres cobran 5.986 € más que las mujeres en la comunidad. Por lo que, en este año la brecha salarial de género era del 24,15%, es decir, las mujeres cobran un 25,15% menos que los hombres anualmente.

Si comparamos la subida del salario de los hombres y de las mujeres desde el 2014 al 2017, observamos lo siguiente:

El salario de las mujeres ha subido en 1.094 € y el de los hombres en 1.878 €. Por lo tanto, parece que los sueldos de las mujeres se incrementan en menor medida que los de los hombres.

En la misma tabla se muestran los salarios medios anuales en función del sexo entre los años 2014 y 2017 pero a nivel nacional.

Procedemos a realizar la misma comparativa que hacemos para la comunidad autónoma en el nivel nacional.

La media de salario anual de las mujeres en el año 2017 es de 20.607 € y la de los hombres de 26.391 €, por lo que a nivel nacional los hombres cobran 5.784 € más que las mujeres. Por lo tanto, el incremento del salario del año 2014 al 2017 ha sido en las mujeres de 863 € y en los hombres de 664 €.

Estos datos demuestran que a nivel nacional la subida de los salarios de las mujeres es mayor que la de los hombres, y que los salarios en Castilla y León

en los cuatro últimos años analizados han crecido más que los de España de manera general.

La brecha salarial sería de un 21,91% a nivel nacional, lo que supone que comparándola con el 24,15% que encontramos en la comunidad autónoma, en esta última está 2 puntos por encima.

Podemos decir que la brecha salarial es prácticamente la misma en Castilla y León respecto a España, existiendo una brecha ligeramente mayor en la comunidad que supera en 200 € a la del país.

Es positivo que en España los salarios de las mujeres crezcan en mayor medida que los de los hombres para de esta manera conseguir que en algún momento lleguen a igualarse, aunque estos esfuerzos no son suficientes.

Es negativo que en la comunidad autónoma de Castilla y León crezcan en bastante mayor medida los salarios de los hombres respecto a los de las mujeres ya que de esta manera no va a poder producirse una equiparación salarial.

Por lo tanto, los datos demuestran que las mujeres siguen cobrando mucho menos que los hombres de media anualmente.

3.1.2 Diferencias salariales entre hombres y mujeres por sectores

A continuación, mostramos las diferencias en función de diferentes sectores en la comunidad de Castilla y León.

	Mujeres			Hombres		
	Industria	Construcción	Servicios	Industria	Construcción	Servicios
2014	21.788,61 €		17.298,01 €	26.225,26 €	20.405,76 €	21.786,70 €
2015	21.280,87 €		18.279,72 €	26.242,74 €	20.883,67 €	23.519,99 €
2016	22.268,77 €		18.351,77 €	26.652,27 €	21.078,17 €	23.799,41 €
2017	22.358,11 €		18.482,84 €	27.531,55 €	22.387,86 €	23.723,26 €

Tabla 4: Salario medio anual en euros en Castilla y León en función del sector desde 2014 a 2017 y en función del sexo. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Como se observa en la siguiente tabla, en el que se muestra la ganancia media anual en función de los tres sectores principales, fijándonos en el sexo femenino:

En primer lugar, en el sector de Construcción no aparecía ningún dato, entendemos que por las pocas mujeres que ocupan el mismo en la comunidad de Castilla y León.

En segundo lugar, comenzamos con el sector de la industria que es el que mayor peso ocupa. En el año 2017 las mujeres ganaban en el sector mencionado 22.358 € y en el año 2014 las mujeres percibían 21.788 €. Lo que significa que ha aumentado el salario en este sector durante estos cuatro años en 570 €. Podemos decir que el salario disminuyó en el año 2015 respecto al anterior, en unos 500 €, en el año 2016 aumentó en casi 1000 €, para que en 2017 volviera

a aumentar, pero en apenas unos 100 €, por lo tanto, la mayor subida se produjo en el año 2016, la explicación podría ser la salida de la crisis que haya provocado que las industrias vuelvan a necesitar trabajadores.

Para terminar, en el sector servicios, en el año 2017 las mujeres cobraban 18.482 €, mientras que en el 2014 percibían 17.298 €, habiéndose producido una subida de 1.184 €. En este caso, la mayor subida se produjo en el año 2015 donde aumentó en casi 1000 € y en los años posteriores subió unos 200 €. La explicación podría ser la misma que en el sector de la construcción.

Observando la tabla y fijándonos en el sexo masculino:

Vamos a comenzar por el sector de la construcción, del que no podremos comparar con las mujeres ya que no disponíamos de datos. En el año 2017 la ganancia era de 22.387 € en este sector, y en el año 2014 era de 20.405 €, por lo tanto, aumentó en 1.982 €. Fue aumentando más o menos de una manera progresiva.

Continuamos con el sector de la Industria, el cual es el que más peso tiene, respecto a los otros dos sectores. En el año 2017 se cobraban 27.531 €, mientras que en el 2014 se percibía 26.225 €, por lo tanto, aumenta la ganancia anual media en 1306 €. También aumentó progresivamente.

Por último, en el sector servicios, en el año 2017 se percibían 23.723 €, mientras que en el 2014 tan solo 21.786 €, por lo que se produjo una subida de 1.937 € en estos últimos cuatro años. En el año 2015 es cuando más se incrementó, en casi 2000 €, del año 2016 a 2017 se redujo en unos 70 €.

Para terminar definitivamente este apartado debemos realizar la comparación de subidas de salarios en los tres sectores entre mujeres y hombres.

Mientras que para la construcción no se disponen de datos en la comunidad en el año 2017, en la industria los datos demuestran que la subida que se produce para el sexo femenino es mucho menor que la del masculino, Para las mujeres aumentó en 569 € y para los hombres en 1.306 €. Por consiguiente, la diferencia es muy elevada.

Para el sector servicios las mujeres aumentaron su capacidad adquisitiva en 1.184 € mientras que los hombres la aumentaron en 1.936 €. Por lo tanto, en ninguno de los tres sectores el salario de las mujeres experimentó una subida mayor que el de los hombres.

Observando la siguiente tabla, extraemos los datos que se muestran a continuación:

	Diferencias medias de salario en euros			Brecha salarial de género en porcentaje		
	Industria	Construcción	Servicios	Industria	Construcción	Servicios
Año 2014	4.436,65 €	0	4.488,69 €	16,92%	0,00%	20,60%
Año 2017	5.173,44 €	0	5.240,42 €	18,79%	0,00%	22,09%

Tabla 5: Diferencias salarial años 2014 y 2017 en Castilla y León en función de los sectores industria, construcción y servicios. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Si comparamos los tres sectores para el año 2014:

- Industria: las mujeres cobran 5.173 € menos que los hombres, la brecha salarial es del 17%.
- Servicios: las mujeres cobran 5.240 € menos que los hombres, por lo que, la brecha salarial es del 20,6%
- Construcción: no disponemos de datos, por lo tanto, no podemos realizar una comparativa.

Si realizamos esta comparación para los tres sectores en el año 2017:

- Industria: las mujeres cobran 4.436 € menos que los hombres, por lo tanto, la brecha salarial es del 18,79%
- Servicios: en este sector, las mujeres perciben 4.488 € menos que los hombres, existiendo una brecha salarial del 22,06%
- Construcción: no disponemos de datos para el sexo femenino.

Podemos concluir, que se ha producido un aumento de la brecha salarial en ambos sectores de unos 700 €, concretamente, en la industria la brecha ha aumentado un 1,87% y en el sector servicios un 1,49% siendo unos datos muy negativos, ya que se ha incrementado y el objetivo principal es su completa eliminación.

3.1.3 Diferencias medias anuales de ganancias por estratos de población

En este apartado hemos realizado una comparativa por diferentes estratos de edad de población, entre mujeres y hombres en Castilla y León y en España.

	Castilla y León		Nacional	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 25 años	- €	-12.645,35 €	9.933,23 €	12.788,50 €
De 25 a 34 años	16.546,73 €	19.463,33 €	16.810,12 €	20.057,08 €
De 35 a 44 años	17.817,50 €	24.500,92 €	20.934,30 €	26.224,32 €
De 45 a 54 años	20.113,01 €	26.424,87 €	22.255,39 €	29.293,68 €
55 años o más	20.599,38 €	27.723,61 €	22.662,69 €	30.111,81 €

Tabla 6: Ganancias anuales medias en euros, año 2017, en la comunidad de Castilla y León y España en función de diferentes estratos de edad. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Esta tabla arroja datos del año 2017 y muestra las ganancias anuales medias en función de diferentes grupos de edad para la comunidad de Castilla y León.

Encontramos para el primer estrato, menores de 25 años, que no se disponen de datos para el sexo femenino y para los hombres este dato es negativo -12.645 €. Esto es debido a la dificultad de encontrar trabajo a estas edades, y porque la muestra utilizada no era significativa, según la información del propio INE,

debiendo haber seleccionado aquellos jóvenes menores de 25 años que si dispongan de trabajo.

En el segundo estrato, de 25 a 34 años, las mujeres cobran 16.546 € mientras que los hombres perciben 19.463 €. Por lo que existe una diferencia salarial de 2.917 €.

En el tercer estrato de 35 a 44 años, las mujeres cobran 17.817 € mientras que los hombres 24.500 €, por lo que existe una diferencia salarial de 6.683 €.

En el cuarto estrato, de 45 a 54 años, las mujeres cobran 20.113 € y los hombres 26.424 €, por lo que hay una diferencia salarial de 6.311 €.

En el último estrato, mayores de 55 años, las mujeres cobran 20.599 € mientras que los hombres perciben 27.723 €, por lo que existe una diferencia salarial de 7.124 €.

De todos estos datos podemos deducir que la diferencia salarial es mayor cuanto más edad se tenga. En el estrato de mayores de 55 años es donde mayor diferencia existe, con 7124 € mientras que en el estrato de entre 25 y 34 años muestra la menor, no llegando ni siquiera a los 3000 €. En los dos estratos del centro la diferencia es prácticamente la misma, siendo algo menor en el grupo de entre 45 y 54 años.

Por consiguiente, en Castilla y León la brecha salarial de género existe.

A continuación, analizamos el mismo gráfico, pero para el total de España.

Observando la tabla anterior del año 2017 que muestra las ganancias anuales medias en función de diferentes grupos de edad para el total de España.

Para el primer estrato, menores de 25 años, las mujeres perciben 9.933 € anuales, en cambio, los hombres reciben un salario anual de 12.788 €, lo cual supone una diferencia de 2.855 €.

En el segundo estrato, de 25 a 34 años, las mujeres cobran 16.810 € mientras que los hombres perciben 20.057 €. Por lo que existe una diferencia salarial de 3.247 €.

En el tercer estrato de 35 a 44 años, las mujeres reciben un salario de 20.934 €, por el contrario, los hombres 26.224 €, por lo que existe una diferencia salarial de 5.290 €.

En el cuarto estrato, de 45 a 54 años, las mujeres cobran 22.255 € y los hombres 29.293 €, por lo que hay una diferencia salarial de 7038 €.

En el último estrato, mayores de 55 años, las mujeres perciben un salario anual de 22.662 € mientras que los hombres perciben 30.111 €, existiendo una diferencia salarial de 7.449 €.

De todos estos datos podemos deducir que la diferencia salarial es mayor cuanto más edad se tenga. En el estrato de mayores de 55 años es donde mayor diferencia existe, con 7.449 € mientras que en el estrato de entre 25 y 34 años la diferencia es la menor con 3247 €. En el estrato de 35 a 44 años la diferencia es de 5.290 €, mientras que en el estrato de 45 a 54 años la diferencia es de 7.030 €.

De tal modo que, realizando una comparativa de las diferencias salariales en la comunidad de Castilla y León y a nivel nacional podemos concluir lo siguiente observando la tabla que aparece a continuación.

Estratos	Diferencia salarial media en euros		Brecha salarial en porcentaje	
	Castilla y León	Nacional	Castilla y León	Nacional
Menores de 25 años	0	2.855 €	0	22,33%
De 25 a 34 años	2.917 €	3.247 €	15,00%	16,19%
De 35 a 44 años	6.683 €	5.290 €	27,28%	20,17%
De 45 a 54 años	6.311 €	7.038 €	23,89%	24,03%
Mayores de 55 años	7.124 €	7.449 €	25,70%	24,74%

Tabla 7: Diferencia salarial media en euros y brecha salarial en porcentaje en el año 2017. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

En el primer estrato, no podemos mostrar ninguna diferencia ya que no disponemos de datos en la Comunidad de Castilla y León.

En el segundo estrato los datos son algo mejores en la comunidad que a nivel nacional existiendo una diferencia en positivo para Castilla y León de unos 300€ aproximadamente. Por lo tanto, la brecha salarial en la comunidad es un 1,19% menor que a nivel nacional.

En el tercer estrato, los datos son peores en Castilla y León que en la comparativa con el total de España, habiendo una diferencia de casi 1400 €. Por consiguiente, la brecha salarial es un 7,11% menor en Castilla y León.

En el cuarto estrato, a nivel nacional existe una diferencia en negativo en comparación con Castilla y León de 700 € aproximadamente. Por ello, la diferencia es un 0,14% menor en Castilla y León. La diferencia no es significativa.

Por último, en el quinto estrato, la diferencia también es mejor en Castilla y León que a nivel nacional con unos 300 € de diferencia aproximadamente. De manera que, existe una brecha salarial un 0,96% menor en Castilla y León.

De tal forma que, en la comunidad de Castilla y León existe menor brecha salarial en función de la edad, excepto en el estrato de 35 a 44 años, donde sí que se muestra una gran discrepancia, de casi 1400 € como ya hemos recalcado.

3.1.4 Diferencias salariales en función del tipo de contrato

También, consideramos importante realizar una comparativa del año 2017 entre los contratos de duración indefinida y los de duración determinada, así como entre Castilla y León y España.

		Diferencias salariales	
		Diferencia media anual	Brecha salarial en porcentaje
Castilla y León	Duración indefinida	7.139,19	27,02%
	Duración determinada	898,87	5,09%
España	Duración indefinida	6.621,62	23,45%
	Duración determinada	2.010,86	11,18%

Tabla 8: Diferencias de retribución y brecha salarial en función de la duración de los contratos en Castilla y León y España para el año 2017. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Como observamos, podemos deducir que la diferencia media anual entre hombres y mujeres para los contratos de duración indefinida en Castilla y León es de 7.139,19 €, por lo tanto, es más elevada que la existente en España, que se encuentra en 6.621,62 €.

Por lo que, en Castilla y León la brecha salarial se encuentra en el 27,02% y a nivel nacional en el 23,45%, existiendo una diferencia de 3,57% y encontrando niveles más elevados en la comunidad.

En cambio, para los contratos de duración determinada, en Castilla y León nos encontramos con que la diferencia media anual es de 898,87 €, la cuál es mucho menor a la existente en España que se encuentra en 2.010,86 €. Por lo tanto, la diferencia, es de 1.112 €. Datos que demuestran que la comunidad autónoma se encuentra en mejor posición para este tipo de contratos.

Si realizamos la comparativa de la brecha salarial en función de los porcentajes, nos encontramos con que Castilla y León para los contratos de duración determinada dispone de un 5,09% mientras que España se encuentra con un 11,18%. Por lo tanto, existe una diferencia de un 6,09%.

3.1.5 Techo de cristal

Por último, realizamos un pequeño análisis del techo de cristal, refiriéndonos a la Comunidad de Castilla y León, el INE nos ofrece los siguientes datos:

- En el año 2018 el porcentaje de mujeres en puestos directivos en grandes o medianas empresas se situó en el 14% (700 puestos directivos de un total de 5.000) mientras que en el año anterior ese porcentaje fue del 26,4% (1.900 de 7.200). Por lo tanto, podemos decir que los datos han empeorado.
- En el caso de las pequeñas empresas el porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres en la comunidad es del 27,9% para el año 2018. Dato que también muestra un empeoramiento respecto al año anterior que se situó en el 31,1%.

Consideramos separar el techo de cristal, aunque esté considerado uno de los factores, por ser uno de los más influyentes, en lo que va a suponer las diferencias retributivas. Ya que la menor presencia de mujeres provoca que al realizar la media anual de salario, se perciba como que el sexo femenino cobra

un salario menor también en los puestos jerárquicos más bajos, aunque la realidad es que las mayores diferencias se encuentran respecto a los puestos más altos en la escala jerárquica.

Si observamos la composición del Parlamento de Castilla y León la presencia femenina supera el 40%, dato positivo ya que se acerca a la paridad entre hombres y mujeres en esta institución, destacando la necesidad de esa presencia femenina en instituciones como Ayuntamientos, Tribunales de Justicia y Reales Academias donde la presencia femenina es realmente baja, no llegando a superar ni el 20% de mujeres en ninguna de estas.

Para finalizar, es necesario la mejora de la conciliación laboral y familiar para que de esta manera un mayor número de mujeres estén dispuestas a asumir cargos directivos en las empresas, ya que éstas en muchas ocasiones se ven incapaces de aceptar este tipo de puestos o ni siquiera se les ofrecen por la necesidad de coger excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de los hijos.

3.2 Análisis de las cláusulas de los convenios colectivos en Castilla y León

Del total de convenios colectivos que hemos analizado (618) tan solo 382 incluyen cláusulas de igualdad. Por lo tanto, el 61% de los convenios hacen referencia a la igualdad.

Respecto a los convenios colectivos de empresa solo 40 incluyen cláusulas de equiparación salarial, lo que supone un 9% sobre el total de convenios colectivos de empresa.

Respecto a los convenios colectivos sectoriales solo 61 incluyen cláusulas de equiparación salarial, lo que supone el 32% del total de convenios colectivos sectoriales.

Estos datos son los que más nos interesan ya que es lo que posteriormente analizaremos y desarrollaremos como uno de los posibles factores que influyen en la brecha salarial de género.

Por lo tanto, los datos son reveladores en cuanto al tema que nos ocupa, teniendo en cuenta la gran cantidad de convenios colectivos que se encuentran agrupados en la base de datos.

Hemos procedido a realizar una agrupación por provincias de aquellas empresas que tienen cláusulas de equiparación salarial, incluyendo también las que disponen de plan de igualdad. Destacando que no todas las que disponen de plan de igualdad incluyen cláusulas antidiscriminatorias, además, que la obligación de disponer de planes de igualdad en muchas empresas no se cumple ya que pueden haber acordado reunirse para su aprobación, pero no haberlo hecho aún. A pesar de esto también, hemos considerado aquellas que sin disponer del plan de igualdad deben tenerlo por tener una plantilla superior a 250 trabajadores.

En esta primera tabla, podemos observar el número de empresas divididas por provincias que disponen de cláusulas de equiparación salarial o antidiscriminatorias, también aquellas que incluyen cláusulas de igualdad, así como el total de empresas que tienen o deberían de tener planes de igualdad. Además, de incluir los sectores que disponen de cláusulas de equiparación salarial.

	Cláusulas equiparación salarial empresas	Cláusulas equiparación salarial sectores	Cláusulas de igualdad	Planes de igualdad
Ávila	1	8	26	3
Burgos	6	12	75	14
León	8	9	51	6
Palencia	3	1	35	11
Salamanca	4	8	37	6
Segovia	6	5	35	5
Soria	2	4	23	2
Valladolid	6	10	59	14
Zamora	1	4	25	2
Castilla y León	3	0	16	5
Totales	40	61	382	68

Tabla 9: Empresas y sectores que incluyen cláusulas de equiparación salarial, de igualdad y planes de igualdad. Fuente: Elaboración propia

De los diferentes convenios colectivos seleccionados en función de su ámbito funcional y territorial, tan solo 61 convenios sectoriales y 40 del ámbito de empresa incluyen cláusulas de equiparación salarial específicas.

En la mayoría de casos se incluyen cláusulas de igual salario a igual trabajo, pero de una manera general para promover la igualdad entre hombres y mujeres, como por ejemplo la siguiente *“Igualdad de oportunidades en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, etc.”* siendo necesario que se introduzcan de una manera individual con un artículo propio en el convenio, como por ejemplo el siguiente *“Igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor.”*

Observando la distribución por sexos en las diferentes empresas, en la gran mayoría el porcentaje de hombres supera al de mujeres, aunque existen algunos sectores en los que la distribución es equitativa o incluso en los que existe mayor representación del sexo femenino.

También es importante mencionar que la mayoría de las empresas buscan ejercer acciones positivas que permitan una distribución más igualitaria entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa, se incluyen cláusulas como estas *“Acción positiva en condiciones de contratación, formación y promoción.”*

Análisis de convenios colectivos de ámbito empresarial

A continuación, vamos a mencionar diferentes empresas que, sí que incluyen estas cláusulas de equiparación salarial, además de muchas otras relacionadas con los principios de igualdad y no discriminación.

En convenios colectivos a nivel autonómico, El Grupo Mis Pollitos SL con una plantilla de 85 trabajadores y en la que 80 son mujeres. Además, de disponer de plan de igualdad debidamente adjuntado sin llegar a los 250 trabajadores necesarios para que fuera obligatorio se incluyen cláusulas de equiparación salarial en el convenio colectivo.

Cruz Roja Española en el convenio de Ávila incluye *“Igualdad de mujeres y hombres, igualdad de salario a igual trabajo.”* Por lo tanto, además de introducir la equiparación salarial, se intuye que la referencia a la igualdad de hombres y mujeres se refiere a una acción positiva para una distribución igualitaria entre ambos sexos.

La empresa IOVA SA que tiene su centro de trabajo en León incluye las siguientes cláusulas *“Principio de igualdad de trato, desarrollo de trabajos de igual valor en igualdad de condiciones” “Principio de igualdad. Igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor”*.

La empresa Serfunle SA incorpora la siguiente cláusula en el capítulo de igualdad, *Principio de igualdad, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación.”* Además de que dispone de Plan de igualdad desarrollado por la empresa matriz de su grupo.

La empresa Urbaser SA que se encuentra en diferentes provincias de la comunidad, pero encontrando concretamente estas cláusulas en el convenio provincial de Palencia, incluye la siguiente, *“Igualdad de condiciones en trabajos de igual valor”*. La plantilla se compone por un 32% de mujeres y además dispone de plan de igualdad actualizado.

En la empresa Fomento de Construcciones y Contratas SA que tiene sede en Salamanca, y en el convenio de esta provincia, encontramos las siguientes cláusulas, *“Igualdad de oportunidades y conciliación.” “Acción positiva en condiciones de contratación, formación y promoción.” “Igualdad de retribución para trabajos de igual valor.”*

La empresa tiene distribuida la plantilla entre un 62% de mujeres y el restante por hombres.

La empresa Gestores de Proyectos Multimedia SL, que opera en la provincia de Salamanca, incluye las siguientes cláusulas, *“Formación con la premisa de igualdad y favorecimiento por igual a todos los estratos del personal.” “Contratación. Acción positiva en temas de contratación, formación y promoción.” “Igualdad de derechos, la prestación por un trabajo de igual valor a de retribuirse igual.”*

En la empresa Clece SA, y en su convenio colectivo provincial de Segovia encontramos las siguientes cláusulas en diferentes artículos del convenio, *“Igualdad de oportunidades.” “Acción positiva en condiciones de contratación,*

formación y promoción.” “Principio de no discriminación.” “Igualdad de retribución para trabajos de igual valor.” Está compuesta por un 87% de mujeres.

Aquona, además de disponer de plan de igualdad a nivel de empresa, disponiendo de dos centros de trabajo en Palencia y en León, menciona la “igualdad de salario a trabajos de igual valor” incluida como cláusula general antidiscriminatoria.

Ya para terminar El Grupo Antolín RyA SA, de la provincia de Valladolid incluye la siguiente cláusula que también es muy interesante *“Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones”*.

También, cabe decir, que los planes de igualdad suponen una normativa importante para obligar a las empresas a incluir en los convenios colectivos cláusulas que favorezcan la no discriminación del sexo femenino. Aquí, ofrecemos los diferentes ejemplos de empresas que deberían tener plan de igualdad por cantidad de trabajadores o que en su defecto cumplen con la normativa y lo tienen debidamente adjuntado y vigente.

La empresa Grupo Mis Pollitos SL, que dispone de plan de igualdad a nivel nacional y además se encuentra debidamente adjuntado en el convenio. Esta empresa dedicada al servicio de guardería dispone de 80 mujeres en plantilla y tan solo 5 hombres, y a pesar de no ser obligatoria la creación del mismo plan, lo han considerado necesario ya que la mayoría de sus trabajadores son del sexo femenino.

La empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. que dispone de convenio colectivo a nivel autonómico también tiene plan de igualdad en su convenio colectivo debidamente adjuntado en uno de los anexos.

Es importante mencionar empresas como Urbaser y Severiano Servicio Móvil, que ambas actúan en la mayoría de las provincias de la comunidad autónoma y que sí que disponen de plan de igualdad debidamente adjuntado.

Además, mencionamos las empresas Pepsico Manufacturing y Schindler SA, que tienen plan de igualdad a nivel nacional, aunque no se encuentre debidamente adjuntado en el convenio colectivo. Pepsico Manufacturing lo ha negociado y aprobado el pasado mayo.

Para empezar a nivel provincial, en Ávila solo encontramos Cruz Roja Española con plan de igualdad a nivel nacional como ya hemos mencionado anteriormente.

En la provincia de Burgos destacamos las siguientes empresas que ya sea por cantidad de trabajadores o por operar a nivel nacional disponen de plan de igualdad, aunque en la mayoría de los casos no se encuentre adjuntado, estas son, Pepsico Manufacturing, Siro Briviesca SL, Schindler SA, Urbaser SA, Valoriza-Imbisa SA y Verallia Spain SA. Es importante mencionar que esta provincia a pesar de ser una de las que mayor número de empresas tiene y de mayor tamaño no tiene redactados gran parte de los planes de igualdad en los convenios y en alguna ocasión, ni siquiera se sabe si este se ha negociado,

aunque lo hemos supuesto por la obligatoriedad a partir de cierto número de trabajadores.

La empresa leonesa Serfunle SA, también dispone de plan de igualdad, aunque no especifica si se ha firmado debidamente, en este caso es a nivel nacional ya que depende del grupo Memora.

La empresa leonesa SA Hullera Vasco Leonesa, también adjunta plan de igualdad en el convenio colectivo, de manera bastante desarrollada e incluyendo todo tipo de medidas que garanticen la igualdad de trato entre hombres y mujeres, entre las que obviamente encontramos las cláusulas de equiparación salarial.

La empresa palentina Cementos Portland Valderrivas, dispone de un plan de igualdad con los objetivos de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

En la provincia de Segovia destacamos la empresa Saint-Gobain La Granja Centro de San Ildefonso. Y mencionamos que tanto la empresa Patronato del Alcázar de Segovia como Thyssenkrupp Elevadores, S.L. mencionan que se encuentran en fases de negociación respecto al plan de igualdad, por lo tanto, consideramos que en un periodo breve de tiempo dispondrán del mismo.

En la provincia de Valladolid, destacamos las siguientes compañías por disponer de plan de igualdad actualizado, Asientos Castilla y León, SA que además de disponer del mismo se compromete a actualizarlo cada 6 meses, Metales Extruídos SA que si dispone de plan de igualdad y además se encuentran adjuntadas las fases de este en el convenio colectivo.

Aunque cabe mencionar que en la provincia vallisoletana nos encontramos las siguientes empresas que por número de trabajadores suponemos que sí que disponen de plan de igualdad, ya que la mayoría de estas actúan a un nivel nacional, o se han comprometido a aprobarlo. Auvasa, Iveco-Pegaso SA, Lingotes especiales SA, Mondelez España, Nestle España SA, Panrico SA, Philips Indal SL, Planta de tratamiento de Valladolid UTE, Comercial de Retail SAU y Siro Medina SA.

Por último, en la provincia de Zamora, nos encontramos únicamente con tres empresas que ya hemos mencionado por operar en diferentes provincias de la comunidad autónoma, y que, si disponen de plan de igualdad, estas son, Cruz Roja Española, Galletas Siro SA y Urbaser SA.

Convenios colectivos provinciales:

En este punto, vamos a seleccionar dos convenios sectoriales de cada provincia y vamos a mencionar las cláusulas que intervienen en la igualdad retributiva.

- En la provincia de Ávila vamos a destacar los siguientes sectores:
 - En el sector Rematantes y aserradores de madera se incluyen las siguientes cláusulas, *“Eliminación de discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de*

- jornada, horario y distribución de tiempo.*” Tan solo el 15% de los trabajadores de este sector está compuesto por mujeres.
- En el sector de hostelería se incluyen las siguientes cláusulas, “Igualdad de oportunidades.” *“Igualdad de retribución para trabajos de igual valor.” “Conciliación de la vida laboral y familiar.”* Existencia de diferentes medidas para mejorar la conciliación. Este sector emplea al mismo número de hombres y de mujeres.
 - En la provincia de Burgos:
 - El sector de Óptica Optométrica incluye las siguientes cláusulas, *“Principio de igualdad de trato y oportunidades.” “No discriminación entre mujeres y hombres en las relaciones laborales.” “Medidas de acción positiva en acceso al empleo, clasificación profesional, formación profesional, retribución, demás condiciones de trabajo, protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual.”* Hemos elegido este sector ya que la cláusula era diferente a la del resto de convenios. El sector está compuesto por un 71% de mujeres.
 - En el sector Agencias de Transportes de Cargas Fraccionadas se incluye la siguiente cláusula, *“Principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.”* Sector compuesto por un 33% de mujeres, este tipo de cláusulas están realizadas de una manera muy general, pero incluye la equiparación salarial para tratar estas diferencias de salarios entre hombres y mujeres.
 - En la provincia de León:
 - En el sector Hostelería y Turismo se incluyen las siguientes cláusulas, “Acceso y mantenimiento al puesto de trabajo. Desarrollo de acciones positivas en formación, contratación y promoción.” “Principio de igualdad. Igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor.” “Principio de no discriminación.” Este sector está compuesto por un 50% de mujeres.
 - En el sector Limpieza pública, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación del alcantarillado se incluyen las siguientes cláusulas, “Igualdad de oportunidades. Igualdad de retribución, de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.” Este sector está compuesto por un 30% de mujeres.
 - En la provincia de Palencia solo encontramos un único sector que incluye alguna cláusula de este tipo
 - En el sector de Maderas (Industrias) se incluye la siguiente cláusula, “Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo. Eliminación de las discriminaciones retributivas por razón de género, así como las establecidas en materia de jornada, horario y distribución de trabajo.” Este sector está compuesto por un 13% de mujeres.
 - En la provincia de Salamanca:
 - En el sector Limpieza, abrillantado, pulimentado de edificios y locales se incluyen las siguientes cláusulas, *“Conciliación de la vida familiar y laboral.” “Igualdad de oportunidades. “No discriminación e igualdad de trato.” “Las ausencias debido a maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir ciertos pluses*

y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación. *“Igualdad en acceso al empleo, promoción, formación, igualdad retributiva, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y formación en materia de igualdad.”* Este sector está compuesto por 3000 personas, pero no se hace distinción por sexos. La cláusula referida a los pluses y complementos salariales es muy interesante ya que es en estas partes del salario donde se producen las discriminaciones y por ellos a la de las ausencias por maternidad ya que en muchas ocasiones las mujeres perciben menor salario que los hombres debido a ausentarse al trabajo por maternidad.

- En el sector de Hostelería se incluyen las siguientes cláusulas, *“Igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo, e igualdad salarial en trabajos de igual valor.”* *“Igualdad de remuneración por razón de sexo.”* Está compuesto por un 52% de mujeres.
- En la provincia de Segovia:
 - En el sector Empresas concesionarias de servicios municipales de ordenación y regulación de aparcamientos y servicios municipales de grúa se incluyen las siguientes cláusulas, *“Principio de igualdad. Igualdad de retribuciones y no discriminación.”* *“Acoso sexual y acoso por razón de sexo.”* *“Derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres.”*
 - En el sector Construcción y obras públicas se incluyen las siguientes cláusulas, *“Inaplicación de condiciones de trabajo. No podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas, así, como las establecidas en jornada y horario y distribución del tiempo de trabajo.”* *“Igualdad de trato y oportunidades.”* Está compuesto por un 8% de mujeres.
- En la provincia de Soria:
 - El sector de Limpieza de edificios y locales incluye las siguientes cláusulas, *“Conciliación de la vida familiar y laboral.”* *“Igualdad de oportunidades.”* *“Ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses y algunos complementos salariales que pueden ser objeto de discriminación.”* *“Planes de igualdad contenidos de acceso al empleo, no segregación ocupacional, promoción, formación, igualdad retributiva, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y formación en materia de igualdad entre trabajadores.”* Este sector está compuesto por un 80% de mujeres. Damos gran importancia a la cláusula que habla sobre los pluses y complementos salariales que pueden ser objeto de discriminación por no incluirse en casi ningún convenio colectivo, y una de las principales causas de la brecha salarial de género.
 - El sector de Panaderías incluye las siguientes cláusulas, *“Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.”* *“Comisión paritaria y comisión de igualdad de oportunidades. Velará por la igualdad de oportunidades en las*

empresas en materia retributiva, clasificación profesional, acceso y contratación.” *“Acción positiva para garantizar un equilibrio profesional y eliminar la segregación ocupacional.”* El sector está compuesto por un 20% de mujeres.

- En la provincia de Valladolid:
 - En el sector de Hostelería se incluyen las siguientes cláusulas, *“Igualdad de oportunidades.” “No discriminación, Igualdad de retribución para trabajos de igual valor. Igualdad de trato y oportunidades.” “Planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores.”* El sector se compone por un 45,5% de mujeres.
 - En el sector de Laboratorios de prótesis dentales se incluyen las siguientes cláusulas, *“Igualdad de oportunidades. No discriminación.” “Igualdad de retribución para trabajos de igual valor.” “Planes de igualdad. Igualdad de trato y oportunidades con medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Empresas de más de 250 trabajadores plan de igualdad.”* Se compone por 71 trabajadores, pero no se hace distinción por sexo.
- En la provincia de Zamora:
 - En el sector de Vid, cervezas y bebidas alcohólicas se incluyen las siguientes cláusulas, *“Principio de igualdad y no discriminación.” “Igualdad de remuneración por razón de sexo.” “Derechos de la información y consulta y competencias. Los comités de empresa tendrán derecho de información y consulta en las medidas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y el plan de igualdad de haberse establecido.”* Se compone por un 10% de mujeres. Es importante la mención que se hace al derecho a información y consulta de los comités de empresa para obligarles a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.
 - En el sector Limpieza de edificios y locales se incluyen las siguientes cláusulas, *“Igualdad de oportunidades.” “Planes de igualdad o medidas para el acceso al empleo, no segregación ocupacional, promoción, formación, igualdad retributiva, conciliación de la vida familiar, personal y laboral.” “Conciliación de la vida familiar y laboral.”* Se compone por un 80% de mujeres.

Respecto a las cláusulas que incorporan las diferentes empresas relacionadas con cualquier medida que favorezca la igualdad, las cuales también consideramos importantes a la hora de conseguir una igualdad real y efectiva, y a pesar de no mencionar la equiparación salarial, esta puede intuirse en algunas de estas.

En primer lugar, mencionamos aquellas que hablan de la conciliación laboral y familiar.

En segundo lugar, aquellas que hablan sobre discriminación por razón de sexo o género. Por ejemplo: *“Sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo”;* *“Igualdad de oportunidades que garanticen la no discriminación por razón de sexo, igualdad de condiciones y no discriminación.”*

En tercer lugar, aquellas que hablan sobre el acoso sexual por razón de género.

En cuarto lugar, están las destinadas a acciones positivas para favorecer la inclusión de las mujeres o hombres. Como, por ejemplo: *“Preferencia para la promoción profesional de las personas del género menos representado del grupo profesional”*; *“Se desarrollarán acciones de discriminación positiva en ámbitos laborales en los que se detecte una brecha de género sustancial, para lograr un mayor equilibrio de presencia femenina y masculina en los mismos”*.

En quinto lugar, todas aquellas que buscan la igualdad efectiva y la igualdad de oportunidades, que son las más comunes. Por ejemplo: *“Igualdad efectiva hombres y mujeres, medidas de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la empresa.”*

Por último, todas aquellas que apenas hemos encontrado en los diferentes convenios colectivos, pero que es interesante tener en cuenta. Por ejemplo: *“Diseño e impartición de cursos de formación sobre la igualdad de trato, igualdad lingüística tratando de utilizar género neutro.”*

Tras haber tratado de analizar las diferentes cláusulas que podemos encontrarnos en los convenios colectivos de Castilla y León es importante decir que la intervención estatal es un factor necesario para disminuir estas desigualdades, con la aprobación de nueva normativa que permita la completa desaparición de esta injusticia salarial que perjudica gravemente a las mujeres. Así, como la necesidad de incluir medidas de acción positivas que favorezcan la inserción del sexo menos representado en la empresa.

Capítulo 4. Medidas existentes para disminuir desigualdades

Habiendo realizado el análisis de los convenios colectivos de empresas y sectoriales que encontramos en Castilla y León, podemos en este último punto definir cuáles deben ser las cláusulas que se deben incluir en los convenios colectivos y la obligación de llevar a cabo planes de igualdad con los nuevos cambios en la legislación.

En primer lugar, vamos a realizar una agrupación de los diferentes tipos de cláusulas que hemos encontrado.

- Cláusulas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:
 - Cláusulas de acción positiva
 - Establecimiento de los sistemas de selección, clasificación, promoción y formación
 - Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional
 - Corrección de diferencias retributivas
- Cláusulas para mejorar el acceso al empleo, la promoción y la formación. Para conseguir la contratación de más mujeres en sectores en los que su presencia sea escasa.
- Cláusulas referidas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Cláusulas en contra del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En segundo lugar, vamos a describir diferentes beneficios que obtienen tanto las mujeres como las empresas si estas medidas se incluyeran en los convenios y si realmente se pusieran en práctica.

Para ello, vamos a utilizar un informe llamado “Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo Igualdad en la empresa (Red DIE)” elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Conciliación de la vida laboral y personal

Son las diferentes medidas propuestas por las empresas para que los trabajadores consigan compaginar la vida laboral y la personal. Estas medidas no están directamente asociadas a las mujeres, sino que también están destinadas para los hombres. Para que precisamente el sexo masculino colabore en el ámbito doméstico más activamente, tanto para las tareas del hogar, como el cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes, etc.

Utilizar este tipo de medidas, tiene una serie de consecuencias positivas para el sector femenino, que favorecen el poder llegar a la igualdad.

- Aumenta el número de mujeres en puestos de dirección
- Disminuye la brecha salarial de género
- Atrae el talento femenino

Además, consideramos importante destacar que esas consecuencias también serán positivas para la empresa ya que se producirán beneficios como los siguientes:

- Aumento de la motivación de los trabajadores, que a su vez va a provocar un aumento de la productividad
- Atracción y retención de talento con alta cualificación
- Disminución de absentismo laboral
- Mejora de la imagen de la empresa hacia el exterior

Por último, es importante mencionar que la mayoría de estas medidas son implementadas por grandes empresas, principalmente por la necesidad que tienen estas de mantener motivados a sus trabajadores, de mejorar sus márgenes de beneficios y debido a operar en países donde disponen de mejores medidas de igualdad, así como por la mayor capacidad de negociación colectiva de sus empleados.

Conclusiones

Tras haber estudiado la brecha salarial de género en Castilla y León, y haber comprendido mejor este tema, hemos extraído las siguientes conclusiones:

Implicaciones de las novedades legislativas

En la última legislatura del Partido Socialista se han tomado las siguientes medidas:

-Anteriormente, las empresas de 250 trabajadores estaban obligadas a realizar planes de igualdad, a partir de los cambios producidos en la LO 3/2007 la obligación será para las empresas de 50 o más trabajadores.

-Además, se crea un Registro para Planes de igualdad, donde es posible encontrar todos agrupados en una misma base de datos, facilitando a todos aquellos que necesiten consultarlo, así como a las autoridades en caso de necesidad por incumplimiento de alguna de sus cláusulas.

Es destacable que en un período de 3 años se vayan a igualar los permisos de paternidad y maternidad, para que de esta manera ambos progenitores dispongan de las mismas semanas de suspensión del contrato de trabajo obligatorias. Hecho, que en este caso favorece la inclusión del sexo masculino en el cuidado de los hijos de una manera equitativa.

Brecha salarial

La brecha salarial de género consistente en la diferencia de salario que recibe la mujer en comparación con el hombre, viéndose el sexo femenino perjudicado, y tratando de responder a la cuestión de la igualdad de remuneración, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

Respecto a todos los factores existentes y que inciden de manera directa o indirecta en la discriminación salarial, consideramos que el factor cultural es el que más influye y más barreras nos impone. Nuestro estudio se ha centrado en el factor institucional analizando las cláusulas de equiparación salarial que encontramos en los convenios colectivos de la comunidad autónoma de Castilla y León.

Habiendo dividido nuestro estudio en dos fases diferentes:

En la 1º de ellas hemos podido demostrar con datos del INE que existen diferencias salariales en la media global anual entre hombres y mujeres, tanto en Castilla y León como en España, siendo la del nivel nacional ligeramente más baja. Tras analizar los datos en diversos años nos centramos en los del 2017.

Si tratamos los datos de una manera estratificada en función de grupos de edad, llegamos a la conclusión de que la brecha salarial es más elevada cuanto mayor sea la edad, encontrándonos el máximo en el grupo de mayores de 55 años.

Si dividimos en función de los tres sectores principales, industria, construcción y servicios, sabemos que el sector industria es el que tiene los salarios más elevados tanto en sexo masculino como femenino. La brecha salarial es prácticamente la misma en el sector servicios y en el industrial. En la industria la

brecha ha aumentado un 1,87% y en el sector servicios un 1,49% respecto al año anterior siendo unos datos muy negativos, ya que se ha incrementado y el objetivo principal es eliminarla completamente.

Si analizamos en función del tipo de contrato:

Para los contratos de duración indefinida la brecha salarial en Castilla y León se encuentra en un 27,02% mientras que en España está en un 23,45%. Por lo tanto, es menor la española.

Para los contratos de duración determinada la brecha salarial en la comunidad es del 5,09%, en cambio la nacional es del 11,18%. Por lo que, existe una diferencia de 6,09%, siendo más positiva la castellanoleonesa.

Por consiguiente, tal y como nos demuestran los datos la brecha salarial de género es mayor para los contratos de duración indefinida, podemos atribuirle estas causas al techo de cristal, entre otras.

Techo de cristal

El techo de cristal es una de las principales causas de la brecha salarial, y consiste en las barreras que encuentran las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en las jerarquías de las organizaciones, respecto a Castilla y León, los puestos directivos ocupados por mujeres en medianas y grandes empresas ha disminuido pasando del 26,4% en el año 2017 al 14% en el 2018. En el caso de las pequeñas empresas los puestos directivos ocupados por el sexo femenino también se han reducido pasando de 31,1% en el año 2017 al 27,9% en el año 2018. Por lo tanto, podemos decir que se percibe que el sexo femenino cobra salarios menores, al utilizar los datos de salario medio anual, ya que la presencia de las mujeres en los puestos directivos es muy baja, y esto provoca también mayores diferencias retributivas.

Cláusulas de equiparación salarial

En la 2º de las fases y tras haber analizado las cláusulas de equiparación salarial de los convenios colectivos extraemos las siguientes conclusiones:

-A nivel de empresa, entre las principales cláusulas que hemos encontrado, algunas mencionan la igualdad salarial de forma muy genérica, sin eludir a esta directamente, otras simplemente incluyen la equiparación salarial en trabajos de igual valor, y las más interesantes que son las que mencionan la ausencia de discriminación en los complementos y pluses salariales, así como aquellas que, introducen acciones positivas en la contratación para conseguir una distribución igualitaria del número de trabajadores de la empresa entre los dos sexos.

Empresas como Cruz Roja y Urbaser tienen disponibles planes de igualdad a nivel nacional aprobados y que incluyen gran cantidad de medidas a favor de la conciliación laboral y familiar, a favor del desarrollo de acciones positivas, a favor de la inclusión en definitiva de la mujer en todos los ámbitos del mundo laboral.

-A nivel sectorial, destacamos las provincias de Burgos y Valladolid, por ser las que más cláusulas de equiparación salarial incluyen en sus convenios, con 12 y 10 respectivamente. Seguidas por León con 9, por Salamanca y Ávila con 8 (esta última curiosamente tiene una de las poblaciones más bajas de la comunidad).

La provincia de Segovia dispone de 5, seguida por Soria y Zamora con 4, finalizando con Palencia que solo dispone de un convenio sectorial en el que se introduce la igualdad retributiva. Por lo tanto, no podemos asegurar que la población de las provincias sea un factor influyente en la no inclusión de estas cláusulas, pero sí que la inserción de estas disposiciones mejora el panorama de igualdad general de las empresas, por la obligación de incluirlas en sus convenios.

Vamos a recalcar, el sector de Limpieza en la mayoría de las provincias, que incluye gran cantidad de medidas. Entre ellas incluye la siguiente cláusula, la cual es importante para entender uno de los factores que influyen en la discriminación salarial *“Las ausencias debido a maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir ciertos pluses y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación.”*

El horizonte nos muestra que, de los 428 convenios de empresa analizados, tan solo 40 incluían cláusulas de igualdad retributiva, de los 190 sectoriales analizados, solamente 61 las introducían.

Encontramos que el factor de los pluses y complementos salariales son una de las causas de la brecha salarial, ya que en muchas ocasiones las mujeres son retribuidas de menor manera por tener que ausentarse o reducir su jornada en caso de maternidad.

Siguen existiendo sectores en los que las mujeres trabajan mayoritariamente y están asociadas al rol de género otorgado en su función de cuidados.

La obligatoriedad de realizar planes de igualdad en las empresas no se ha interiorizado, y en muchas ocasiones no se ha puesto en práctica.

La legislación y las medidas de discriminación positivas siguen siendo necesarias, pero el cambio de mentalidad y la educación son factores imprescindibles para dar el paso hacia la igualdad.

Este análisis sobre las cláusulas de equiparación salarial no es influyente para determinar la existencia de brecha salarial en Castilla y León pero debe suponer un avance en este campo, siendo necesaria la intervención estatal para la imposición obligatoria de las diferentes cláusulas en los convenios colectivos que garanticen la igual retribución entre ambos sexos para terminar de una vez por todas, con el sistema patriarcal establecido y que continúa tras muchos años, sin atisbos de derribarse.

Bibliografía

Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (2019). *Cláusulas de equiparación salarial en los convenios colectivos de Castilla y León*.

de Cabo Serrano, G., & Rodríguez Lupiáñez, M. (Julio de 2014). *Investigación conducente a la elaboración de un índice sintético de discriminación salarial*. Instituto de la Mujer.

García Colmenares, P. (2015). *El trabajo como un espacio de desigualdad para las mujeres en la España contemporánea*. España

Instituto Nacional de Estadística (2017). *Encuesta de estructura salarial*.

Junta de Castilla y León (2017). *Estructura Salarial*.

Ministerio de Sanidad y Seguridad Social (2017). Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo igualdad en la empresa (Red DIE)

P.Liquiñano, R. (13 de Febrero de 1885). Comisión Reformas Sociales II. Pág, 380.

Sallé, M. D. (2010). *La brecha salarial en España: realidades y desafíos*. Madrid, España. Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Legislación

Constitución Española. BOE nº 311 (29 de diciembre de 1978).

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE (22 de marzo 2017).

Organización Internacional del Trabajo (1951). *Convenio nº 100. Convenio sobre igualdad de remuneración*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (1958). *Convenio nº 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Ginebra

Real Decreto Legislativo 2/2015. Ley del Estatuto de los Trabajadores BOE (23 de octubre de 2015).

Real Decreto-Ley 6/2019 Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE (1 de marzo de 2019).