



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO:

La desigualdad laboral de género en el mundo actual: la brecha salarial en España

Presentado por:

Ana Angélica Pernía de la Colina

Tutelado por:

Pablo García Colmenares

RESUMEN

El presente trabajo pretende demostrar que la brecha salarial persiste en la actualidad. Para ello, se hará un breve recorrido histórico hasta nuestros días para clarificar su origen y evolución. Origen, que no es solo económico, sino también cultural y social. A continuación, se desarrolla el marco legislativo histórico para su erradicación a nivel internacional, europeo y estatal haciendo hincapié en las últimas medidas legislativas de transparencia salarial y planes de igualdad en las empresas. Se ejemplifica la intervención legislativa de uno de los sectores más afectados por la brecha salarial como es el agrícola, con la ley de titularidad compartida de explotaciones agrarias. Asimismo, se aportarán datos estadísticos europeos y nacionales con el fin de demostrar la hipótesis realizada.

Palabras claves: brecha salarial - titularidad compartida- transparencia salarial

ABSTRACT

This paper aims to demonstrate that the pay gap persists today. In order to do so, a brief historical overview will be made to clarify its origin and evolution. Its origin is not only economic, but also cultural and social. The historical legislative framework for its eradication at international, European and national level is then developed, with emphasis on the latest legislative measures for wage transparency and equality plans in companies. The legislative intervention in one of the sectors most affected by the pay gap, the agricultural sector, is exemplified by the law on shared ownership of farms. European and national statistical data will also be provided in order to demonstrate the hypothesis.

Keywords: Wage gap - shared ownership - wage transparency

Índice

I. PRESENTACIÓN DEL TEMA.....	4
II. OBJETIVOS.....	4
III. ANTECEDENTES DEL TEMA.....	6
3.1 Definición.	6
3.2 Historia breve.....	7
3.3 Estadísticas y legislación.....	11
IV. DESARROLLO	20
4.1. Marco legislativo	20
4.1.1.- Internacional.....	20
4.1.2.- Unión Europea.....	24
4.1.3.- Normativa estatal	28
4.2 Actualidad estadística	32
4.2.1.- Eurostat	32
4.2.2.- INE.....	36
4.2.3.- EpData	40
4.3 Ejemplo brecha salarial en las mujeres rurales	46
4.3.1 Situación mujeres rurales.....	46
4.3.2 Titularidad compartida en las explotaciones agrarias.....	48
V. CONCLUSIONES DEL TEMA.....	50
VI. VALORACIÓN PERSONAL DEL TEMA Y CONTRASTE CON LA HIPÓ- TESIS DE PARTIDA	52
VII AGRADECIMIENTOS.....	54
Bibliografía.....	55
Legislación.....	55
Artículos	58
Webgrafía	60

I. PRESENTACIÓN DEL TEMA

La brecha salarial entre hombres y mujeres sigue existiendo en todos los lugares del mundo. La diferencia se agranda o se reduce en función de los países, las medidas legislativas, las situaciones generadas por las crisis económicas y los tipos de sociedades. En el caso de España y en comparación con los países de su entorno, la diferencia es elevada y fluctúa por lo que la pregunta es ¿Cuál es el motivo?

Podíamos pensar que su origen es institucional, pero en la actualidad no es el caso, pues posteriormente demostraremos como la normativa internacional, europea, española e incluso regional ha legislado contra el paro femenino, a favor de la conciliación laboral, contra la invisibilidad de la mujer en las explotaciones agrarias y ganaderas... Como bien dice Pablo García Colmenares *“...vemos que las desigualdades no se corrigen fácilmente y que su solución no parece ser sólo un tema de legislación laboral, sino que parece ser cultural e ideológica tan vigentes en las sociedades capitalistas y patriarcales como han sido las europeas y occidentales en general y la española en particular”*¹.

Esta situación desfavorable es histórica y se ha podido constatar que los instrumentos para corregirla no han dado los frutos deseados, lo que demuestra que aún queda un largo camino en el trabajo de la coeducación para conseguir la igualdad.

II. OBJETIVOS

A lo largo de la historia la mujer trabajadora ha sufrido y sufre desigualdad laboral. Su origen tiene una raíz cultural, pues siempre se ha considerado que su obligación era el cuidado de familia y las tareas doméstica. Su incorporación al trabajo ha sido intermitente y siempre ha estado condicionada por su situación personal y la económica del país. Esta represión se ha visto apoyado por el

¹ García Colmenares, Pablo.2016. Historia de la marginación y desigualdad en el trabajo de las mujeres de la España contemporánea. *PITTM*, nº 87, Palencia, pp. 7-36.

mercado laboral que ha buscado su máximo beneficio y por los varones que veían en la mujer una competidora. Su actividad laboral ha sido más tolerada en algunas actividades que se pueden considerar altamente feminizadas y que se corresponde con los sectores peor remunerados. La hipótesis es demostrar que la brecha salarial sigue siendo cuantificable, aunque ha mejorado gracias a la normativa.

A partir de esta hipótesis desde este trabajo surgen siete objetivos relacionados que pretenden ser el hilo conductor del mismo. Los objetivos son:

- Demostrar la existencia y cómo se mide la brecha salarial a lo largo de la historia.
- Explicar el origen de la brecha salarial y la normativa que la intenta paliar.
- Mostrar la invisibilidad laboral de las mujeres rurales y la razón de la ley de explotaciones agrícolas compartidas.
- Demostrar la existencia de sectores laborales feminizados.
- Explicar como la brecha salarial de las mujeres por su vida familiar repercute en las pensiones.
- Mostrar la normativa que se ha ido promulgando para paliar la discriminación laboral y el resultado que se está obteniendo a través de los datos estadísticos.
- Proponer posibles medidas para mejorar la brecha salarial a partir del estudio realizado.

Estos objetivos se irán explicando y comentando en los siguientes capítulos del trabajo haciendo un repaso cronológico legislativo, histórico y estadístico con especial con referencia a la titularidad de la explotación rural de la mujer rural en Castilla y León.

III. ANTECEDENTES DEL TEMA

Como se ha comentado anteriormente se va a explicar el concepto de la brecha salarial y se va a hacer un recorrido cronológico por la historia de este.

3.1 Definición.

Podemos definir la brecha salarial de género² como la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres, expresada en porcentaje referido al salario de los hombres. Esta cantidad económica es el resultado de las diferencias de inserción en el mercado laboral entre hombres y mujeres y su resultado variará en función de método que usemos para su medición. Se usa el de la brecha salarial de género no ajustada a las características individuales, que forma parte del Objetivo número cinco de los Indicadores de Desarrollo Sostenible³ referido a la Igualdad de Género difundido por Eurostat⁴.

La brecha de género no ajustada a las características individuales⁵ es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Incluye las horas extraordinarias, pero no las gratificaciones y tiene en cuenta a los que trabajen en diez o más unidades de trabajadores. Los resultados demuestran que las mujeres cobran menos que los hombres y que hay factores que contribuyen a aumentar la brecha como la edad, el sector de actividad, la maternidad, el trabajo a tiempo parcial... y otros que la reducen como la educación y los planes de igualdad en las empresas.

² Eurostat, apartado brecha salarial disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=494293#Brecha_salarial_entre_hombres_y_mujeres

³ Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, fueron adoptados por las Naciones Unidas en el 2015 como una convocatoria universal para que en el 2030 todas las personas tengan paz y prosperidad.

⁴ Oficina estadística de la Comisión Europea encargada de elaborar datos estadísticos para los estados miembros disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat>

⁵ INE, apartado 2.1 Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=12547351_10672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

3.2 Historia breve

La desigualdad laboral entre hombres y mujeres ha sido una constante en el trabajo femenino desde sus orígenes. Hay múltiples causas, algunas de las cuales se han intentado corregir legislando y otras que persisten por tener una marcada raíz cultural. La normativa publicada para evitar la brecha ha evolucionado a lo largo de la historia. Ha experimentado avances y retrocesos dependiendo de los gobiernos y las crisis económicas, que han usado la mano de obra femenina, como herramienta para favorecer la corriente ideológica del momento.

En el siglo XIX y primer tercio del siglo XX el trabajo de la mujer dentro y fuera del hogar no era valorado, a pesar de ser indispensable para el sostenimiento familiar. Al trabajo doméstico unido al cuidado de niños, ancianos o enfermos de la familia, hay que añadir el externo. Este trabajo fuera del hogar era habitualmente irregular y discontinuo, pues estaba condicionado por el familiar, si bien, en el caso de las mujeres agrarias era fundamental. Como dice Pablo García Colmenares⁶ *“se puede decir que el siglo XIX concitará todos los intereses en favor de la marginación sociolaboral de las mujeres, desde las teorías económicas, la ciencia médica, la iglesia, el reformismo social y las asociaciones obreras. Todas ellas pretenden relegar a las mujeres al ámbito de lo privado, a pesar de que la realidad social les contradice, ya que la presencia de las mujeres en todos los sectores económicos es imprescindible para las clases trabajadoras: desde la pluriactividad del medio rural a la presencia masiva en algunos sectores industriales y servicios domésticos”*.

En cuanto al tipo de actividades que desarrollaba fuera de su casa, variaba según residiese en un entorno rural o urbano y en este último caso, de las actividades económicas que se desarrollasen en la misma. De tal forma, que

⁶ García Colmenares, P. 2016. Historia de la marginación y la desigualdad en el trabajo de las mujeres en la España contemporánea. *Publicaciones de la Institución Tello Téllez de Meneses*, Nº. 87, pp. 10, disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/45205/HistoriaDeLaMarginacionYDesigualdadEnElTrabajoDeLasMujeres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

como nos dice Cristina Borderías y Pilar Pérez Fuentes⁷ “...*En algunos lugares, las características de la demanda, y las presiones obreras favorecieron el trabajo a domicilio, o en otros domicilios, lo que permitía no conculcar abiertamente el modelo sino adaptarlo a formas de respetabilidad...*”. Si bien “*En muchas localidades especialmente las textiles y de bienes de consumo, el trabajo femenino fue una práctica abierta y bien visible durante el proceso de industrialización*”. El trabajo de las mujeres en el campo durante este periodo fue, probablemente, de los más duros y silenciosos. Como explica Teresa María Ortega López⁸ “*Las mujeres quedaban al margen del mercado de trabajo y se las recluía en los trabajos domésticos y de cuidados que no contabilizaban en ninguna estadística oficial. La estacional y relativamente escasa demanda de trabajo jornalero, en un mercado de trabajo orientado tanto por la parte de la demanda (propietarios) como de la oferta (cabeza de hogar, jornaleros) por la figura del padre de familia...La minusvaloración monetaria del jornal femenino trasluce que este era concebido por propietarios y jornaleros como una contribución complementaria y extraordinaria al presupuesto de las familias*”.

En las primeras décadas del siglo XX hubo un avance legislativo significativo, pero no perseguía la igualdad de las condiciones laborales de la mujer, aunque regulase los supuestos de embarazo, lactancia y maternidad. Más bien, acotaba su participación en la vida laboral en cuanto al trabajo nocturno, duración de la jornada y demás cuestiones relacionadas. Sería la Segunda República con la Constitución de 1931⁹ la que reconociese la igualdad de hombres y mujeres en varios de sus preceptos, si bien, la Orden Ministerial de 11 de diciembre de 1933 establece la salvedad de las normas protectoras de la mujer y cuando las condiciones de trabajo de ambos sexos fueran distintas. Vemos que, si bien por un lado se promulgaron medidas laborales positivas a favor de la mujer, por otro lado, en las bases de trabajo que se fueron aprobando, aparecían cláusulas que

⁷ Borderías, C y Pérez- Fuente P. 2009, “Mujeres, trabajos y economías familiares en España (Siglos XIX y XX)”, *La historia de las mujeres: perspectivas actuales* de Cristina Borderías colección historia y feminismo 2, pp. 298. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2929983>

⁸ Ortega López, M.T. 2020 La “cuestión agraria”, una “cuestión de género”, Trabajos, imágenes y representaciones de las mujeres del campo en la España del siglo XX, *Nuestra Historia: revista de Historia de la FIM*, N.º.10, pp 49-70 disponible en: https://revistanuestrahistoria.files.wordpress.com/2021/01/nh10_p49-70_ortegalopez.pdf

⁹ Constitución de la República Española, promulgada el 9 de diciembre de 1931.

prohibían el trabajo de las mujeres si había obreros parados. Como nos dice M^a Gloria Núñez¹⁰ *“Es sobre todo en las bases de trabajo firmadas por los jurados mixtos agrícolas, donde encontramos cláusulas que prohíben taxativamente la contratación de obreras si existían obreros parados”*. Generalmente excluían a las viudas, solteras o sin otro medio de subsistencia. Nos encontramos pues que *“dado el alcance del desempleo agrícola masculino que aumentó conforme avanzaba la República, no parece aventurado deducir que las jornaleras del campo verían en gran parte mermadas sus posibilidades de trabajo”*¹¹.

Tras la Guerra Civil el nuevo régimen supuso una regresión de derechos laborales para las mujeres. Se las volvía a relegar al cuidado del hogar y la familia, bajo una supuesta protección, que aplicaba valores religiosos como así refleja el Fuero del Trabajo de 1938¹². Se suceden las normas que retrotraen derechos legislativos conseguidos en el periodo republicano, así pues, se las prohíbe ejercer determinados trabajos, se las obliga abandonar sus empleos tras casarse, se las niega el derecho a presentarse a oposiciones de juez, inspector de trabajo, notario... Se intenta reducir su presencia en la vida laboral requiriéndolas que para acceder a un trabajo carezcan de sostenimiento económico por parte del marido, hermanos o familia. Además, se consolida la brecha salarial, ya que la orientación de la normativa es la de establecer un salario reducido para las trabajadoras. En los casos de trabajos que pudieran ser desempeñados por hombres y mujeres, podían ver reducido su salario al 70% del de un hombre con su misma labor.

En los años sesenta debido a la situación económica, se hizo necesario incorporar al mundo laboral a la mujer por ser mano de obra abundante y barata. Se inician los primeros cambios con normativas como las siguientes: la Ley de Derechos Políticos, Profesionales y Laborales de la Mujer¹³ que reconoce el principio de *“igualdad de retribución de los trabajos de valor igual”*. El Decreto de

¹⁰ Núñez Pérez, M.G. 1998. Políticas de igualdad entre varones y mujeres en la segunda república española. *Espacio, tiempo y forma. Serie V. Historia contemporánea*, Nº11, pp 430 disponible en: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:ETFSerie5-625F5B8D-3D2A-2F0F-6FE4-B2EF6201352C&dsID=Documento.pdf>

¹¹ Ídem.10

¹²Fuero del trabajo, promulgado el 9 de marzo de 1938.

¹³ Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer.

1 de febrero de 1962¹⁴ que establece que *“la mujer disfrutará del mismo salario que el hombre a rendimiento igual”*. Con la Orden de 5 de febrero de 1963¹⁵ que elimina la discriminación de sexo para el salario mínimo. Y el Decreto de 1970 de 20 de agosto¹⁶ que reconoce el derecho de la mujer a *“prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre, y a percibir por ello idéntica remuneración”*. Todo ello no ocultaba la realidad de que las mujeres ocupaban habitualmente los trabajos peor pagados, de mayor temporalidad y eran las primeras en perderlo en épocas de crisis. Además de que la igualdad salarial estaba lejos de ser real.

En lo que respecta a la vida rural, bajo el mismo modelo patriótico y católico, se intenta mejorar la actividad profesional de la mujer agraria. La Sección Femenina será la encargada de ejercer esa formación para evitar la emigración de las mujeres y sus familias a las ciudades. Su modelo obtendrá escasos resultados y deberá evolucionar al mismo tiempo que las circunstancias económicas y políticas. Como nos dice Sara Ramos¹⁷ hasta los años cuarenta la actividad está limitada a dar una respuesta inmediata a las consecuencias de la guerra. A partir de entonces *“se va afianzando un sistema de formación profesional con unas enseñanzas destinadas exclusivamente al colectivo femenino, legitimando así una feminización clara de la enseñanza y de los espacios laborales asequibles a las mujeres. Por último, y como tercer periodo, a lo largo de las décadas de los años sesenta y los años setenta ese discurso ideológico iría debilitándose poco a poco para priorizar una formación más profesional, con un carácter más institucionalizado y un mayor reconocimiento oficial, razón por la que en esos años afloraron numerosas iniciativas y escuelas de formación profesional, pasando de la educación no formal al ámbito de la educación formal”*.

Tras la muerte de Franco España experimento un profundo cambio social por la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral y las consecuencias que

¹⁴ Decreto 258/1962, de 1 de febrero, por el que se aplica a la esfera laboral la Ley 56/1961, de 22 de julio, que equipara a los trabajadores de uno y otro sexo en sus derechos de orden laboral.

¹⁵ Orden de 5 de febrero de 1963 por la que se dictan normas interpretativas y de aplicación del decreto 55/1963, de 17 de enero.

¹⁶ Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961

¹⁷ Ramos Zamora. S, 2016, Tradición y modernidad: espacios de poder de las mujeres en el mundo rural durante el franquismo, *Innovación Educativa*, n.º 26, pp. 101-112. Disponible en: <https://revistas.usc.gal/index.php/ie/article/view/3631>

ello generó. La aprobación de la Constitución¹⁸ supuso el reconocimiento de derechos y libertades en igualdad para ambos sexos. El resto de normativa posterior avanzaba en la eliminación de cualquier tipo de discriminación. La inclusión en la Unión Europea en 1986 nos permitiría acceder a las políticas de igualdad, pero a pesar de todo, el sector laboral femenino siempre fue el más frágil y el más afectado por las crisis económicas, por encontrarse en los sectores laborales menos valorados.

Hemos visto que las desigualdades laborales femeninas son históricas y que a pesar de aplicarse medidas legislativas y planes de igualdad persisten. Su origen hay que buscarlo en la propia familia, desde la que tienen que generarse modelos de igualdad que se deben ver reforzados por el sistema educativo y por el apoyo del Estado. La menor inversión de España en gasto público repercute en peores servicios de guarderías y de dependencia, que perjudican directamente a las mujeres. La mejora de la fiscalidad, la flexibilidad para facilitar la conciliación, la mejora del derecho de paternidad, jornadas laborales más cortas y otras medidas similares pueden vencer a los sectores sociales y económicos que se oponen. En materia agrícola el Real Decreto del 2009¹⁹ concedió a las mujeres cónyuges de los titulares de las explotaciones agrarias, el derecho a compartir su titularidad y obtener, en consecuencia, una pensión por sí mismas²⁰.

3.3 Estadísticas y legislación

La situación de la mujer en el mercado laboral no se realiza en las mismas condiciones de igualdad que el hombre. Entre los motivos se pueden destacar la falta de corresponsabilidad en el cuidado de la familia y de las tareas domésticas

¹⁸ Constitución Española, aprobada por Las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978.

¹⁹ Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, que instituye la titularidad compartida en las explotaciones agrarias.

²⁰ García Colmenares, P. 2016. Historia de la marginación y la desigualdad en el trabajo de las mujeres en la España contemporánea. *Publicaciones de la Institución Tello Téllez de Meneses* Nº 87, pp. 30-31. Disponible en:

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/45205/HistoriaDeLaMarginacionYDesigualdadEnElTrabajoDeLasMujeres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

y la escasa presencia de las mujeres en carreras técnicas mejor remuneradas. Por ello, se ha hecho necesario el desarrollo de políticas de igualdad, tanto a nivel global como nacional.

La Unión Europea desde su origen ha promovido el principio de *“a igual trabajo, igual salario”* y aunque ningún estado miembro ha conseguido la plena igualdad, se han obtenido avances. El Instituto Europeo de Igualdad de Género²¹ en su informe del índice de la igualdad de género en España 2020²² lo valora con carácter anual en todos los Estados miembros. Usa una escala del 1 al 100, donde el 1 representa la desigualdad total y la 100 la plena igualdad. España ocupa el octavo puesto con 72 puntos.

En las conclusiones de este informe hay aspectos que han mejorado como:

- La disminución del tiempo que dedica la mujer a los cuidados no remunerados de hijos, mayores y discapacitados.
- El aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas al aumentar el número de ellas en empresas y bancos centrales que cotizan en bolsa.
- El incremento del porcentaje de diputadas se ha incrementado hasta un 42 % tras aprobarse la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Sin embargo, hay cosas que no han mejorado como:

- A pesar de que los salarios en general han aumentado, las mujeres siguen ganando menos que los hombres. Estas diferencias son mayores entre los tramos de más edad, debido a que cuando se produjo su inserción en el mercado laboral sus condiciones eran menos favorables. A ello se suma que la mujer tiene mayor índice de trabajo a tiempo parcial y temporal que perjudica su salario.

²¹ El Instituto Europeo de Igualdad de Género, EIGE, es un órgano de la Unión Europea que trabaja para hacer realidad la igualdad de género en los países miembros elaborando estudios y estadísticas.

²²EIGE Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2020. Índice de igualdad de género 2020 España. Disponible en:
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhag20016esa_002.pdf

- Las diferencias en educación se acentúan y aumentan la brecha, ya que cada vez hay más mujeres en estudios relacionados con la educación, la salud, el bienestar, las ciencias humanas o las artes.

En la Encuesta Anual de Estructura Salarial²³ del 2019 se nos proporcionan datos muy reveladores con respecto a las diferencias salariales de hombres y mujeres. Destacando los siguientes aspectos.

- La ganancia media anual por trabajador fue de 24,395,98 €. En el caso de las mujeres fue inferior 21.682,02 € y en el del hombre superior 26.934,38 €. A pesar de esta diferencia, para las mujeres ha supuesto un incremento del 3,2% frente al 0,7% de los hombres, respecto al 2018.

- El 25,7% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales al salario Mínimo Interprofesional frente al 11,1% de los hombres. Y en esta diferencia influye el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

- La variable que más influye en el nivel salarial es la ocupación y se observa que en el 2019 destacaron por encima de la media el de “*directores y gerentes*” y el de “*técnicos y profesionales científicos e intelectuales*”. Y que las menos remuneradas fueron los trabajadores no cualificados en “*servicios (excepto transportes) de restauración y comercio*” y “*servicios de la salud y cuidado de personas*”. Y si bien, las remuneraciones por ocupación fueron las mismas para hombres y mujeres, no fue así con sus salarios, ya que las mujeres tuvieron un salario inferior.

-La ganancia por hora de los trabajadores a tiempo parcial fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para el total de los trabajadores como para cada sexo. En el caso de las mujeres, llegó a ser un 30,2% más baja. Para concienciarnos la Comisión Europea²⁴ fijó el 10 de noviembre como Día Europeo de la Igualdad Salarial ya que como dice el informe de UGT²⁵ “*De media*

²³ INE, 2019, Nota de prensa Encuesta anual de estructura salarial. Año 2019. Publicado el 22 de junio de 2021. Disponible en: https://ine.es/prensa/ees_2019.pdf

²⁴ La Unión Europea es una asociación económica y política formada por 27 países de Europa, en el que la Comisión Europea promueve los intereses de la Unión por medio de las personas nombradas por los gobiernos nacionales.

²⁵ UGT campaña “Yo trabajo gratis” publicado el 18 de noviembre de 2021. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/211111_-_campana_yo_trabajo_gratis.pdf

cobramos un 11,9 % menos que los hombres en salario/hora. Eso supone 43 días al año que trabajamos gratis”.

- La ganancia por hora de los trabajadores temporales fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para el total de los trabajadores como para cada sexo. En el caso de las mujeres, llegó a ser un 18,6% más baja.

- Las diferencias salariales por sexo suelen ser mayores con el aumento de la edad ya que influye la mejor cualificación de las mujeres más jóvenes respecto a las de mayor edad.

- En los salarios por comunidades autónomas el salario medio de la mujer también fue inferior al del hombre en todas las comunidades. Siendo más elevados en el País Vasco, Madrid y Comunidad Foral de Navarra. Y los salarios más bajos en Extremadura, Canarias y Castilla-La Mancha.

Debo añadir que cuando hablamos de mujeres extranjeras la brecha empeora considerablemente. Es tendencia que se concentren en el trabajo doméstico y la hostelería, donde sus salarios pueden llegar a ser hasta 44% inferiores si hablamos de mujeres latinoamericanas o un 63% si son africanas con respecto a las españolas. Además, el porcentaje de mujeres latinas que trabajan es de una por cada tres trabajadoras, alcanzando en estos sectores más del 40% de mano de obra extranjera.

En el caso de la brecha salarial de las mujeres con discapacidad²⁶ debemos comenzar señalando que su participación en el mercado laboral es muy baja. Que tanto el salario medio anual bruto para los trabajadores con discapacidad que fue de 20.574,1 € como para las mujeres que fue de 18.863,7 € están por debajo de los trabajadores sin discapacidad. Sin embargo, hay menos desigualdades salariales entre la población femenina con y sin discapacidad que en el caso de los hombres.

También el Covid-19 ha impactado directamente en el mercado laboral femenino de forma negativa. Durante el confinamiento estricto las que tuvieron que realizar teletrabajo debieron compaginarlo, sin posibilidad de apoyo externo, con el cuidado de hijos y del hogar. Posteriormente, los cierres por cuarentenas de los

²⁶ Ídem. 23

centros escolares o por ser positivos los hijos, les puso en una situación muy difícil. Los sectores que no interrumpieron su actividad durante el confinamiento estricto y en el que existe un alto porcentaje laboral femenino, como era la asistencia sanitaria y el cuidado de personas, se encontraron en una situación imposible cuando hablamos de familias monoparentales o incluso de los que no lo eran, pero no podían asumir los cuidados por pertenecer a sectores laborales en activo.

Este breve recorrido por la evolución del trabajo femenino demuestra que la desigualdad laboral persiste, aunque ha disminuido por las medidas legislativas adoptadas. También se percibe como los avances se retrotraen en periodos de crisis y se hace necesario la adopción de medidas que se adapten a los continuos cambios laborales. Además, la economía de mercado es consciente de que esa desigualdad aumenta sus beneficios, por lo que las medidas legislativas también acotan y ponen fin a estas diferencias. La causa original de esta desigualdad es la creencia de que corresponde a la mujer en exclusividad, el cuidado de los hijos, la familia y las tareas domésticas. Por todo ello, la normativa de los últimos años ha hecho hincapié en elaborar e implantar planes de igualdad a través de su normativa.

La ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres²⁷ se abre citando el artículo catorce de la Constitución²⁸ que reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Lo que pretende, es que no se quede en una igualdad formal, sino que se consiga una igualdad real y efectiva. Por ello en su artículo segundo establece que su ámbito de aplicación es el territorio español, para toda persona física o jurídica con independencia de su nacionalidad, domicilio o residencia. Su aprobación afectó a todas las políticas públicas de España tanto estatales, autonómicas y locales. En su artículo diecisiete establece que *“El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

²⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

²⁸ Ídem. 18

Esta política de igualdad implica a los organismos públicos instituyendo como novedad los planes de políticas activas. Destacable fue que establecía la obligación de negociar en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores planes de igualdad y la adopción de medidas positivas, a través de la negociación colectiva, para evitar la discriminación en las condiciones de trabajo.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores²⁹ quería garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajos *“no solo iguales, sino de igual valor”* como reconoce su artículo veintiocho. En un recorrido rápido por su articulado podemos enumerar su alcance. Fija su objetivo en la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, así como el establecimiento de mecanismos que los identifiquen. Además, establece los pilares para garantizar la igualdad: el principio de transparencia que a través de las retribuciones visibiliza posibles discriminaciones directas o indirectas; y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor. Los instrumentos de la transparencia retributiva: tanto las normas generales sobre el registro retributivo como las que se refieren al registro de empresas con obligación de auditoría. De igual manera, que, aplicando el principio de transparencia, se garantiza el acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo. Y finaliza con la referencia a la tutela judicial y administrativa, así como al principio de la igualdad retributiva de las personas contratadas a tiempo parcial. En las disposiciones adicionales se prevé la evaluación continua de las medidas contra la brecha salarial, la elaboración de una Guía para las auditorías retributivas y la aplicación al personal laboral de las administraciones públicas de este decreto.

El avance más significativo se consiguió con la aprobación del Real Decreto-ley³⁰ de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Su objetivo era la igualdad de trato de ambos géneros, eliminando cualquier tipo de discriminación en este caso, por embarazo, maternidad, la asunción de obligaciones familiares o las venganzas por denuncias de actos discriminatorios. Ya en su artículo primero fija

²⁹ Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

³⁰ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

la obligación de establecer planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores, cuando anteriormente era de doscientos cincuenta. En lo relativo a estos planes, obliga a la empresa, a proporcionar a una comisión específica los datos de: selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial por sexo; ejercicio corresponsable derechos conciliación; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención acosos. Así, la comisión negociadora, podrá establecer el diagnóstico y elaborar el plan que deberá inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas como parte de los Registro de convenios y acuerdos colectivos. Además, se establece que han de desarrollarse reglamentariamente la constitución del registro y las condiciones para inscripciones y acceso a los planes. Al igual que el diagnóstico, contenidos, materias, auditorías salariales, sistemas de seguimiento y evaluación. Aborda la ampliación progresiva del permiso de paternidad hasta igualarlo al de maternidad, así como establecer un periodo de disfrute obligatorio y simultáneo de seis semanas. El origen hay que buscarlo en una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo³¹ que consideraba necesario equilibrar las políticas de conciliación de la vida familiar y profesional ante el escaso uso que los padres hacían de estos permisos.

El desarrollo normativo que establecía el Real Decreto-Ley anterior, se concretó en octubre de 2020 con la publicación de dos Reales Decretos, que impulsaron al cierre de la brecha salarial en las empresas. El Real Decreto por el que se regulan los planes de igualdad y su registro³² y Real Decreto de igualdad retributiva entre mujeres y hombres³³.

El Real Decreto de planes de igualdad y su registro, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes en empresas de más de cincuenta trabajadores, la elaboración que los sustenta, su registro, depósito y acceso. Define el alcance subjetivo del plan y se fijan los detalles de las empresas obligadas a elaborar,

³¹ Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE.

³²El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020.

³³Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

negociar e implantarlo. Establece el mecanismo negociador y procedimiento de la comisión negociadora, los integrantes y el diagnóstico inicial. Así como que el plan debe ser precedido por una labor sistemática de recogida de información, análisis y al mismo tiempo, que debe acordar las necesidades específicas y su punto de partida. Todo ello conducirá a definir unos planes que fijan el fin, las estrategias, las medidas y los objetivos, así como su seguimiento y evaluación. En lo relativo a las auditorías retributivas será desarrolladas en el siguiente decreto. Y por último la obligación de registrar los planes de igualdad. El plazo de elaboración era de doce meses contados desde el día siguiente a su entrada en vigor. En las disposiciones adicionales se establece que en el Registro de Convenios y Acuerdos colectivos se la facilitará su consulta y se distinguirá si son obligatorios o voluntarios. También se establece que el Instituto de la Mujer en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas realizarán medidas de fomento y apoyo a través de guías y manuales.

El Real Decreto de igualdad retributiva entre hombres y mujeres³⁴ exige a todas las organizaciones, independientemente de su sector y tamaño, la elaboración de un registro salarial en el que se calculen las posibles brechas salariales. Su objetivo es identificar la discriminación retributiva y corregirla desarrollando diversos instrumentos de transparencia salarial entre los que se encuentran el registro retributivo y la auditoría retributiva. En el caso de la auditoría garantiza de manera transversal la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

El fruto de esa colaboración se condensa en la herramienta española de igualdad retributiva IR que permite a la empresa registrar los salarios de los empleados y detecte las desigualdades retributivas por trabajos de igual valor. Fue un acuerdo entre los ministerios de Trabajo y Economía Social e Igualdad y las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME. Aunque todas las empresas deben tener un registro retributivo, pueden usar esta herramienta que les permite cumplir con esa obligación y es independiente de su tamaño. Es un modelo de hoja de cálculo

³⁴ Ídem. 33

con dos tipos de información, el de los importes efectivos y el de los equiparados. El efectivo es obligatorio y recoge, en el periodo establecido, las retribuciones percibidas, su situación contractual y sus promedios y medianas desglosados por sexo, grupo profesional y categoría. Los importes equiparados es el instrumento que obtiene la equiparación de los datos indicados. Si esa diferencia es superior al 25% la empresa debe identificar la causa y corregirla en caso de no estar justificada. La representación legal de los trabajadores y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrán acceso a los datos recogidos en el registro. Así como las personas trabajadoras pueden consultar la información promediada. Siguiendo esta línea de acción, el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, dispone de un servicio gratuito para empresas sobre la elaboración de planes y medidas de igualdad³⁵.

Para finalizar la convalidación del Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma laboral³⁶, permitirá reducir la precariedad y la temporalidad que se dan en muchos contratos de mujeres, aumentando la estabilidad y calidad en el empleo.

Como conclusión podemos afirmar que desde el 2019 se han adoptado una serie de normativas que han logrado avances muy significativos para cerrar la brecha salarial en las empresas con la participación de estas. Todas ellas están encaminadas a lograr la transparencia salarial para detectar y eliminar aquellos elementos contrarios a las mismas y que mantienen la brecha entre hombres y mujeres. Permitir el acceso a sus resultados garantiza su corrección y el derecho a la información de los empleados. El hecho de que estos mecanismos de eliminación de la brecha sean consensuados entre el gobierno, los sindicatos y organizaciones empresariales demuestra que el mensaje ha calado y que se está cerrando el cerco a la desigualdad en las empresas.

³⁵ Ministerio de Igualdad. Medidas de igualdad para las empresas, disponible en: <https://www.igualdadenaempresa.es/>

³⁶ Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral.

IV. DESARROLLO

4.1. Marco legislativo

Como se ha podido observar en los antecedentes, la brecha salarial de género fue y es una realidad mundial, por lo tanto, se hace necesario legislar para adoptar medidas que hagan que desaparezca. Aspectos como el de que una mujer cobre menos que un hombre por el mismo trabajo, o que sean las mujeres las que realizan más horas de trabajo no remunerado con la familia o el hogar o que apenas esté representada en sectores económicos deben ser corregidos. Veremos como la actividad legislativa internacional, europea y nacional se encaminan al cierre de la brecha salarial en aquellos aspectos que se muestran como causantes de esta.

4.1.1.- Internacional

Tras la Segunda Guerra Mundial asistimos a un esfuerzo por parte de las organizaciones internacionales para la reconstrucción y el avance en derechos, a través del establecimiento de marcos legislativos que permitan caminar hacia una igualdad real y efectiva. En un recorrido cronológico podremos ver el proceso hacia la eliminación de la diferencia salarial de género.

La Carta Magna³⁷ reconoce la igualdad entre hombres y mujeres al *afirmar “la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”*.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos³⁸ establece los derechos fundamentales que han de protegerse en todo el mundo. Fue elaborada por representantes de todas las regiones y ha sido la piedra angular en reconocimiento de derechos fundamentales. En su artículo primero dispone que

³⁷ Carta Magna firmada en San Francisco, Estados Unidos en 26 de junio de 1945. Entra en vigor el 24 de octubre de 1945, de conformidad con el artículo 110.

³⁸ Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos, (217 (III) A).

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...” y continua en su artículo segundo afirmando que *“sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*. Para seguir avanzando en la igualdad de hombres y mujeres en 1946 se constituye la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer³⁹ en la ONU, siendo pues, un órgano internacional dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

El avance continuó con la Declaración de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer⁴⁰ *“considerando que es necesario garantizar el reconocimiento universal, de hecho y en derecho, del principio de igualdad del hombre y la mujer”*. En su artículo uno declara que la discriminación contra la mujer es *“fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana”*. Continúa en su artículo diez requiriendo *“la igualdad de derechos en el lugar de trabajo, incluida la no discriminación en el empleo, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y licencia de maternidad pagada”*.

Con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁴¹ se promulgan medidas a adoptar por los Estados miembros para conseguir la igualdad de derechos. Como constata su preámbulo estaban preocupados *“al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones”*. Recordaban que *“la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”*. El artículo once se centra en la esfera del empleo y destaca en relación con el tema que nos atañe en *“el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a*

³⁹ La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se crea por resolución 11 (II) de 21 de junio de 1946.

⁴⁰ Asamblea General de la ONU resolución 2263 (XXII) de 7 de noviembre de 1967.

⁴¹ Asamblea General de la ONU resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor". Siendo en el artículo trece donde se solicita la adopción de medidas para la no discriminación de la mujer en las prestaciones económicas y sociales.

De la respuesta rápida que la ONU-Mujeres ha desarrollado para garantizar la recuperación a largo plazo destacaría: *"...Promover que la protección social y los paquetes de estímulo económico sirvan a las mujeres y las niñas. Fomentar que las personas apoyen y practiquen el reparto equitativo del trabajo de cuidados. Promover que las mujeres y las niñas lideren y participen en la planificación y la toma de decisiones de la respuesta a la COVID-19. Garantizar que los datos y mecanismos de coordinación incluyan la perspectiva de género"*.

En la Declaración de Filadelfia⁴² la Conferencia afirma que *"todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material, y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades"*. Para la declaración conseguirlo *"debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional"*.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio número 100⁴³ que puede ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, establece en su artículo segundo que se debe *"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"*. Dicha igualdad debe alcanzarse a través de la legislación, por la introducción de un sistema para la determinación de los salarios o por negociación colectiva.

El convenio número 111⁴⁴ de la OIT sigue avanzando en la igualdad y puede ser llamado como el convenio contra la discriminación en el empleo y la ocupación. En su artículo primero define el término discriminación como *"cualquier*

⁴² Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión el 10 de mayo de 1944.

⁴³ Convenio número 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración firmado el 29 de mayo de 1951 en Ginebra.

⁴⁴ Convenio número 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo y la ocupación firmado el 25 de junio de 1958 en Ginebra.

distinción, exclusión o preferencia basado en motivos de raza, color, sexo...que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". Y en su artículo tres establece la obligación de los estados miembros de conseguirlo por la cooperación, por la promulgación de leyes o por la derogación de las que sean incompatibles.

Y añadiría el Convenio 156⁴⁵ de la OIT conocido como el convenio de las responsabilidades familiares. Su aplicación es para trabajadores y trabajadoras con responsabilidad por hijos u otros familiares que necesiten cuidado o sostén cuando *"tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella"* como indica su artículo uno. En su artículo tercero, se encomienda a los Miembros a incluir entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan desempeñar un empleo *"sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales"*.

En plano más cercano a Europa, nos encontramos con el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales⁴⁶ más conocido como la Convención Europea de Derechos Humanos, que se realizó en el marco del Consejo de Europa⁴⁷. Este mismo se inspiró en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y consideró que *"que la finalidad del Consejo de Europa es realizar una unión más estrecha entre sus miembros, y que uno de los medios para alcanzar esta finalidad es la protección y el desarrollo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales"*. En su artículo 14 prohíbe la discriminación haciendo referencia específica a que esta sea *"por razones de sexo"*.

Para apoyar el citado convenio y seguir avanzando en la protección de derechos La Carta Social Europea⁴⁸ ratifica como objetivos de su política que *"Todos los*

⁴⁵ Convenio número 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares adoptado con fecha 23 de junio de 1981.

⁴⁶ Adoptada por el Consejo de Europa firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950.

⁴⁷ El Consejo de Europa no se debe confundir con la Unión Europea. El Consejo de Europa es una organización internacional que tiene como objetivo principal la defensa, protección y promoción de los derechos humanos. Tiene 47 estados miembros.

⁴⁸ Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961.

trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas”; “A la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo”. Y que “Todas las personas con responsabilidades familiares y que ocupen o deseen ocupar un empleo tienen derecho a hacerlo sin verse sometidas a discriminación y, en la medida de lo posible, sin que haya conflicto entre su empleo y sus responsabilidades familiares”.

Desde la Carta Magna han sido mucho los pasos dados para intentar evitar la discriminación en el empleo y en las remuneraciones de las mujeres. A pesar de que esta desigualdad perjudica al bienestar del país y de la sociedad, ha de legislarse y generar estímulos, para hacer posible esa igualdad de forma constante, ya que las crisis económicas o la pandemia del COVID-19 supone un retroceso en los avances.

4.1.2.- Unión Europea

La Unión Europea ha trabajado desde un principio en la igualdad de trato en el trabajo de hombres y mujeres. En un recorrido cronológico rápido, podemos ver las medidas que se han ido tomando para eliminar todos los elementos que han influido en la perpetuación de la diferencia salarial de género. Al mismo tiempo, se insta a los estados miembros a trabajar con su propia legislación, para adoptar medidas que con una discriminación positiva favorezcan la eliminación de obstáculos en el proceso.

El Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE)⁴⁹ como se conoce actualmente al Tratado de Roma, quería conseguir mediante la acción común de sus miembros el progreso económico y social. En su artículo ciento diecinueve establece *“la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo”*. Y la igualdad de retribución para un mismo trabajo remunerado se fija sobre *“una misma*

⁴⁹ Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Roma, 25 de marzo de 1957.

unidad de medida” y que la “unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”.

La Directiva de Igualdad de retribución⁵⁰ relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros, hace referencia a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. Esta directiva *“prohíbe cualquier discriminación por motivos de sexo en materia de remuneración, abre la vía jurisdiccional a las personas que se han visto perjudicadas por no respetarse el principio de igualdad de retribución y protege a quienes reclamen frente a la reacción de los empleadores. Asimismo, invita a los Estados miembros a erradicar cualquier discriminación consagrada en las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y a informar a los trabajadores de las medidas adoptadas en aplicación de la Directiva”.*

Posteriormente, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores⁵¹, establece los grandes principios sobre los que se basa el modelo europeo de derecho laboral y entre los ámbitos a los que se aplica está la igualdad de trato entre hombres y mujeres. No tenía carácter vinculante.

El tratado de Maastricht⁵² insta a la adopción de medidas concretas que faciliten a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales y que eviten o compensen algún impedimento de sus carreras profesionales.

El tratado de Ámsterdam ⁵³ establece en su artículo segundo que la Comunidad tendrá que realizar actividades comunes para lograr *“la igualdad entre el hombre y la mujer”*. Continúa en su artículo ciento diecinueve indicando que *“cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”*. Y añade *“con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas*

⁵⁰ Directiva 75/11/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

⁵¹ Carta comunitaria de los derechos fundamentales de los trabajadores, adoptada en 1989.

⁵² Tratado de la Unión Europea (TUE), de 7 de febrero de 1992, firmado en Maastricht.

⁵³ Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997, firmado en Ámsterdam.

concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo⁵⁴ relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación prohíbe la discriminación entre los hombres y las mujeres. Diferenciando la discriminación directa como *“la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable”* de la discriminación indirecta como *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”.*

La Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones para actuar contra la diferencia de retribuciones entre mujeres y hombres⁵⁵ pues *“la diferencia de retribución tiene consecuencias significativas en la posición económica y social de las mujeres durante su vida activa, y después. Constituye un obstáculo para que ambos sexos tengan una independencia económica equivalente. Inevitablemente, influye también en las decisiones individuales, por ejemplo, en cuanto atañe a la duración del trabajo, las interrupciones de carrera o el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, y agrava el ya de por sí mayor riesgo de pobreza de las mujeres, especialmente en las familias monoparentales. Sus efectos perduran incluso después de la vida activa, cuando la diferencia salarial se transforma en diferencia de pensión. La diferencia de retribución supone un derroche de recursos inaceptable para la economía y la*

⁵⁴ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación.

⁵⁵ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 18 de julio de 2007 para actuar contra la diferencia de retribuciones entre mujeres y hombres.

sociedad que frena la plena realización del potencial productivo de las mujeres”. Propone promover la igualdad con políticas de empleo, mejoras en la aplicación de la legislación y apoyo a las buenas prácticas.

Recomendación de la Comisión 2014/124/UE⁵⁶ sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Indica que *“Una mayor transparencia puede poner de manifiesto un sesgo en función del género, así como la discriminación en la fijación de salarios de una empresa u organización; asimismo, permite a los trabajadores, empresarios e interlocutores sociales adoptar las medidas adecuadas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución”*. Y solicita se *“apliquen al menos una de las medidas básicas para reforzar la transparencia que se establecen en esta Recomendación (derecho a solicitar información salarial, información de las empresas, auditorías salariales, negociación colectiva sobre igualdad de retribución, etc.)”*.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 es el conjunto de acciones encaminadas a conseguir una igualdad real y efectiva⁵⁷ en el 2025. Los objetivos fundamentales podemos agruparlos en el cierre de la brecha de género en el mercado de trabajo y el cuidado de la familia y en el cierre de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Una de las primeras propuestas en el 2020 fue la transparencia salarial abordada en la Recomendación de la Comisión del 2014 anteriormente citada. Fue retomada por la Comisión el 4 de marzo de 2021, con una propuesta de Directiva para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres, a través de la transparencia salarial y los mecanismos de aplicación⁵⁸.

Vemos que desde la Unión Europea se insta a los estados miembros a luchar contra la brecha salarial, dándoles la posibilidad de adoptar medidas a favor de las mujeres, que compensen los impedimentos en las carreras profesionales o

⁵⁶ 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.

⁵⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y la Comité de las Regiones, de 5 de marzo de 2020, una Unión de la igualdad Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.

⁵⁸ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y la Comité de las Regiones de 10 de marzo de 2020, determinar y abordar las barreras del mercado único.

su falta de presencia en determinados sectores económicos. Se hace hincapié en la transparencia salarial como instrumento de control en las empresas para luchar contra la desigualdad.

4.1.3.- Normativa estatal

Desde la Constitución Española, en nuestro país se han ido articulando instrumentos para corregir la brecha salarial, partiendo del principio de la no discriminación por razón de sexo y de que a igual trabajo le corresponde igual salario. Y en torno a estos principios se han ido desarrollando medidas legislativas que ampliaban el espectro de protección.

La Constitución Española (CE)⁵⁹ es la norma suprema a la que están sujetos *“los ciudadanos y los poderes públicos”* siendo a estos últimos a quienes corresponde promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, así como *“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”* como establece su artículo noveno. Ya en su primer artículo la igualdad es propugnada como uno de los valores superiores de su ordenamiento jurídico. Y en su artículo catorce se reconoce que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación por sexo, lo que implica el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres. Además de que el artículo treinta y cinco establece que en materia de remuneración no *“pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es fruto del ordenamiento constitucional citado y como la propia ley indica se hizo necesaria *“una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*. Su

⁵⁹ Ídem. 18

título IV hace referencia “*el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*” y a lo largo de sus capítulos se desarrollan aspectos tan importantes como:

- La igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. El artículo cuarenta y tres dispone que, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.
- Los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar con los que se perseguía una corresponsabilidad en las obligaciones familiares entre hombres y mujeres.
- Los planes de igualdad de las empresas se recogen en el artículo 45. En el mismo se establece que para evitar la discriminación entre mujeres y hombres, deben adoptarse medidas negociadas con los representantes de los trabajadores. Siendo obligatorio la existencia de un plan de igualdad en las empresas de cincuenta o más trabajadores, cuando lo establezca el convenio colectivo que le sea aplicable o cuando lo ordene la autoridad laboral, siendo voluntaria para las demás empresas. El artículo cuarenta y seis indica que el plan “*contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva*”. Y que se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas dependiente del Ministerio de Trabajo y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

El Estatuto de los Trabajadores⁶⁰ establece en su artículo diecisiete la no discriminación por razón de sexo ni directa ni indirecta, no obstante, pueden adoptarse medidas de discriminación positiva para favorecer el acceso a las mujeres a todas las profesiones por medio de la negociación colectiva. De forma que, en igualdad de condiciones, tenga preferencia en la contratación la persona del sexo menos representado, en el grupo profesional del que se trate. El artículo veintidós establece que la clasificación profesional de los trabajadores es por

⁶⁰ Ídem. 29

grupos profesionales y que su definición debe *“garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”*. Y en el tema de ascensos y promoción profesional en la empresa *“se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”* como indica el artículo veinticuatro. En el tema de la prestación, el empresario debe pagar por un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación por razón de sexo como indica el artículo veintiocho.

El Real Decreto-ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación⁶¹, en su intento por avanzar en la igualdad, contiene artículos que supusieron la modificación de normas con rango de ley. Así el artículo uno modifica la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁶², extendiendo la exigencia de planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. También el artículo dos asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores⁶³, el cual insiste en el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, así como su derecho a una remuneración sin discriminación. Y el artículo tres desarrolla la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público⁶⁴ y refleja las medidas que venimos planteando para los hombres y mujeres al servicio de la administración. Además, el artículo dos y tres señalan que la duración del permiso por nacimiento de hijo de ambos progenitores será el mismo en sus respectivos ámbitos de aplicación. Las novedades introducidas en este Estatuto, así como en el de los Trabajadores, conlleva la creación de una nueva prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante recogido en su artículo cuatro.

⁶¹ Ídem. 30

⁶² Ídem. 27

⁶³ Ídem. 29

⁶⁴ Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

El Real Decreto por el que se regular los planes de igualdad y su registro⁶⁵, es consecuencia de la necesidad de hacer efectivo los cambios que implicaban las decisiones legislativas anteriores en diversos aspectos, como los planes de igualdad en empresas con cincuenta o más personas trabajadoras, su contenido y diagnóstico, así como el registro de los planes de igualdad. Además de para mejorar la eficacia y también *“para incrementar la seguridad jurídica al ayudar a clarificar algunos aspectos”*.

El Real Decreto de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres⁶⁶ se estructura en cuatro capítulos. El primero señala que su objetivo es hacer efectiva la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia retributiva, así como desarrollar mecanismos necesarios para identificar *“brechas retributivas injustificadas o discriminatorias”*. El capítulo segundo establece dos elementos básicos para hacer efectiva la igualdad: el principio de transparencia *“que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas”*; y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor. El capítulo tercero desarrolla los instrumentos que hacen posible el principio de transparencia retributiva: el registro retributivo, la auditoría retributiva y la transparencia en la negociación colectiva. Por último, el capítulo cuatro establece el alcance de la tutela judicial y administrativa, así como el principio de igual de retribución respecto de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Cumpliendo la Constitución, los poderes públicos se han encargado de adoptar medidas legislativas que promuevan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se protegió la igualdad de trato y de oportunidades a nivel laboral, el derecho a la conciliación a través de la corresponsabilidad y se fijaron los planes de igualdad en las empresas. Además, se reconoció la obligatoriedad de que por trabajos de igual valor correspondía igual retribución en todas las empresas sin importar su tamaño.

⁶⁵ Ídem. 32

⁶⁶ Ídem. 33

Tras la Segunda Guerra Mundial todos los esfuerzos se centraron en la reconstrucción y el avance de derechos. Es un proceso continuo en el que se anima a los países a legislar y proteger la igualdad, con el objetivo de conseguir el progreso económico y social. La Unión Europea se convirtió en un propulsor de políticas tendentes a la eliminación de la brecha salarial, al mismo tiempo que ayudaba a los países miembros a legislar atendiendo a sus particularidades. En España se ha avanzado en la igualdad a través de medidas que han tenido su culminación en el principio de transparencia, que implica a las empresas en la eliminación de las diferencias. A través del trabajo conjunto de estas, los representantes sindicales y los trabajadores y contando con el amparo administrativo y judicial se cierra la posibilidad de discriminación salarial por razón de género.

4.2 Actualidad estadística

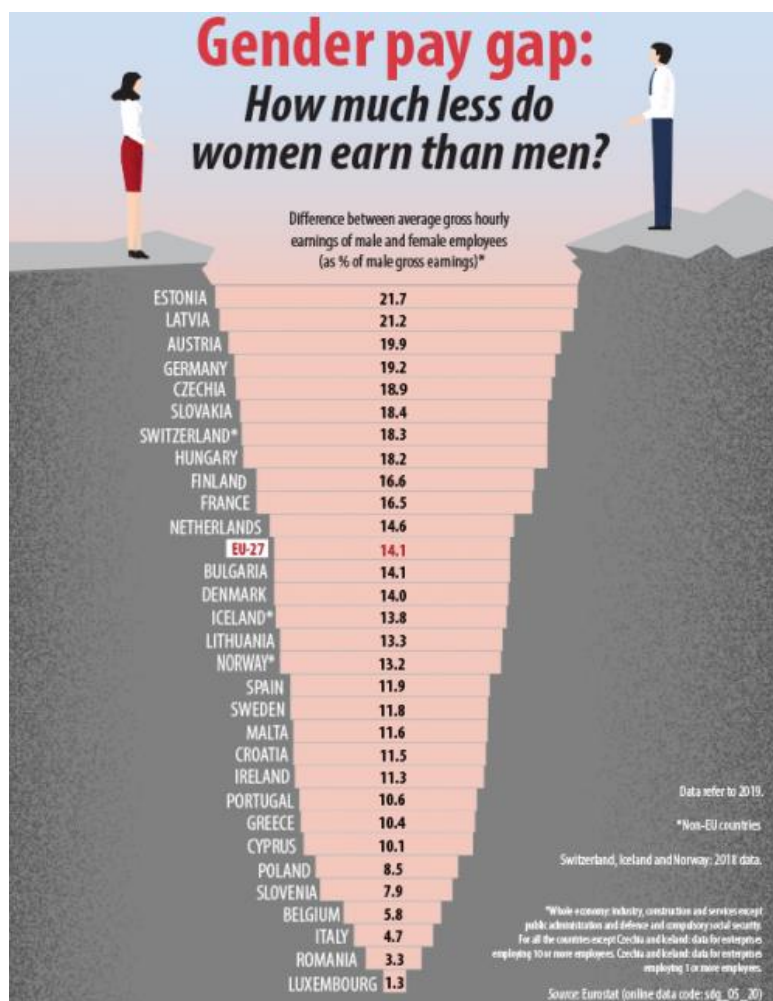
Después de haber estudiado la legislación hemos llegado a una serie de conclusiones que deberían compararse con la actualidad estadística de nuestros días. Para ello he recogido estadísticas del marco europeo y nacional apoyándonos en instituciones como Eurostat, el INE y la agencia de datos editada por Europa Press que sirve como banco de datos.

4.2.1.- Eurostat

Eurostat⁶⁷ es un sistema estadístico que recoge de manera oficial los datos de la Unión Europea y promueve la armonización de los datos estadísticos de los Estados que la componen. Nos ofrece en una de las áreas temáticas principales *“población y condiciones sociales”*, una relativa a *“igualdad (edad, género y*

⁶⁷ Eurostat Oficina estadística de la Comisión Europea disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat>

discapacidad)”. En esta sección encontramos las “estadísticas de la brecha salarial de género”⁶⁸.



Gráfica 1: Diferencia salarial entre hombres y mujeres cuánto menos ganan las mujeres que los hombres, 2019. Fuente Eurostat.

Estas estadísticas sirven para visualizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. La medición usa la brecha salarial de género no ajustada (GPG) que se define como la diferencia entre los ingresos brutos medio por hora de hombres y mujeres expresados como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres. El cálculo es destinado a empresas de 10 o más empleados.

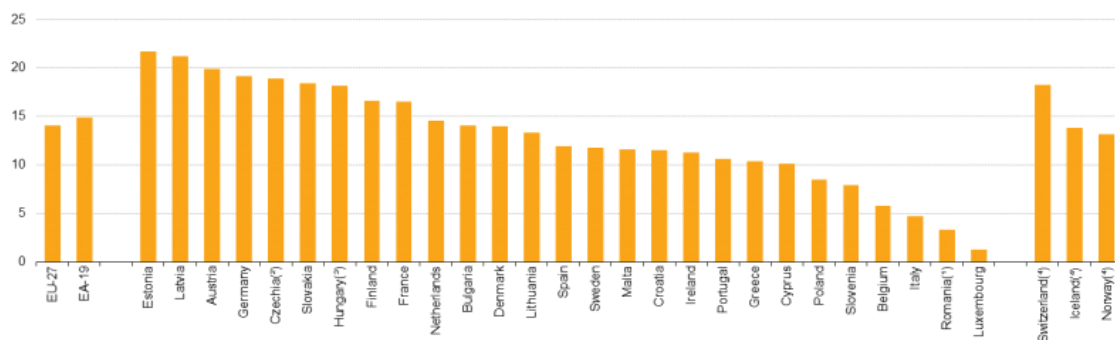
La brecha salarial de género, en 2019, se sitúa, desde el 1,3 % en Luxemburgo hasta el 21,7 % en Estonia mientras que en España es un 11,9 %. Para la

⁶⁸ Eurostat Datos Posibles causas de la brecha salarial de género no ajustada de noviembre de 2021 y febrero de 2021 ", disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

economía en su conjunto es un 14,1 % inferior al de los hombres en la Unión Europea (EU-27) y un 14,9 % en la zona del euro (EA-19) por lo que el resultado español le sitúa un poco por debajo de la media.

The unadjusted gender pay gap, 2019

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q. Gender pay gap data for 2019 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024

(*) Estimated data.

(**) Definition differs (see metadata)

(*) Break in series

(*) 2018 data.

Source: Eurostat (online data code: sdg_05_20)

eurostat

Gráfica 2: La brecha salarial de género no ajustada (%), 2019 (3 de marzo 2021). Fuente Eurostat.

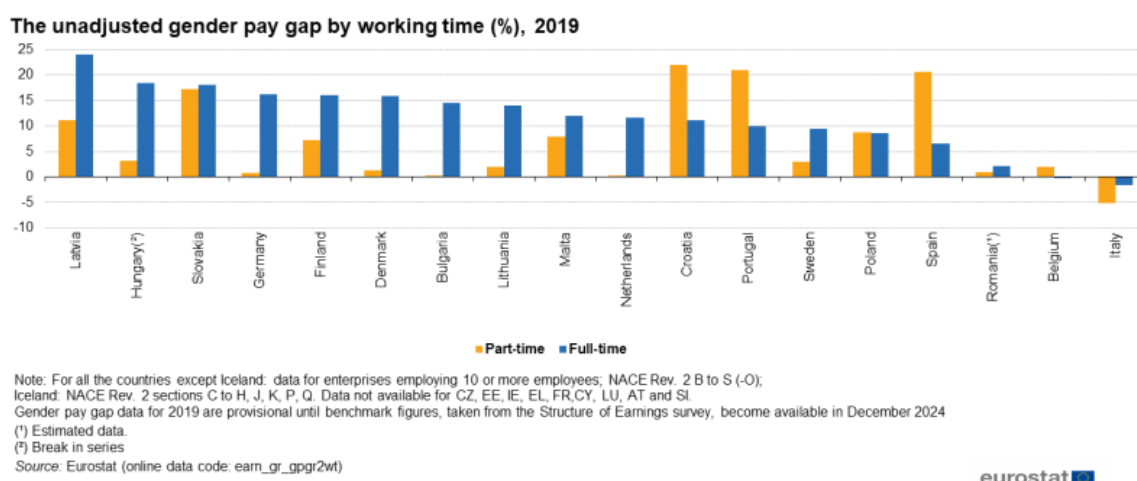
Sin embargo, una brecha salarial de género más baja en ciertos países no significa necesariamente que el mercado laboral en ese país sea más igualitario en términos de género. Una brecha salarial de género más baja puede ocurrir en países con una tasa de empleo de mujeres más baja donde la mayoría de las mujeres con mayor potencial de ingresos (por ejemplo, mejor educadas) ingresan al mercado laboral⁶⁹.

Desde la perspectiva del empleo a tiempo parcial o completo la brecha salarial de género oscila entre el 22,0 % de Croacia y el -5,1 % de Italia. Hay que aclarar que una brecha de género negativa indicaría que los ingresos brutos por hora de las mujeres son más altos que los de los hombres, pero esto no es real. Se trata

⁶⁹Comisión Europea “La situación de la brecha salarial de género en la UE”, disponible en: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

de una selección sesgada, pues si la tasa de empleo es más baja para las mujeres que para los hombres, cabe esperar que esas mujeres tendrán niveles de educación superior al de los hombres. No todos los Estados miembros de la Unión Europea pueden tener estos datos.

En el caso de España la brecha salarial a tiempo parcial se dispara alcanzando los niveles más altos junto a Croacia y Portugal. Además, vemos que la diferencia de la brecha a tiempo parcial casi cuadruplica a la de tiempo completo.



Gráfica 3: La brecha salarial de género no ajustada por tiempo de trabajo (%), 2019 (3 de marzo 2021)

Otro dato para destacar es que para los empleados que se incorporan al mercado laboral la brecha salarial de género es menor que entre los empleados de mayor edad. No obstante, los datos no son uniformes, si bien, en el caso de España la brecha se incrementa a medida que aumentan los años pasando del 1,7 % para menores de 25 años al 18,2 % entre los 55 y 64 años alcanzando la cuota más alta de todos los países para los mayores de 65 años con un 34,4 %.

La misma tendencia se observa en países limítrofes al nuestro como Francia y Portugal.

The unadjusted gender pay gap by age (%), 2019

	< 25 years	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65 years +
Belgium ^(*)	0.9	3.8	5.4	5.2	9.2	:
Bulgaria	8.2	16.0	18.9	16.4	6.7	-12.1
Czechia ^(*)	9.5	13.0	23.3	21.6	12.8	13.1
Denmark	4.4	10.9	14.9	17.6	16.3	9.4
Spain	1.7	4.6	9.7	13.8	18.2	34.3
France	3.3	10.5	13.3	19.5	22.5	27.6
Croatia	4.3	8.9	12.8	18.6	8.6	5.2
Italy ^(*)	3.6	4.6	4.6	6.4	8.8	:
Cyprus	13.9	4.3	7.3	14.8	10.2	25.6
Latvia ^(*)	10.6	19.8	23.1	17.8	15.5	14.0
Lithuania	11.3	12.9	16.9	9.8	9.5	9.8
Hungary	8.1	16.1	22.8	19.1	14.8	18.7
Malta	4.2	7.2	14.3	14.6	11.7	12.0
Netherlands	2.3	1.9	8.6	19.1	20.4	13.8
Poland	9.8	11.0	13.6	8.2	0.1	2.3
Portugal	5.8	8.1	11.0	14.1	12.7	28.8
Romania ^(*)	5.4	8.1	4.5	-1.2	-5.4	-17.8
Slovenia	9.1	9.7	10.6	10.6	6.1	5.1
Slovakia	10.4	14.1	22.3	20.6	16.3	11.7
Finland	5.9	10.0	17.2	20.3	20.5	24.0
Sweden	5.1	7.4	12.4	15.8	14.7	11.7

(:) not available

Note: For all the countries except Czechia: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); for Czechia: enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S;

Data breakdown by age not available for DE, EE, IE, EL, LU, AT, IS, NO and CH.

Gender pay gap data for 2019 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024

(*) Estimated data.

(*) Definition differs (see metadata)

(*) Confidential data: BE and IT: 65 years+.

Source: Eurostat (online data code: earn_gr_gpgr2ag)



Gráfica 4: La brecha salarial de género no ajustada por edad (%), 2019. Fuente: Eurostat

De los datos aportados podemos concluir que España se encuentra por debajo de la media con respecto al resto de países de la Unión Europea en la brecha salarial si hablamos de jornadas a tiempo completo. El resultado cambia en las jornadas a tiempo parcial situándonos entre los países con peores resultados. Como dato positivo se observa que la brecha salarial es menor entre los empleados más jóvenes y aumenta a medida que lo hace la edad de los trabajadores.

4.2.2.- INE

Dentro del catálogo de publicaciones del INE⁷⁰ encontramos los datos relativos a la brecha salarial en nuestro país. Uno de los temas dentro de su página web que interesa es el relativo a “mujeres y hombres en España” que muestra los datos que nos permiten valorar la situación de la mujer respecto al hombre en

⁷⁰ INE, Instituto Nacional de Estadística página web disponible en <https://ine.es/>

diferentes aspectos. Los datos del 2020 en nuestro país nos permiten afirmar que la brecha de género:

- Es menor entre la población joven ocupada.
- La tasa de ocupación es mejor y disminuye la brecha con una educación superior.
- A medida que aumenta el número de hijos disminuye el nivel de empleo de las mujeres por motivos de conciliación.
- El trabajo a tiempo parcial es el que conlleva una mayor brecha salarial para las mujeres.

Las causas de la brecha salarial es el resultado de múltiples factores como el hecho de que la mujer no esté representada en todos los sectores económicos en la misma proporción o que su empleabilidad deba ajustarse a la conciliación de vida familiar o la valoración de competencias laborales distintas.

4.2.2.1.-Tasa de empleo y brecha de género según grupo de edad.

Hay que aclarar que dicha tasa es el resultado del cociente entre el número total de ocupados y la población que puede trabajar. Considerando persona ocupada, al que, durante la semana de referencia, ha trabajado al menos una hora a cambio de una retribución, en la franja de edad reseñada.

2020			
España	Hombres	Mujeres	Brecha de género
16 y más años	54,2	43,1	11,1
De 16 a 24 años	22,7	18,5	4,2
De 25 a 54 años	78,8	67,4	11,4
De 55 a 64 años	61,6	48,0	13,6
De 16 a 64 años	67,3	56,6	10,6
De 20 a 64 años	71,4	60,0	11,4

Tabla nº1: Encuesta de Población Activa año 2020 (%). Fuente: INE

Observamos que la brecha salarial más pequeña es de 4,2 % y se encuentra en la franja de edad de los más jóvenes de 16 a 24 años, sin embargo, en los trabajadores de mayor edad de 55 a 64 años la brecha alcanza el 13,6%.

4.2.2.2.- Tasa de empleo y brecha de género según niveles de educación.

2020			
España	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa (nivel 0-2)	64,7	44,3	20,4
Secundaria 2º etapa (nivel 3-4)	67,6	55,7	11,9
Educación superior (nivel 5-8)	81,8	75,2	6,6

Tabla nº2 Encuesta de Población Activa año 2020 (%). Fuente: INE

Vemos la tasa de ocupación y el nivel de estudios de hombres y mujeres de la población española en el año 2020. Los niveles elevados de educación arrojan una brecha de género menor, siendo la brecha más elevada en las otras etapas de estudios inferiores. Es un dato positivo porque eleva la capacidad de adaptación a los cambios laborales.

4.2.2.3.- Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos/con hijos menores de 12 años según período.

2020			
España	Hombres	Mujeres	Diferencia
Sin hijos	82,5	72,1	10,4
Con hijos	87,5	67,2	20,3
1	87,4	68,4	19
2	89,6	67,2	22,4
3 o más	81,3	49,4	31,9

Tabla 3: Encuesta de Población Activa año 2020 (%). Fuente: INE

A medida que aumenta el número de hijos disminuye el nivel de empleo de las mujeres por razón de género y de conciliación llegando a una diferencia de 22,7% entre la mujer empleada sin hijos y la empleada con 3 o más. Sin embargo, entre los hombres alcanza el 1,2 % lo que demuestra la necesidad de conseguir una mayor flexibilización en las condiciones de trabajo que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

4.2.2.4.-Salario anual mediano, modal, a tiempo completo y parcial.

Descartamos el dato del salario bruto anual ya que no plasma bien la realidad puesto que su valor es superior al salario mediano y al modal, ya que los sueldos más altos de los trabajadores, aunque no sean frecuentes influyen de forma importante en el salario mediano.

2019			
España	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
Salario a tiempo completo	26.939,88	29.501,75	91,32
Salario mediano	17.961,93	22.368,07	80,30
Salario más frecuente	13.514,82	18.506,79	73,03
Salario a tiempo parcial	10.892,24	12.421,50	87,69

Tabla nº4: Encuesta de Población Activa año 2019 (€, %). Fuente: INE

El salario más frecuente es el modal y el salario mediano divide a los trabajadores en dos partes iguales, los que tiene un salario más alto y los que lo tienen más bajo. Observamos que la brecha más pequeña 91,32 % es a tiempo completo, mientras que el salario más frecuente arroja la brecha más grande de un 73,03%.

4.2.2.5.- Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por tipo de jornada y periodo.

2019			
España	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
Total	14,9	16,6	89,7
Jornada a tiempo completo	16,0	17,0	94,3
Jornada a tiempo parcial	11,1	13,1	84,5

Tabla nº5: Encuesta de Población Activa año 2019 (€, %). Fuente: INE

Las diferencias de sueldo por hora entre una jornada a tiempo completo y a tiempo parcial entre mujeres y hombres alcanzan el 9,8 % existiendo una diferencia total entre ambas jornadas de un 10,35%.

Los resultados aportados nos muestran como la brecha salarial de genero se ha reducido entre los empleados jóvenes y cuanto más elevado es el nivel de estudios. Sin embargo, vemos que al aumentar el número de hijos o que en las jornadas a tiempo parcial la brecha de género aumenta por lo que hay que mejorar los planes de conciliación.

4.2.3.- EpData

Europa Press ha creado la plataforma EpData con la finalidad de facilitar el uso de datos públicos por parte de los periodistas que pueden contrastar los datos ofrecidos por otras fuentes, así como completar las noticias con gráficos.

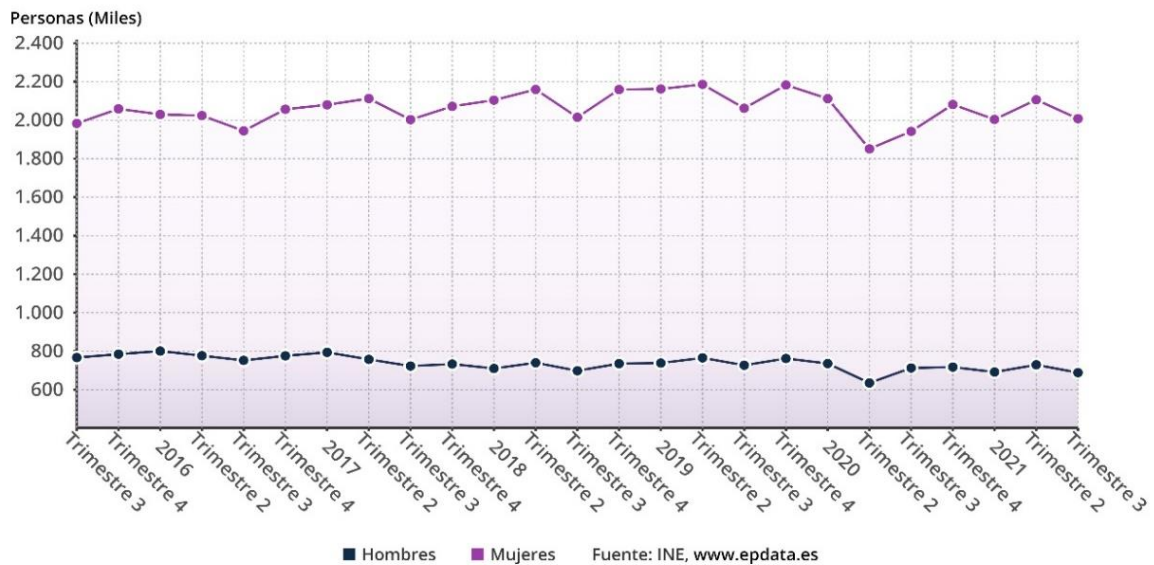
EpData⁷¹ aporta los siguientes datos relativos a la brecha salarial de género en el estudio “las mujeres en España, en datos y gráficos”⁷². En el apartado “*la igualdad en el trabajo*” varios son los indicadores de la desigualdad existente:

⁷¹ EpData disponible en: <https://www.epdata.es>

⁷² EpData “Las mujeres en España, en datos y gráficos” datos actualizados el 8 de diciembre de 2021 disponible en: <https://www.epdata.es/datos/mujeres-datos-graficos/254>

- Las mujeres siguen desempeñando trabajos a tiempo parcial en un porcentaje mucho más alto que los hombres. Siendo una de las causas la de que siguen reduciendo su jornada para el cuidado de hijos, mayores o incapacitados.
- Su salario tanto en los contratos indefinidos como a tiempo parcial continúa siendo inferior al de los hombres.
- El paro las afecta más que a los hombres.
- Todos los hechos anteriores tienen su reflejo en la cuantía final de las pensiones que para las mujeres está muy por debajo de la de los hombres.

4.2.3.1 Número de contratos a tiempo parcial según sexo en España



Grafica nº5 sobre la EPA, año 2021. Fuente: INE

En el cuarto trimestre del 2021 había 2.070.600 mujeres trabajando a tiempo parcial frente a 667.400 hombres, lo que supone que un 67% de las personas que tienen un contrato a tiempo parcial son mujeres.

4.2.3.2 Ocupados según el motivo por el que realizan una jornada parcial en España

En cuanto a los motivos por los cuales las mujeres eligen este tipo de contratos están como causas principales:

- No haber encontrado un contrato a jornada completa.
- El cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores.

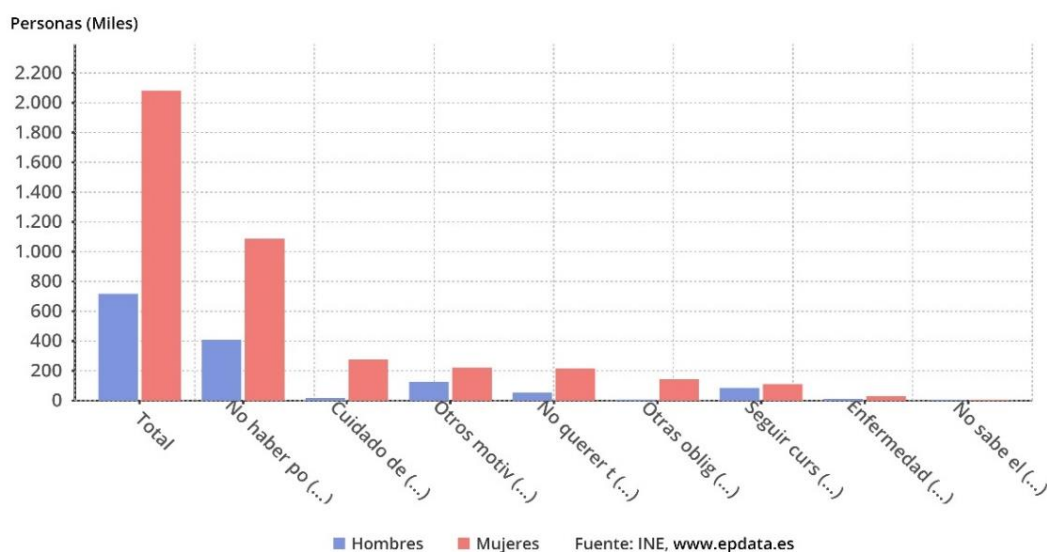


Gráfico 6: sobre la EPA (4º trimestre del 2020), año 2021. Fuente: INE

Por cada 1.085 mujeres que no han podido encontrar trabajo a jornada completa hay 408 hombres, es decir, un 62 % mujeres no tienen esa opción. Otro dato significativo es que frente al 17% de los hombres que reducen su jornada para ocuparse de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores hay un 83% de mujeres que lo hacen por ese motivo.

4.2.3.3 El salario medio de mujeres y hombres en contratos indefinidos.

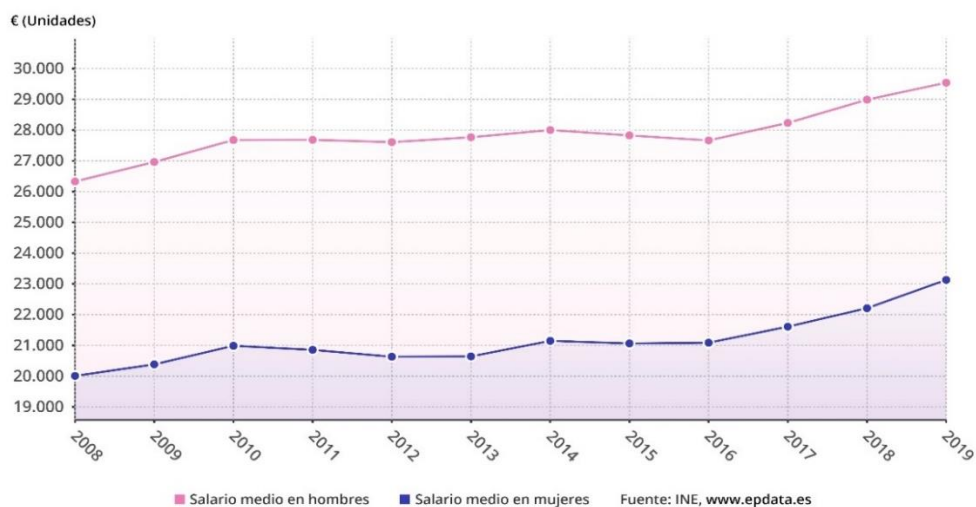


Gráfico 7: sobre la EPA, año 2021. Fuente: INE

La evolución de los contratos indefinidos para hombres y mujeres en España desde el 2008 al 2019 ha sido paralelo manteniendo una diferencia media de 6.785 €⁷³. También observamos un incremento continuo desde el 2016 hasta el 2019 de los contratos indefinidos, pero sin que haya disminuido la brecha salarial entre los mismos.

4.2.3.4 El salario medio de mujeres y hombres en contratos temporales.

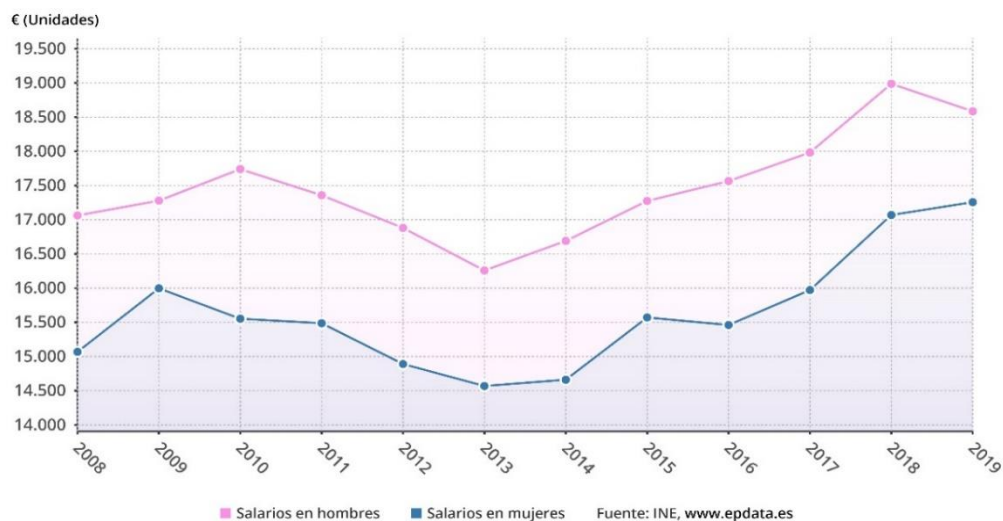


Gráfico nº8: sobre la EPA, año 2021. Fuente: INE

⁷³ Este dato lo he obtenido sumando la diferencia salarial y dividiéndola entre los 12 años a los que corresponde.

El salario medio de mujeres y hombres en los contratos a tiempo parcial ha sufrido un punto de inflexión desde el 2016 que ha marcado un ascenso para ambos de este tipo de contratos y una disminución de la brecha salarial alcanzando su menor valor en el 2019 con 1.328,72 €⁷⁴

4.2.3.5 Evolución del paro registrado según sexo.



Gráfico nº9 sobre la EPA, año 2021. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Desde el 2014 observamos un descenso progresivo del paro con altibajos para ambos sexos hasta el 2020, que, coincidiendo con la pandemia, volvió a elevarse hasta comenzar su descenso a principios del 2021. También se observa como el número de parados por sexo desde el 2014 se ha agrandado y manteniendo valores similares con pequeñas oscilaciones.

⁷⁴ Este dato es el resultado de la resta del salario medio de hombres y mujeres en el periodo citado.

4.2.3.6 Evolución de la pensión media entre hombres y mujeres

La brecha salarial muestra su impacto por última vez en las pensiones. Esa diferencia que hemos visto en todas las causas analizadas tiene un resultado final que es como nos afecta en las pensiones a las mujeres.

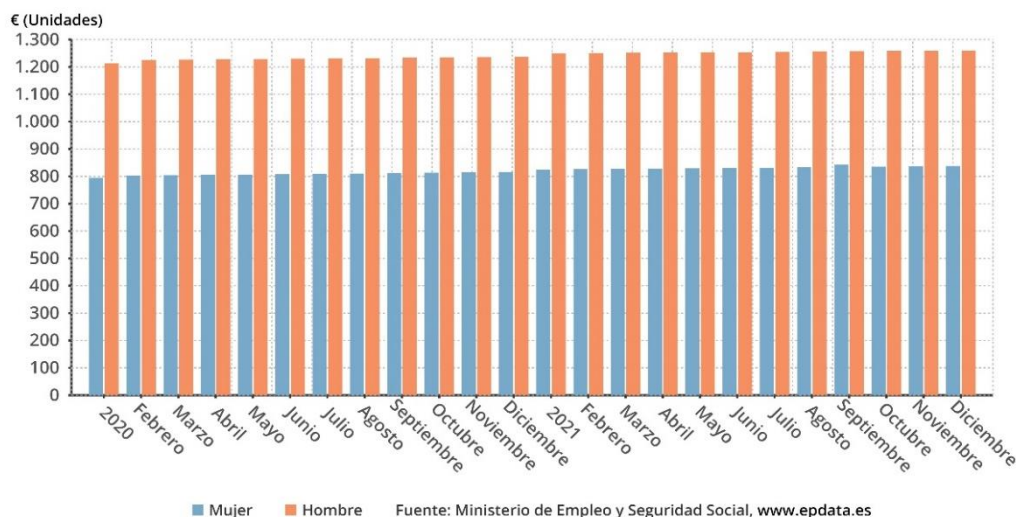


Gráfico nº10: sobre la EPA, año 2021. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Las estadísticas nos muestran como las pensiones de ambos sexos que en el 2020 eran de media 1.225,63 € para los hombres frente a los 803,29 € de las mujeres han ido aumentando de forma lenta pero progresiva. La pensión media en enero de 2022 fue 1.312,14 € para los hombres frente a 873,56 € para las mujeres, si bien es superior para ambos también lo es la diferencia.

Los gráficos muestran como el paro es mayor entre las mujeres que los hombres. Como son ellas las que cobran menos por el mismo trabajo y como continúa recayendo sobre ellas el cuidado de la familia lo que les obliga a interrumpir o reducir su jornada laboral. Todo ello termina reflejándose en las pensiones y es la causa su diferencia tan significativa.

Todos los datos estadísticos obtenidos a nivel europeo y estatal son uniformes en sus resultados. Las medidas legislativas adoptadas han repercutido en una disminución de la brecha salarial, a pesar de que situaciones como las crisis económicas o la COVID-19 han supuesto una sima en su avance. Sin embargo, las diferencias continúan. Se hace necesarios planes que permitan asumir las

obligaciones familiares por ambos sexos y que no recaiga de forma habitual en la mujer la asunción de esos cuidados que la obligan, al no poder conciliar, a reducir o interrumpir su jornada. La mejora permitirá reducir las diferencias en las pensiones que es el último eslabón en el que se materializa la discriminación.

4.3 Ejemplo brecha salarial en las mujeres rurales

4.3.1 Situación mujeres rurales

Después de haber hecho un recorrido por la legislación y haber constatado como la brecha salarial es un tema de actualidad, vamos a poner en práctica la teoría explicada usando el ejemplo de la brecha salarial en el entorno rural.

La mujer rural se enfrenta a un doble reto, la desigualdad laboral de su hábitat y la de ser mujer. Si bien, las mujeres son necesarias en el medio rural, las condiciones de desigualdad que sufren son mayores que en el medio urbano.

El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación⁷⁵ en su sección de *“mujeres rurales”* trata las mujeres en el medio rural y en base al estudio *“condiciones de vida y posición social de las mujeres del medio rural”*⁷⁶ realizó varias afirmaciones referentes al tema laboral. Existe una tasa de empleo especialmente baja entre las mujeres, desarrollándose generalmente en el sector terciario y asalariado con unos *“rangos salariales entre los 400 € y los 1.000 € mientras que los hombres lo están entre los 1.001 € y los 1.400 €”*. Los puestos que ocupan habitualmente las mujeres en la segregación vertical son *“puestos de personal no cualificado y personal administrativo”*. En la segregación horizontal el más habitual es de los servicios, habiendo *“más mujeres (78,5%) que hombres (41%)”*. Así mismo, las mujeres *“tienden a ocuparse en empleos tradicionalmente femeninos y los hombres en empleo tradicionalmente masculino”*. Las desigualdades se

⁷⁵Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Mujeres rurales, disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/mujer-medio-rural/

⁷⁶ Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Condiciones de vida y posición social de las mujeres en el medio rural, disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/condiciones_vida_tcm30-151056.pdf

agrandan cuanto mayor es el grado de ruralidad destacando la asalarización de las mujeres.

La Universidad Isabel I⁷⁷ en un artículo publicado el 15 de octubre de 2020 aborda la brecha salarial de la mujer rural y afirma que el 24 % de la población española vive en el entorno rural y que *“el 82% de las mujeres rurales ayuda en las explotaciones agrarias, pero el 59% de ellas no paga ninguna cotización social por su actividad económica”*, además de que menos del 9% de las explotaciones agrarias está dirigidas por mujeres según datos del Ministerio de Economía, por ello se creó la Ley de Titularidad Compartida⁷⁸.

EL informe de ClosinGap impulsado por CaixaBank⁷⁹ afirma que a pesar de la existencia de esta ley *“la mujer sigue infrarrepresentada”* pues de los 1,6 millones de personas empleadas en explotaciones agrarias, el 65,4 % son hombres. Si nos referimos a la titularidad de las explotaciones, los hombres poseen el doble. La única excepción es la del turismo rural, pues seis de cada diez propietarias de alojamientos rurales son mujeres y suelen gestionarlo ellas solas y de forma independiente. La presidenta de ClosinGap, Marieta Jiménez, ha recordado que *“la situación de precariedad se acentúa en el medio rural cuando se mide con perspectiva de género, con la temporalidad (entendida como duración del contrato) y la parcialidad (jornada laboral completa o parcial) de los contratos mayor para las mujeres que para los hombres”*. Además, según el informe España *“es el quinto país europeo con la tasa de actividad rural más baja con un 73% y el tercero por la cola con la tasa de empleo rural femenino más baja, del 64% y el segundo con la mayor tasa de paro femenino en el campo que alcanza el 12,9%”*.

Podemos concluir afirmando que la desigualdad de género en las zonas rurales es mayor que en las urbanas, que el paro es más elevado en las mujeres, que habitualmente trabajan en el sector servicios en trabajos poco cualificados o administrativos y que su salario es significativamente inferior

⁷⁷ Universidad Isabel I, La mujer rural sufre una mayor brecha salarial y sólo el 9% es empresaria, 15 de octubre de 2020, disponible en: <https://www.ui1.es/sala-de-prensa/la-mujer-rural-sufre-una-mayor-brecha-salarial>

⁷⁸Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

⁷⁹ Closinggap, coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural, Women for a healthy economy, informe 12, febrero 2022, disponible en https://closinggap.com/wp-content/uploads/2022/02/CG_Informe_rural.pdf

al del hombre, agravándose esta situación contra mayor es la ruralidad. En cuanto a la titularidad femenina de las explotaciones es doblemente inferior al de los hombres salvo si hablamos de alojamientos rurales en donde la mujer logra ponerse por delante.

4.3.2 Titularidad compartida en las explotaciones agrarias

La evolución de la sociedad en la equiparación de derechos en las zonas rurales es más lenta. A pesar de que las mujeres que viven en explotaciones agrícolas comparten este trabajo, solo un tercio de ellas figuran como titulares de estas, quedando en el resto de los casos en la categoría de “ayuda familiar” del cónyuge. Con objeto de corregir esta situación se aprobó la Ley sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias⁸⁰ con la finalidad de que “las mujeres del mundo rural gocen de una igualdad de derechos efectiva respecto de los hombres”. Su finalidad era “promover y favorecer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico derivado de su participación en la actividad agraria”.

El origen de esta ley hay que buscarlo en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres “instando a desarrollar dicha figura jurídica, para que se reconociesen plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, y el reconocimiento de su trabajo”. Y la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural, con “un mandato dirigido al Gobierno para promover y desarrollar el régimen de titularidad compartida de bienes, derechos y obligaciones en el sector agrario y la correspondiente protección de la Seguridad Social”.

Los beneficios de esta ley es que se profesionaliza el trabajo de las mujeres en las explotaciones agrícolas y este adquiere un valor real en condiciones de igualdad, mejora la calidad de vida y ayuda al asentamiento de la población. Se

⁸⁰ Ídem 42

acompaña de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y puede verse beneficiada en la percepción de ayudas.

Para valorar la evolución de la ley se creó un registro de Explotaciones agrarias de Titularidad Compartida (RETICOM)⁸¹ adscrito a la Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria del Ministerio y cuya información le suministran las Comunidades Autónomas, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo siete de la Ley 35/2011. A fecha 31 de diciembre de 2021. El registro asciende a 935 explotaciones registradas siendo el mayor crecimiento entre el año 2020-2021 con 185 nuevas explotaciones de titularidad compartida. La comunidad autónoma que mayor número de explotaciones registradas tiene es Castilla y León con 390, siendo la provincia de León la de mayor número con 133 y la de menor la provincia de Zamora con 13.

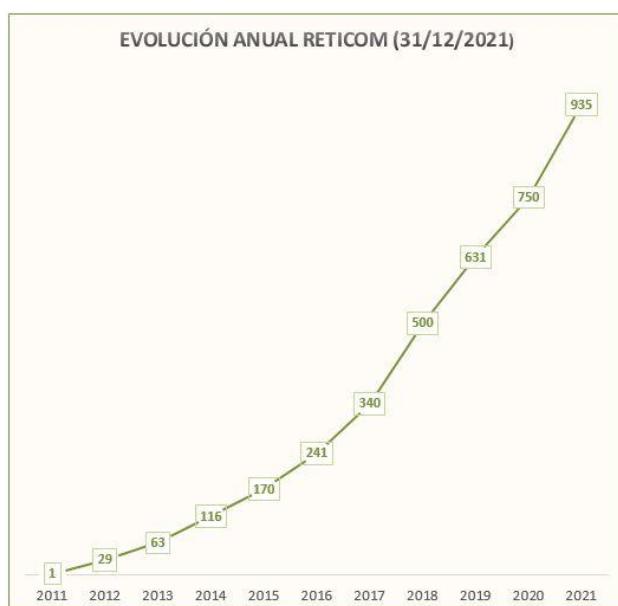


Gráfico nº11 Gráfico de titularidad compartida (RETICOM), fecha 31 de diciembre año 2021.
Fuente: Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

⁸¹ Orden AAA/1408/2012, de 26 de junio, por la que se regula el Registro de explotaciones agrarias de titularidad compartida.

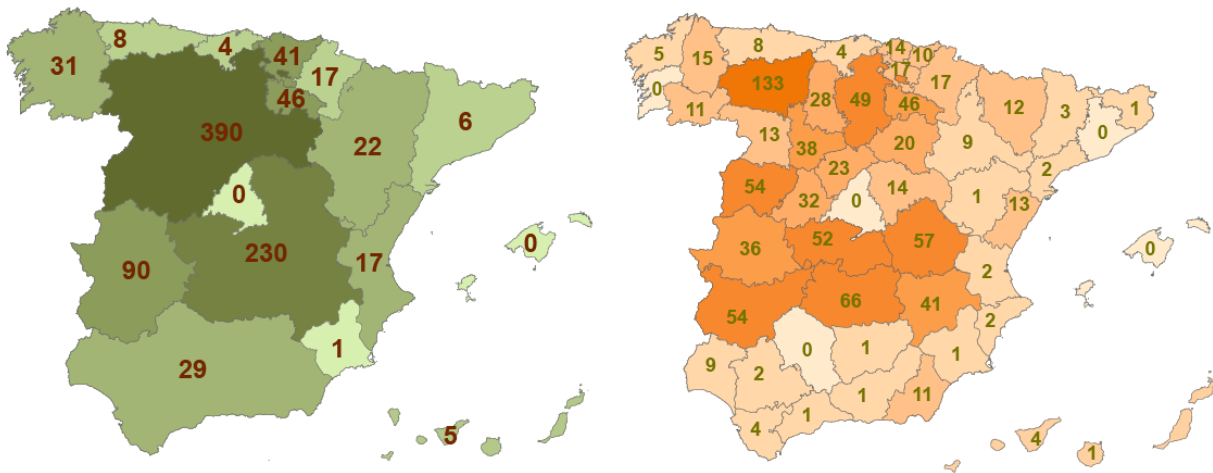


Gráfico nº12 Gráfico de titularidad compartida (RETICOM) por comunidades autónomas y provincias, fecha 31 de diciembre año 2021. Fuente: Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

Podemos concluir afirmando que la titularidad compartida de las explotaciones agrícolas es necesaria para favorecer la igualdad de la mujer en el medio rural, para mejorar la calidad de vida y evitar el despoblamiento con todas las connotaciones negativas que lleva aparejada.

V. CONCLUSIONES DEL TEMA

La brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una realidad que ni el tiempo, ni las medidas legislativas han logrado eliminar. A la mujer se le ha atribuido históricamente el cuidado de la familia y de las tareas domésticas, lo que ha lastrado su proyección profesional. Esta represión tiene un origen cultural que se ha visto reforzada por la búsqueda empresarial del máximo beneficio y una actitud laboral del varón que ha visto en la mujer una competidora.

Históricamente en el siglo XIX y XX el trabajo de la mujer fuera del hogar, aunque fuese con frecuencia irregular, se hizo indispensable para el sostenimiento familiar. En el caso del trabajo en el campo, el trabajo femenino fue el doble e invisible. A partir del siglo XX se empiezan a promulgar las primeras medidas legislativas positivas a favor de la mujer, si bien se les vetaba el acceso a

determinados puestos de trabajo y se le permitía acceder a los peor pagados y con frecuencia sujetos a la temporalidad.

Tras la Segunda Guerra Mundial hay un importante avance normativo a nivel internacional en la lucha contra la desigualdad, con el objetivo de conseguir la igualdad salarial y de trato, por trabajos de igual valor. Desde la Unión Europea se insta a los estados miembros a trabajar en su propia legislación, para eliminar cualquier tipo de discriminación adoptando medidas como la transparencia salarial y la discriminación positiva.

En España la aprobación de la Constitución marco el punto de inflexión en la desigualdad, al establecer que todos los españoles son iguales ante la ley sin que pudiera prevalecer discriminación por sexo, lo que suponía un reconocimiento explícito a la igualdad. El Estatuto de los Trabajadores siguió avanzando con la adopción de medidas de discriminación positiva para favorecer el acceso profesional de la mujer. Y fue seguido de una batería de medidas legislativas que trabajaban la desigualdad salarial a nivel empresarial y familiar. Los planes de igualdad en las empresas con más de cincuenta trabajadores y su registro, así como las medidas de corresponsabilidad para facilitar la conciliación se convierten en piezas claves del cambio.

A pesar del esfuerzo institucional en todos sus marcos, los datos estadísticos nos demuestran que la brecha salarial es una realidad que sitúa a España en la media de los países europeos. La cosa cambia cuando hablamos de jornadas a tiempo parcial donde ocupamos los países de cola al cuadruplicar la diferencia salarial. Otros datos estadísticos relevantes son que las mujeres sufren más el paro, la temporalidad laboral y las jornadas a tiempo parcial por motivos de conciliación familiar. Por otro lado, se observa que al aumentar el número de hijos disminuye su nivel de empleo. Además, siguen siendo mayoría en los sectores laborales peor pagados y podemos hablar de actividades laborales feminizadas, si bien, la discriminación positiva ha servido de corrector en determinadas áreas. Todo ello tiene su reflejo en las pensiones que las mujeres tienen por debajo de la de los hombres. Hay que añadir que la Covid-19 ha perjudicado laboralmente a las mujeres al verse privadas de la ayuda exterior y del cierre de colegios, además de que la presencia laboral femenina era destacada en sectores que permanecieron activos durante el confinamiento.

Estos datos empeoran si hablamos de mujeres inmigrantes, con discapacidad o rurales. Hay que destacar su alto índice de paro, de temporalidad y parcialidad. En el caso del mundo rural, la invisibilidad del trabajo femenino ha hecho necesario la adopción de la Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias, al objeto de profesionalizar su trabajo y de que este adquiera un valor real. El resultado ha sido un incremento de las explotaciones de titularidad compartida alcanzando sus mejores resultados en el año 2020-2021.

En cuanto a los datos positivos que reflejan el beneficio de las medidas legislativas, es que la brecha salarial ha disminuido y es menor entre la población joven ocupada. Asimismo, disminuye a medida que aumenta el nivel de educación. Además, ha disminuido el tiempo que la mujer realiza de trabajo no remunerado para el cuidado de hijos y su participación, ha aumentado en la toma de decisiones económicas, al aumentar su presencia en empresas que cotizan en bolsa.

El mayor reto sigue siendo que la sociedad deje de atribuir la realización de las tareas domésticas y del cuidado familiar a la mujer y adopte una actitud corresponsable en su desempeño. Ello repercutirá de forma positiva en la eliminación de la parcialidad del trabajo femenino, en la diversificación de los sectores económicos a los que se dedica y en la discriminación de las mujeres en condiciones de desigualdad.

VI. VALORACIÓN PERSONAL DEL TEMA Y CONTRASTE CON LA HIPÓTESIS DE PARTIDA

La brecha salarial es una realidad que persiste a pesar de las medidas legislativas adoptadas. En mi opinión los cambios más significativos han de producirse a nivel social, educativo y empresarial, que son los que lastran las medidas legislativas que se han adoptado.

Probablemente el más importante y significativo deba generarse en la propia sociedad, la cual debe adoptar una actitud de corresponsabilidad hacia la familia y las tareas del hogar. Si se acompaña de una mayor inversión en gasto público

a la infancia y la dependencia, se disminuirían las horas de trabajo no remunerado y las reducciones de jornada por motivos familiares de la mujer.

El sistema educativo ha de generar el cambio bajo la premisa “si nos educas en igualdad seremos iguales” y evitar los factores que condicionan la segregación por sexos en las ramas profesionales. De esta forma, aumentaríamos la presencia femenina en formaciones técnicas y evitaríamos que los sectores altamente feminizados estén infravalorados.

Desde el sector empresarial el cumplimiento de la normativa, en especial de la transparencia salarial, haría aflorar las situaciones irregulares y permitiría corregirlas. Si se generan más horarios de trabajo flexibles, se facilitaría la conciliación en corresponsabilidad y se reduciría la parcialidad por motivos familiares en el trabajo femenino.

Estos cambios han sido y deberán seguir siendo impulsados por medidas legislativas que se adapten a los cambios económicos y sociales que puedan dificultar el camino hacia la eliminación de la brecha salarial. Es fundamental la transparencia para detectar las anomalías, corregirlas y garantizar la protección de las personas que lo denuncien.

En cuanto al contraste con la hipótesis de partida, la brecha salarial sigue siendo cuantificable y han quedado demostradas las premisas señaladas.

- Se ha demostrado que en la actualidad persiste la brecha salarial y que esa cuantificación nos sitúa en la media europea, si bien, cuando hablamos de jornadas a tiempo parcial la brecha aumenta significativamente. En el breve recorrido histórico ha quedado claro que ha sido una constante en la vida laboral de la mujer.
- Se ha explicado que su origen tiene una marcada raíz cultural donde históricamente a la mujer se le asignó el cuidado de la familiar y el hogar. Esta situación se vio alentada por la actitud empresarial del máximo beneficio y la competencia que supuso para el varón que la mujer hiciese lo mismo por menos dinero. La Constitución fue la primera medida legislativa que igualó al hombre y la mujer y la normativa que la siguió ha seguido trabajando para eliminar la brecha.

- La aprobación de la Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias tenía como objetivo, que el trabajo de la mujer en el campo pasase de ser considerado una ayuda familiar a una titularidad compartida, otorgando al trabajo de la mujer rural un reconocimiento jurídico y económico. Los datos demuestran que ha sido positiva y que se ha aumentado el registro de las explotaciones con titularidad compartida.
- La existencia de sectores laborales altamente feminizados suele corresponderse con los peor pagados, al mismo tiempo que la feminización hace que estén infravalorados.
- Es un hecho que la pensión de las mujeres es inferior a la de los hombres. La causa es que la mujer reduce su jornada o interrumpe su actividad laboral para asumir el cuidado de la familia, lo cual repercute en su vida laboral y se refleja en las pensiones. Los datos demuestran como al aumentar el número de hijos las mujeres reducen sus jornadas laborales para asumir su cuidado.
- La normativa de forma progresiva ha ido eliminando todas las posibilidades de discriminación laboral por género con el fin de eliminar la brecha. Sus medidas de transparencia salarial, los planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores, el registro de los planes, las auditorías retributivas y las medidas de conciliación familiar, han ido apuntalando un modelo legislativo de igualdad.

La eliminación de la brecha salarial vera su final tras la adopción de medidas conjuntas a nivel legislativo, empresarial y social que deberán adaptarse a los cambios económicos y culturales futuros.

VII AGRADECIMIENTOS

Para finalizar me gustaría agradecer a mi tutor Pablo García Colmenares todo lo que me ha ayudado a descubrir sobre la brecha salarial que desconocía. Me ha dado la posibilidad de poder comunicar a mi entorno que la brecha salarial está ahí, que nos afecta a todas y que todos tenemos una labor en su erradicación.

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos, (217 (III) A).

Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Roma, 25 de marzo de 1957.

Tratado de la Unión Europea (TUE), de 7 de febrero de 1992, firmado en Maastricht.

Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997, firmado en Ámsterdam.

Constitución Española, aprobada por Las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978.

Constitución de la República Española, promulgada el 9 de diciembre de 1931.
Fuero del trabajo, promulgado el 9 de marzo de 1938.

Directiva 75/11/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación.

Carta comunitaria de los derechos fundamentales de los trabajadores, adoptada en 1989.

Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE.

Asamblea General de la ONU resolución 2263 (XXII) del 7 de noviembre de 1967.

Asamblea General de la ONU resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

Convenio número 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración firmado el 29 de mayo de 1951 en Ginebra.

Convenio número 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo y la ocupación firmado el 25 de junio de 1958 en Ginebra.

Convenio número 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares adoptado con fecha 23 de junio de 1981.

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

Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

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

Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral.

Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, que instituye la titularidad compartida en las explotaciones agrarias

Decreto 258/1962, de 1 de febrero, por el que se aplica a la esfera laboral la Ley 56/1961, de 22 de julio, que equipara a los trabajadores de uno y otro sexo en sus derechos de orden laboral.

Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961 Orden de 5 de febrero de 1963 por la que se dictan normas interpretativas y de aplicación del decreto 55/1963, de 17 de enero.

Orden AAA/1408/2012, de 26 de junio, por la que se regula el Registro de explotaciones agrarias de titularidad compartida.

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.

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 18 de julio de 2007 para actuar contra la diferencia de retribuciones entre mujeres y hombres.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y la Comité de las Regiones, de 5 de marzo de 2020, una Unión de la igualdad Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y la Comité de las Regiones de 10 de marzo de 2020, determinar y abordar las barreras del mercado único.

ARTÍCULOS

Borderías, C y Pérez- Fuente P. 2009, “Mujeres, trabajos y economías familiares en España (Siglos XIX y XX)”, *La historia de las mujeres: perspectivas actuales* de Cristina Borderías colección historia y feminismo 2, pp. 298, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2929983>

CCOO, *informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical*, pp 9-13, 2015, disponible en [7bc4e48ed19eb091bfc8fd25368b7ec3000001.pdf \(ccoo.es\)](https://www.ccoo.es/7bc4e48ed19eb091bfc8fd25368b7ec3000001.pdf)

Closinggap, coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural, *Women for a healthy economy*, informe 12, febrero 2022, disponible en https://closinggap.com/wp-content/uploads/2022/02/CG_Informe_rural.pdf

Comisión Europea “La situación de la brecha salarial de género en la UE”, disponible en: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

EIGE Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2020. Índice de igualdad de género 2020 España. Disponible en: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhag20016esa_002.pdf

EpData “Las mujeres en España, en datos y gráficos” datos actualizados el 8 de diciembre de 2021, disponible en: <https://www.epdata.es/datos/mujeres-datos-graficos/254>

Eurostat Datos Posibles causas de la brecha salarial de género no ajustada de noviembre de 2021 y febrero de 2021, disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_g
ap_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

García Colmenares, P. 2016. Historia de la marginación y la desigualdad en el trabajo de las mujeres en la España contemporánea. *Publicaciones de la Institución Tello Téllez de Meneses*, N°. 87, pp. 7-36. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/45205/HistoriaDeLaMarginacionYDesigualdadEnElTrabajoDeLasMujeres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

INE, 2019, Nota de prensa Encuesta anual de estructura salarial. Año 2019. Publicado el 22 de junio de 2021. Disponible en: https://ine.es/prensa/ees_2019.pdf

INE, apartado 2.1 Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora, disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Condiciones de vida y posición social de las mujeres en el medio rural, disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollorural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/condiciones_vida_tcm30-151056.pdf

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Mujeres rurales, disponible en https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/mujer-medio-rural/default.aspx

Núñez Pérez, M.G. 1998. Políticas de igualdad entre varones y mujeres en la segunda república española. *Espacio, tiempo y forma. Serie V. Historia contemporánea*, N°11, pp 430. disponible en: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:ETFSerie5-625F5B8D-3D2A-2F0F-6FE4-B2EF6201352C&dsID=Documento.pdf>

Ortega López, M.T. 2020 La “cuestión agraria”, una “cuestión de género”, Trabajos, imágenes y representaciones de las mujeres del campo en la España del siglo XX, *Nuestra Historia: revista de Historia de la FIM*, N.º.10, pp 49-70, disponible en:

https://revistanuestrahistoria.files.wordpress.com/2021/01/nh10_p4970_ortegalopez.pdf

Ramos Zamora. S, 2016, Tradición y modernidad: espacios de poder de las mujeres en el mundo rural durante el franquismo, *innovación educativa*, n.º 26, pp. 101-112, disponible en: <https://revistas.usc.gal/index.php/ie/article/view/3631>

UGT campaña “Yo trabajo gratis” publicado el 18 de noviembre de 2021. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/211111_-_campana_yo_trabajo_gratis.pdf

Universidad Isabel I, La mujer rural sufre una mayor brecha salarial y sólo el 9% es empresaria, 15 de octubre de 2020, disponible en: <https://www.ui1.es/sala-de-prensa/la-mujer-rural-sufre-una-mayor-brecha-salarial>

WEBGRAFÍA

EpData, disponible en: <https://www.epdata.es>

Eurostat, Oficina estadística de la Comisión Europa disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat>

Eurostat, apartado brecha salarial disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?oldid=494293#Brecha_salarial_entre_hombres_y_mujeres

INE, Instituto Nacional de Estadística página web disponible en <https://www.ine.es>

Ministerio de Igualdad. Medidas de igualdad para las empresas, disponible en: <https://www.igualdadenlaempresa.es/>