

# “SALARIOS IGUALES PARA MUJERES Y HOMBRES ¿CUÁNTOS OBSTÁCULOS QUEDAN POR SALVAR?”

Carolina Martínez Moreno



## ■ LA BRECHA SALARIAL EN EUROPA

	Estonia	26,9%
	Alemania	22%
	Reino Unido	20,8%

MEDIA DE LA UNIÓN EUROPEA  
**16,3%**

	Francia	15,8%
	España	14,9%
	Luxemburgo	5,5%
	Italia	5,5%

# ALGUNAS ACLARACIONES CONCEPTUALES

DESIGUALDAD  
SALARIAL

DISCRIMINACIÓN  
RETRIBUTIVA

BRECHA DE  
GÉNERO

# ¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO?

**BRECHA SALARIAL “AJUSTADA” = DIFERENCIA SALARIO BRUTO/HORA EN IGUALES CONDICIONES, SIN OTRA JUSTIFICACIÓN QUE EL SEXO**

Se produce cualquiera que sea la desagregación verificada = las mujeres cobran menos que los hombres en cualquier circunstancia o cualquiera que sea la característica personal, laboral, geográfica o empresarial

Es universal

- informe del Foro Económico Mundial *Global Gender Gap Report* = indicadores socio-económicos, educativos, sanitarios, o de participación política, España se situaría en el puesto 25 de 145; según participación económica de la mujer, en el 67; y en términos de equidad salarial por un trabajo equiparable, en el puesto 106 del ranking
- Informe Mundial sobre salarios 2014-2015 de la OIT

# ¿CÓMO SE MANIFIESTA?

La brecha aumenta:

a mayor es la formación, nivel jerárquico, edad y antigüedad

en contratos indefinidos y a jornada completa

cuanto mayor es la empresa, cuanto más completa es su actividad exportadora, cuánto mayor es el mercado exterior al que se dirige

cuanto mayor es el grado de competitividad y productividad de la empresa

a mayor rendimiento, la brecha se incrementa (41,3%)

# ¿QUÉ CIRCUNSTANCIAS O FACTORES EXPLICAN LA BRECHA SALARIAL?

Tres variables multifactoriales

```
graph TD; A[Tres variables multifactoriales] --> B[I) segregación de las ocupaciones, horizontal y vertical]; B --> C[II) estructura y componentes del salario, y criterios de atribución de valor al trabajo]; C --> D[III) división sexual del trabajo, obligaciones de conciliación, y déficits de corresponsabilidad];
```

I) segregación de las ocupaciones, horizontal y vertical

II) estructura y componentes del salario, y criterios de atribución de valor al trabajo

III) división sexual del trabajo, obligaciones de conciliación, y déficits de corresponsabilidad

# Y EN TODAS ELLAS INFLUYEN...

SESGOS INCONSCIENTES DE GÉNERO

DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA

- MATERNIDAD = SUPUESTA MENOR IMPLICACIÓN, RENDIMIENTO, ABSENTISMO ...

“BRECHA DE AMBICIÓN”

BRECHA DE CONFIANZA = MENORES HABILIDADES  
NEGOCIADORAS

CARENCIA DE MODELOS FEMENINOS

# VARIABLE I: SEGREGACIÓN OCUPACIONAL, HORIZONTAL Y VERTICAL, FACTORES Y MANIFESTACIONES



Reincorporación de la mujer al empleo en desventaja (menor experiencia y formación)

En profesiones y sectores feminizados (no estaba excluida legalmente): servicios, textil, alimentación, educación, servicios de cuidado

Con menores salarios (“salario femenino”)

Persistencia de sesgos de género en los sistemas de clasificación profesional (denominaciones, descriptores... “el que...”, “la que...”, atributos o cualidades femeninas o masculinas...)

# Mujeres formadas vs. “Techo de cristal”, “de cemento”, “suelo pegajoso”...



# VARIABLE II: ATRIBUCIÓN DE VALOR AL TRABAJO Y MINUSVALORACIÓN DEL TRABAJO FEMENINO

De nuevo, pesan los antecedentes:

el “salario femenino” del sistema ordenancista

la minusvaloración de los puestos de trabajo feminizados

Dificultad de movilidad y trasvase entre las personas que ocupan puestos feminizados y masculinizados

Persistencia de criterios de evaluación o valoración del trabajo sexualmente caracterizados, no neutros (TC sobre valoración de la fuerza o el esfuerzo físico: STC 145/1991; SSTC 58/1994 y 147/1995; y STC 250/2000)

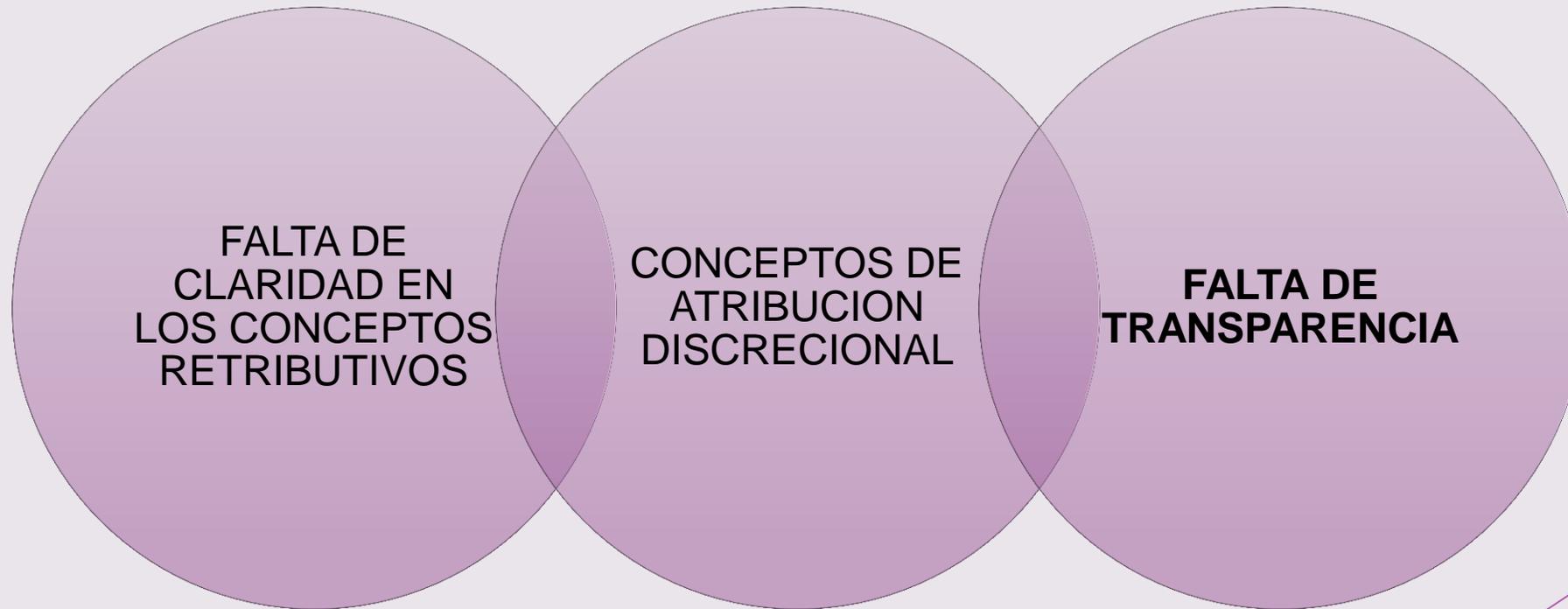
# Estructura de los salarios, factores de discriminación concomitantes

En los salarios base o profesionales: porque son superiores en profesiones masculinizadas (industria, construcción...) o puestos más elevados

En los complementos:

- Funcionales en trabajo industrial: peligrosidad, penosidad, toxicidad, insalubridad, nocturnidad o turnicidad.
- Funcionales en sector servicios o trabajos administrativos: pluses de dedicación, puntualidad, asiduidad, permanencia, prolongación de la jornada, horas extras o trabajo en festivos
- Personales como la antigüedad (penalizan la temporalidad, la rotación, la intermitencia o la discontinuidad)
- Relacionados con resultados o desempeño: primas de productividad, *bonus*, objetivos, acciones o programas de opciones sobre acciones (*stock options*)
- Conceptos vinculados al mando, la jefatura, la responsabilidad o las funciones directivas

# Factores de discriminación concomitantes



# ESTRUCTURAS SALARIALES SESGADAS...

CONTRIBUCIÓN DE LA **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** A LA  
CORRECCIÓN DE FACTORES DE DISCRIMINACIÓN

PROPUESTA DE *HERRAMIENTAS  
CONVENCIONALES PARA COMBATIR LA  
BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO*

(M. E. CASAS, B. QUINTANILLA, R.  
MENÉNDEZ Y J. M<sup>a</sup> SERRANO; Ed. COMISIÓN  
EJECUTIVA CONFEDERAL UGT)

# VARIABLE III: LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y LA DIFERENCIA DE TIEMPOS DEDICADOS DENTRO Y FUERA DEL HOGAR

**Las mujeres dedican más tiempo que los hombres a trabajar en tareas domésticas, con independencia de cualquier otra variable** (situación familiar, nivel de estudios o de renta...)

La contratación de mujeres es inferior a la de los hombres en todos los tramos de edad, menor aún de los 30 y los 44 años

Las mujeres solteras ganan más de media que las casadas, al revés que ocurre con los hombres

La maternidad influye en las propias decisiones de las mujeres sobre su educación, formación académica, capacitación profesional, la elección del empleo y la continuidad en el mismo

Los hombres despliegan una progresión en el empleo más lineal y continua que las mujeres, que tienen mayores **interrupciones en su carrera**

# “presentismo laboral” español



# Otros factores de la “feminización de la pobreza” (o de la “masculinización de la recuperación”...)



DEVALUACIÓN SALARIAL VÍA DESCUELQUES: AFECTA MÁS A PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS

MÁS FALSAS AUTÓNOMAS Y AUTÓNOMAS MÁS PRECARIAS

EMPLEO IRREGULAR Y SUMERGIDO (“EMPLEADAS DE HOGAR”)

TRABAJOS “HIPER-PRECARIOS”: ARTISTAS; PENADAS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS; EMPLEO DOMÉSTICO “REGULAR”...

**TRABAJO A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO**, “A MIGAJAS” (POR HORAS) Y **FRAUDULENTO (INFRACOTIZACIÓN)**

EXTERNALIZACIONES “SALVAJES” : EL CASO DE LAS **KELLYS**

# ¿CÓMO SE TRADUCE TODO ESTO A LA PRÁCTICA DE LAS RELACIONES LABORALES? ALGUNOS EJEMPLOS:

STS de 18 de julio de 2011 (Rec.133/10):

**SISTEMA DE PROMOCIÓN EN UNA GRAN EMPRESA**

Ascensos por libre designación, sin publicidad y con “secretismo”, o mediante “cooptación”

(evaluación continuada por el superior jerárquico)

Asistencia a cursos de formación discrecional

Se admite la prueba estadística  
Se considera discriminatorio

# STS de 14 de mayo de 2014 (Rec.2328/13): SISTEMA RETRIBUTIVO

Una empresa  
hotelera  
atribuye un  
“plus voluntario  
absorbible”  
que cuantifica  
en

- 118,42 y 168,19 euros al mes, a los empleados de los departamentos de **cocina y bares**
- 10,37 euros al mes a las **camareras de pisos**

## STS de 27 de mayo de 2015 (Rec.103/14). *Plan de bonificaciones* de la empresa "S.A.P. ESPAÑA SISTEMAS APLICACIONES Y PRODUCTOS EN LA INFORMATICA S.A."

Para poder devengar los incentivos o remuneraciones variables del *Plan Global de Bonificaciones* se exige la presencia efectiva del trabajador-a, por lo que las ausencias repercuten negativamente

Es contraria a derecho la práctica empresarial de considerar las seis semanas de descanso obligatorio por maternidad como "ausencias"

La Sala razona que frente a la "pléyade normativa, constitucional y jurisprudencial," que cita, la empresa sólo opuso su poder de organización y dirección (discrecionalidad)

# **STS DE 10 DE ENERO DE 2017 (REC.283/15): sistema de retribución variable (incentivos)**

No se devengan si no hay actividad

La empresa computa como ausencias (NO ACTIVIDAD) los tiempos de baja material y por riesgo durante el embarazo, por lo que la trabajadora no percibe tales incentivos al reincorporarse al trabajo

La Sala considera dicha práctica contraria al principio de igualdad y no discriminación

# LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE



MUJER

EDAD

APARIENCIA FÍSICA

ORIGEN RACIAL O  
ÉTNICO

INMIGRANTES

FAMILIAS  
MONOPARENTALES

# LAS FAMILIAS MONOPARENTALES

Informe anual que la **Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social**

<https://www.elmundo.es/espana/2018/10/16/5bc5c45846163feb6f8b4620.html>

La mitad de los hogares monoparentales están en riesgo de pobreza (sin empleo, o en precario)

El 83% son mujeres solas

Un 67% de las madres en esta situación no reciben ningún tipo de prestación económica

# REPERCUSIÓN EN LAS PENSIONES

## Salario menor = pensión más baja

- Dificultan sumar períodos de carencia
- Disminuyen las bases reguladoras
- La tasa **Arope** se ha triplicado entre las mujeres mayores mientras que sólo se ha incrementado un 5,5% entre los hombres
- Un 30% de las pensiones de viudedad están por debajo del umbral de la pobreza

# Informe UGT sobre pensiones desagregadas por sexos

Pensión media  
mujeres: 689,16

Pensión media  
hombres: 1.107,86

Cuantía media de  
sus pensiones es un  
37,79% inferior  
(50,46% en Asturias)

# OTROS FACTORES DE DESIGUALDAD EN PENSIONES

Más perceptoras de PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

SOVI (personas que cotizaron antes de 1967...)

VIUDEDAD:

STC: anticipo de jubilación, no percepción del complemento por maternidad

- 93% de perceptores de pensiones de viudedad son mujeres, mientras que representan el 37,3% de las pensiones de jubilación
- Menor porcentaje de base reguladora
- A veces, compartida entre varias perceptoras

# ¿QUÉ PUEDE CONTRIBUIR A REDUCIR O ELIMINAR LAS DISCRIMINACIONES DE GÉNERO?

LAS  
NORMAS!!!!!!  
TAMBIÉN LA  
NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA

La igualdad y la no discriminación son **valores y principios universales y transversales** (se proyectan sobre todos los demás derechos humanos)

Comprometen a los poderes públicos a la adopción de medidas para su efectividad

Deben inspirar la labor de los jueces (**juzgar con “perspectiva de género”**)

# OTRAS MEDIDAS NECESARIAS

Acción política

Compromiso de  
todo el cuerpo  
social

Horarios  
compatibles  
*PROP.DE LEY  
SOBRE TIEMPO  
DE TRABAJO  
CORRESPON-  
SABLE*

Servicios  
sociales de  
cuidado:  
dependencia,  
guarderías  
escuelas  
infantiles

EDUCACIÓN,  
CONTENIDOS  
Y  
FORMACIÓN  
DE LOS  
EDUCADORES

# ADEMÁS DE UN PRODIGIOSO DISPOSITIVO NORMATIVO INTERNACIONAL, EUROPEO E INTERNO

*Recomendación de la Comisión  
2014/124/UE sobre el refuerzo del  
principio de igualdad de retribución entre  
hombres y mujeres*

- a través de políticas de transparencia sobre composición y estructuras salariales  
Leyes alemana e islandesa
- y de la promoción del desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas

# OTRAS ACTUACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA (*SOFT LAW*)...

*Compromiso  
estratégico para  
la igualdad entre  
mujeres y  
hombres 2016-  
2019: áreas  
prioritarias:*

- aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral
- independencia económica respecto del varón en condiciones de igualdad
- reducción de la brecha salarial y en las pensiones

# IV AENC 2018-2020 (5 julio 2018)

Desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia

Equiparación condiciones de disfrute de los permisos de paternidad-maternidad y de las reducciones de jornada (disfrute equitativo, igualitario e intransferible)

Estudio cualitativo de los pluses y complementos salariales, con información a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos

- AYUDA LA RECIENTE STC  
???????

# La perspectiva de género en la actividad jurisdiccional

STJS Canarias que concede a la hija de una pensionista del SOVI fallecida las prestaciones en favor de familiares <https://www.womenslinkworldwide.org/premios/casos/pensiones-con-perspectiva-de-genero>

STSJ Canarias: nulidad por discriminación de género de un pacto salarial en Tensur S.A. Hotel Best Tenerife: plus de productividad

- departamento de pisos (92% mujeres) = 139 €
- camareros de sala (85% hombres) = 640,67€
- ambos son nivel IV= mismo sueldo base

Condena por la AN (auto nº52/2018, 24 julio) a una empresa al pago de 300 euros diarios por “contumaz” **incumplimiento de las obligaciones previstas en el Plan de Igualdad**

# Plan director para un trabajo digno 2018-2020

Plan estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Introduce perspectiva de género en toda la labor inspectora

Añade objetivos específicos, como el de la lucha contra la DISCRIMINACIÓN SALARIAL

- **Infracción MUY GRAVE (art.8.12 LISOS)**
- **Creación de una Unidad de Lucha contra la Discriminación en el seno del organismo autónomo ITSS**
- **Especialización de los Inspectores**
- **Análisis de convenios (limpieza: distinto salario cristaleros//resto personal limpieza; o almacenes comercialización de cítricos: encajado de fruta// mecánicos, conductores, carretilleros...)**
- **Cruce datos fiscales, Seguridad Social...**

Protección de la **MATERNIDAD** (antes y después del parto)

Procedimiento específico preventivo y reactivo en casos de acoso (art.48 LOPI)

Ofertas de trabajo y acceso al empleo (“camarera sin novio celoso”...)

# INICIATIVAS LEGISLATIVAS

[Proposición de Ley de Igualdad Retributiva Mujeres y Hombres](http://baylos.blogspot.com/2018/02/brecha-salarial-e-igualdad-salarial-una.html) (En Marea/ En Comu Podem/ Unidos Podemos)  
[<http://baylos.blogspot.com/2018/02/brecha-salarial-e-igualdad-salarial-una.html>]

**Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (Grupo Socialista) [BO Cortes de 16 de marzo de 2018]**

- **Carácter promocional de la LOPI y falta de efectividad**
- **Pese a lo cual, contiene CONTINUAS REMISIONES a dicha norma**
- **Crea una “Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación” (integrada en la Inspección de Trabajo y SS)**
- **Sigue siendo “finalista” y programática, salvo, por ejemplo: NULIDAD CESE PERÌODO DE PRUEBA EMBARAZADA...**

# Estrategia asturiana contra la brecha salarial 2016/2018

Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género

Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias

DIAGNÓSTICO: datos similares a los ya vistos para el resto de España (aunque los salarios medios masculinos son algo más altos de la media, seguramente debido al peso de la actividad industrial)

# Estrategia asturiana contra la brecha salarial 2016/2018

## OBJETIVOS:

- Creación de la “*Ventanilla contra la Brecha Salarial y por la Igualdad en el Trabajo*”
- Coordinación, cooperación, mejora capacitación personal sector público, orientación a las empresas, promoción del conocimiento e intercambio de información...
- Apoyo a los estudios... Universidad = acceso de mujeres a puestos directivos; integración profesional y conciliación; ; datos sobre porcentajes de egresadas y segregación...; comunicación para incidir en la elección de estudios; sensibilización para FP...
- Potenciar la *Marca asturiana de excelencia en igualdad*
- La Dirección General de Trabajo garantizará la **no inscripción de convenios colectivos que puedan contener cláusulas discriminatorias por razón de sexo (¿¿¿???)**

# Estrategia asturiana...

---

## SEGUIMIENTO:

Confección de un monográfico sobre la Brecha Salarial en Asturias por el Observatorio de Igualdad de Oportunidades de Asturias

---

Complementado con una valoración cualitativa: convocatoria anual por la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud de un grupo de trabajo *ad hoc* para realizarla

---

# BIBLIOGRAFÍA RECIENTE:

M<sup>a</sup> A. BALLESTER PASTOR, La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo, Bomarzo, Albacete, 2018

<https://editorialbomarzo.es/comprar/titulo/la-discriminacion-retributiva-por-razon-de-sexo-brecha-salarial-y-desigualdades-de-genero-en-el-mercado-de-trabajo/>

SARA MENÉNDEZ GARCÍA, “El derecho a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres. Análisis de la cuestión en la negociación colectiva del Principado de Asturias”, Facultad de Derecho, Máster en protección jurídica de las personas y los grupos vulnerables, UGT Asturias, Gobierno del Principado de Asturias, 2018