



**GRADO EN DERECHO Y ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE  
EMPRESAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**TRABAJO FIN DE GRADO  
CURSO ACADÉMICO [2020-2021]**

TÍTULO:

**ESTUDIO SOBRE LA DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA EN EL  
PERÍODO DE 2010 A 2020.**

AUTORA:

**GLORIA ROMERO MOLINA**

TUTORA:

**DOÑA MARÍA DOLORES PÉREZ HIDALGO**

DEPARTAMENTO:

**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA I**

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

**MÉTODOS CUANTITATIVOS PARA LA ECONOMÍA Y EMPRESA**

**RESUMEN:** Las desigualdades salariales de género han sido un tema de gran interés a lo largo de los años tanto en España como a nivel mundial. En este trabajo hemos querido realizar un análisis de dicha problemática teniendo en cuenta el mayor número de variables posibles relacionadas con el mismo, mostrando la incidencia de cada una de ellas a la brecha salarial en España en el periodo de 2010 a 2020.

**PALABRAS CLAVE:** género, salario, brecha salarial, desigualdad salarial, desigualdad de género.

# ÍNDICE

---

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	- 1 -
<b>2. SITUACIÓN DE LOS SALARIOS EN ESPAÑA</b> .....	- 3 -
2.1. INTRODUCCIÓN HISTÓRICA DEL SALARIO.....	- 3 -
2.2. SALARIOS Y COSTES LABORALES .....	- 7 -
<b>3. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA</b> .....	- 11 -
3.1. LA ESTRUCTURA SALARIAL: DISTRIBUCIÓN SALARIAL.....	- 11 -
3.2. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPO DE JORNADA EN ESPAÑA.....	- 15 -
3.3. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ESPAÑA.....	- 20 -
3.4. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN SALARIO POR HORA SEGÚN NATURALEZA DEL EMPLEADOR Y PERIODO EN ESPAÑA.....	- 25 -
<b>4. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO A NIVEL AUTONÓMICO</b> .....	- 29 -
4.1. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS A TRAVÉS DEL ESTUDIO DEL INDICADOR 90/10.....	- 33 -
<b>5. LA DESIGUALDAD SALARIAL EN EL PLANO LEGISLATIVO</b> .....	- 37 -
<b>6. CONCLUSIONES</b> .....	- 41 -
<b>7. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	- 43 -

# CAPÍTULO 1

## INTRODUCCIÓN

En este Trabajo de Fin de Grado estudiaremos las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Un tema que en pleno Siglo XXI sigue vigente y es preocupante.

El tema elegido, además de ser un tema bastante controvertido, ya que hay personas que afirman que la brecha salarial es inexistente, se trata de un problema socioeconómico y empresarial de enorme magnitud, tanto en este país como en muchos otros, y por ello hemos decidido dedicar nuestro trabajo a este tema.

En la actualidad, la brecha salarial es un tema candente del que todo el mundo habla y que causa discusiones, pero no se llega a saber realmente cómo de reales son estas diferencias salariales que vamos a analizar ni por qué se producen, ya que, a nuestros ojos, nos resulta difícil creer que el sexo sea una condición determinante cuando se trata de evaluar las capacidades y aptitudes de una persona.

Sin embargo, a lo largo de este trabajo vamos a ver como dichas diferencias son reales y siguen vigentes, y no observamos un cambio de evolución. Estudiaremos estas diferencias teniendo en cuenta circunstancias que hacen que los salarios cambien, como el tipo de jornada o el sector de actividad de que se trate, para ver si estos factores explican o no las diferencias salariales.

Este estudio lo realizaremos fundamentalmente a partir de los datos que nos proporciona el INE, analizando dichas diferencias, así como la brecha salarial, durante el período de 2010 a 2020. Si bien, en la mayor parte de los apartados de este trabajo no hemos podido obtener información de 2020, ya que el INE aún no ha publicado dichos estudios.

Vamos a tratar el tema a nivel estatal, pero también realizaremos un estudio del problema en las Comunidades Autónomas con el objeto de analizar si las diferencias salariales por sexo tienen distinta incidencia o comportamiento según las Comunidades Autónomas.



## CAPÍTULO 2

### SITUACIÓN DE LOS SALARIOS EN ESPAÑA

#### 2.1. INTRODUCCIÓN HISTÓRICA DEL SALARIO

En primer lugar, nos centraremos en darle un contexto histórico al salario, esta es una palabra que viene del latín “salarium” que significa pago de sal o en sal. No está claro su origen, pero existen varias “leyendas”, de las que destaca una que defiende que en la antigua Roma el pago era con sal, ya que ésta era muy valiosa al ser su uso principal la conservación de los alimentos. Recordemos que antiguamente no existían formas de preservación de los alimentos como los conservantes alimenticios, los congeladores o frigoríficos. En el pasado los alimentos se conservaban con la salazón, lo cual hacía que el valor de la sal fuera alto.

Posteriormente empezaron a aparecer distintas formas de pagar un salario. En Grecia se pagaba con cantidades de trigo y de cebada, y en Mesopotamia se pagaba en aceite o granos, hasta llegar al pago actual, en unidades monetarias mayoritariamente, aunque también en especie. La renta en especie es la parte de la remuneración del trabajador que consiste en la prestación al mismo por parte de la empresa de servicios o beneficios en forma diferente al dinero y que no forman parte del salario base.

Ahora bien, en cuanto a cómo se originó el concepto de trabajo remunerado, por el cual se crea el salario, debemos empezar a explicarlo con su antítesis, la esclavitud, ésta se ha prolongado en la mayoría de los periodos de la historia de la especie humana. En esta modalidad el esclavo no recibía un salario, pero su amo debía alimentarlo para mantenerlo en condiciones físicas suficientes, como mínimo, para la realización del trabajo.

Con el tiempo, durante los siglos XVIII y en adelante, los conceptos de libertad, fraternidad e igualdad provocaron un cambio radical en los pueblos, y cada vez más naciones lucharon contra la esclavitud, hasta llegar, en el siglo XX, a una situación en la que está abolida, a excepción de algunos países poco desarrollados como La India o Mauritania.

La siguiente modalidad laboral que nos encontramos es la servidumbre, que tuvo sus comienzos en Inglaterra en el siglo XVII y que se extendió por toda la Europa medieval. En este caso el siervo no era propiedad del señor feudal, pero éste le servía y le labraba las tierras a cambio de estancia y una pequeña parcela de tierra en la que cultivar sus propios alimentos para subsistir. Aquí todavía no podemos hablar estrictamente de salario.

A principios de la Edad Media el trabajador ya alcanza su verdadera finalidad como ser libre que posee sus propios utensilios para trabajar y vender sus productos en el mercado. Esta modalidad de trabajo es la de la artesanía, y es cuando se comenzó a utilizar el trueque, con el que se intercambiaban unos productos por otros. Aquí no podemos hablar de salario propiamente dicho tampoco ya que los maestros (los dueños del taller artesanal) contaban con aprendices a los que se les enseñaba el oficio, pero estos no recibían ningún tipo de remuneración, más que dejarles vivir en el taller.

Algo después en el tiempo irrumpen las revoluciones industriales. A finales del siglo XIX surge la primera de ellas, que sentó las bases de los conceptos que rigen actualmente la administración de los salarios. Esta revolución se caracteriza por dar gran libertad económica al trabajador. A esta revolución la acompaña también la Revolución Francesa, que aportaría nuevos conceptos de libertad para el hombre.

Sobre esa época, en 1886, Elton Mayo, profesor de la Universidad de Harvard, hizo gran hincapié sobre el factor humano en el trabajo, apoyando el equilibrio entre la productividad del trabajo y mejores salarios para los trabajadores. A partir de ahí ya podríamos hablar de salarios tal y como los conocemos hoy en día.

Con la segunda revolución industrial, que se da en el periodo inmediatamente posterior a la finalización de la Primera Guerra Mundial, en Europa occidental y en Estados Unidos se comenzaron a usar conceptos de administración científica. El objetivo era el de elevar el nivel de vida de los pueblos mediante una mejor explotación de los recursos naturales y humanos, la estabilización del empleo y un mejor pago de los salarios. Henry Ford fue un gran defensor y seguidor de estas ideas.

Desde ese momento y hasta la actualidad, la calidad de los salarios ha ido aumentando, en conceptos tales como su regulación y la importancia que ha cobrado el recibir un salario mínimo para la subsistencia de un nivel suficiente de vida para el trabajador y su familia. En España el salario mínimo interprofesional se regula por primera vez en 1980 en el Real Decreto 1257/1980, que lo establece en 136,85 euros.

Ahora bien, centrándonos en la trayectoria de la mujer en el mercado laboral, podemos decir que, a lo largo de la historia, éstas siempre han tenido un rol tradicional en el hogar. Se ocuparon de hacer las tareas de la casa, cocinar, limpiar y cuidar de los niños.

En cambio, durante la prehistoria, eran los hombres los que se encargaban de la caza de los animales, la cual era la actividad más prestigiosa, mientras que las mujeres se dedicaban a recoger legumbres y frutos y sólo cazaban animales pequeños, además de ocuparse de cuidar a los niños. Como podemos ver, este rol de la mujer en el que ésta se debe atener a los trabajos menos prestigiosos y a los dedicados al cuidado se ha instaurado en nuestra sociedad desde los inicios de la historia.

Durante la Edad Media, las mujeres y niñas campesinas participaban en las actividades agrícolas, como el cultivo del huerto, la recogida de leña, el cuidado de los animales, la cocina, el cuidado de los más pequeños y la realización de los trabajos de la casa. Por otro lado, las mujeres que vivían en los núcleos urbanos también trabajaban, éstas en los talleres artesanos y comercializando sus productos, sumándole a estos trabajos, como siempre, las tareas de limpieza, alimentación y el cuidado de la familia. Las mujeres han tenido a lo largo de la historia una doble carga de trabajo impuesta, ya que además de la realización de los trabajos comentados, se le imponían los trabajos de limpieza y el cuidado de los hijos.

A finales del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, las mujeres empezaron a incorporarse en el mundo laboral como trabajadoras remuneradas. Sin embargo, no disfrutaron de las mismas condiciones económicas, desde entonces cobraban menos que los hombres. En la Europa industrializada, las mujeres comenzaron a trabajar en la producción textil industrial, que era un empleo eminentemente femenino y muy precario, ya que debido a los bajos salarios y al pago en función de las piezas, las mujeres apenas podían subsistir.

A partir de la I y la II Guerra Mundial, las mujeres vivieron un impulso en la incorporación al mundo laboral de forma notoria. Cada vez más mujeres trabajaban en las fábricas debido sobre todo a la falta de mano obra masculina por los conflictos bélicos. Durante las dos guerras mundiales fueron ellas las que mantuvieron la producción en marcha y consiguieron que la economía no se derrumbara mientras que los hombres fueron a luchar al campo de batalla.

El famoso cartel “We can do it”, traducido al español “Nosotras podemos”, fue creado en Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial para levantar el ánimo de la población.

La lucha por la igualdad en el mundo laboral fue uno de los motivos que originaron el Día de la Mujer. El origen de esta conmemoración lo encontramos en las primeras luchas que llevaron a cabo las mujeres trabajadoras para mejorar sus condiciones laborales. Todo empezó en 1857, cuando cientos de costureras de la empresa Lower East Side de Nueva York reclamaban una jornada laboral de 10 horas, en lugar de la de 12 o más horas al día y salarios más altos, ya que sus salarios eran inferiores en un 60 o 70% a los de los hombres. Medio siglo más tarde, en marzo de 1908, 15.000 obreras marcharon por la misma ciudad para exigir un menor horario laboral, salarios más altos, el derecho al voto y el fin del trabajo infantil.

En Europa, fue el 8 de marzo de 1910, día en que se celebró la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, cuando se proclamó el Día Internacional de la Mujer Trabajadora. Esta conferencia reclamaba el derecho al voto para las mujeres, mientras las trabajadoras de las fábricas de Estados Unidos se declaraban en huelga para conseguir mejoras laborales. En esta Conferencia se adoptó una Resolución por el mantenimiento de la paz.

Poco a poco el acceso de las mujeres a trabajos asalariados se ha ido produciendo a lo largo de la historia. Diferentes factores han contribuido a ello, entre ellos, los cambios en las estructuras familiares, como el retraso de la edad del matrimonio y del primer hijo, o el mayor acceso a la formación por parte de las mujeres, así como los cambios en las necesidades económicas.

Dentro del movimiento feminista, apareció el término “techo de cristal”, creado por Marilyn Loden, escritora y activista laboralista de Estados Unidos. Esta frase fue pronunciada por primera vez en 1978, por la escritora durante una mesa redonda sobre las aspiraciones de las mujeres. La expresión “techo de cristal” es una metáfora para explicar la situación de desigualdad de las mujeres en diferentes ámbitos, como en el salarial. Esta expresión se utiliza porque se trata de barreras invisibles, que en apariencia no existen, pero que perjudican a las mujeres en su carrera profesional y en su vida personal.

Es sabido por todos que en el mundo laboral las mujeres cobran menos que sus compañeros hombres a pesar de ocupar el mismo cargo y contar con las mismas responsabilidades y formación. Además de esto, según las Naciones Unidas, menos de una tercera parte de los puestos directivos están ocupados por mujeres.

Esta situación de desigualdad es bastante peor en los países con menos recursos, donde las mujeres tienen un acceso a la educación mucho más limitado y trabajan cuidando de sus hijos o hermanos y haciendo las tareas del hogar mientras los hombres trabajan precariamente.

Además de tener menos oportunidades, para las mujeres es difícil compaginar la profesión con la maternidad. En todo el mundo, solamente 63 países ofrecen la baja de maternidad de 14 semanas, que es la recomendada por la Organización Internacional del Trabajo. Y menos de una tercera parte de las mujeres trabajadoras tienen derecho a pedir la baja.

Afortunadamente, los gobiernos de algunos países están desarrollando nuevas leyes y medidas para promover la igualdad de género. Y hay gran cantidad de organismos que trabajan día a día para acabar con esta desigualdad, como por ejemplo la ONU Mujeres, establecida el 2 de julio de 2010 y en funcionamiento desde entonces.

Tras esta introducción histórica, el resto de este capítulo tratará la evolución de los salarios en España de una manera más técnica.



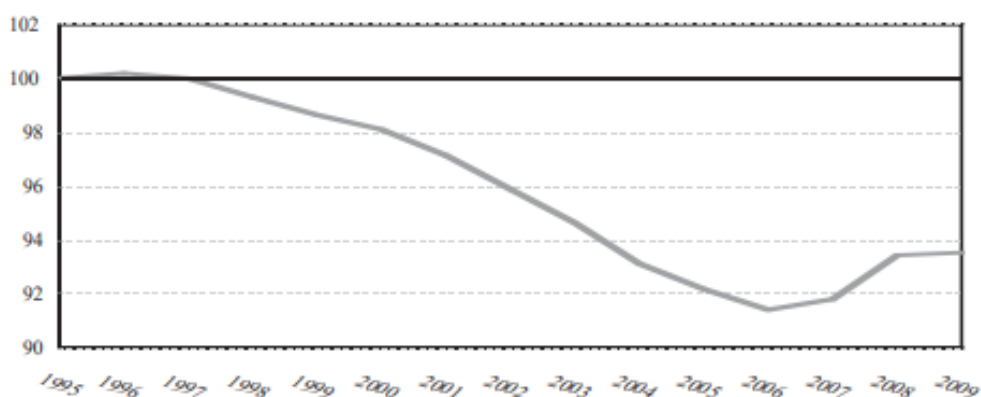
## 2.2. SALARIOS Y COSTES LABORALES

En este apartado estudiaremos la dinámica seguida por los salarios y los costes laborales en la economía española, así como las consecuencias de ello en la distribución de la renta del país.

Cuando hablamos de los costes laborales entendemos que se refieren a la relación que tiene el coste del factor trabajo con su productividad. Sus variaciones nos muestran el incremento de la importancia del factor trabajo en el valor añadido total, cuando éstas son positivas, o la disminución de su importancia, si son negativas. La proporción que representan las rentas salariales en el conjunto del PIB de un país puede calcularse como el producto de los costes laborales unitarios por la tasa de asalarización (peso de los trabajadores por cuenta ajena en el empleo total).

En el estudio de la evolución de los costes salariales comenzamos analizando su evolución desde 1995, fecha desde la que tenemos información de estos. Como podemos leer en el artículo “Salarios y costes laborales unitarios en la economía española: la distribución funcional de la renta en la etapa de crecimiento económico”, de la revista *Lan harremanak*, su autor, Bilbao Ubillos, nos explica lo siguiente: “*En la economía española se ha registrado un descenso casi constante de los costes laborales unitarios expresados en términos reales, (...). La disminución acumulada ronda el 6,2% en ese periodo. Precisamente son los extremos del intervalo (1995-1996 y 2006-2009) los únicos momentos en los que este indicador ha sufrido un leve incremento, facilitado por la moderación de la inflación y también por la muy limitada capacidad empresarial para ajustar el coste laboral a las oscilaciones cíclicas de la producción.*” (Bilbao Ubillos, 2012)

**Gráfico 1. Coste laboral unitario. 1995-2009**

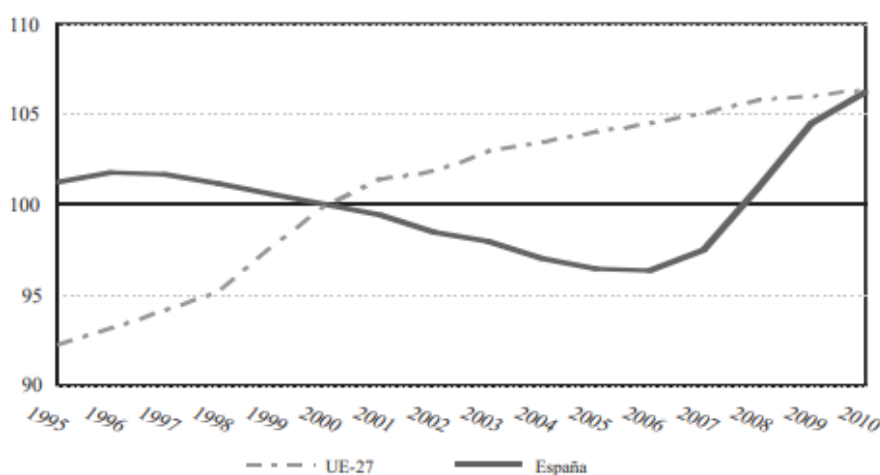


Fuente: Contabilidad Nacional de España y Contabilidad Trimestral de España, INE

En lo referente a los salarios, el ciclo expansivo de la economía española producido entre 1995 y 2007 fue acompañado de una moderación salarial. Los salarios reales crecían por debajo del crecimiento del empleo, lo cual no es bueno para la economía ya que significa que a la larga se destruirá empleo. Para la economía española, cuando el salario real crece un 1% sin que lo haga la productividad, el empleo disminuye a largo plazo un 1,5%, de manera que la renta disponible se reduce en un 0,5%.

En el gráfico 2 presentamos la evolución de los salarios entre 1995 y 2010. Como nos explica Bilbao Ubillos en la revista mencionada anteriormente: *“De este gráfico se deduce que el comportamiento salarial ha sido muy distinto en ambos espacios económicos. Mientras que en los países de la UE-27 los salarios han crecido en todo el periodo 1995-2010, aunque con distinta intensidad según los años, en España los salarios reales cayeron hasta 2006, creciendo a partir de ese año. (...) Desde 1996 hasta 2006 hay una monótona, aunque débil reducción del salario real, pero se percibe un claro punto de inflexión este último año, cuando se inicia una senda de incremento del salario real que acumula casi 10 puntos en sólo cuatro años. La destrucción de una buena porción de ese empleo en el intervalo 2007-2010 habría favorecido naturalmente el incremento de la retribución media por empleado. En la UE-27, por el contrario, en todo el periodo se observa una leve y continuada subida del salario real, que ha crecido 14 puntos de promedio en el conjunto del área en el transcurso de esos quince años.”* (Bilbao Ubillos, 2012). A continuación podemos ver el gráfico que muestra estas diferencias.

**Gráfico 2. Salarios reales por empleado. 1995-2010**



Fuente: AMECO

A continuación, nos centramos en analizar la evolución de los costes laborales y los salarios a partir del año 2010, año que tomaremos como referencia en los siguientes apartados como año inicial para empezar a estudiar la desigualdad salarial. Para ello nos hemos basado en la Encuesta Anual de Costes Laborales elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), que nos muestra el coste total bruto por trabajador en un año, y el porcentaje de éste que se destina al pago de los salarios desde el año 2010 al 2019. No encontramos información del año 2020 así que nos atendremos a los datos disponibles.

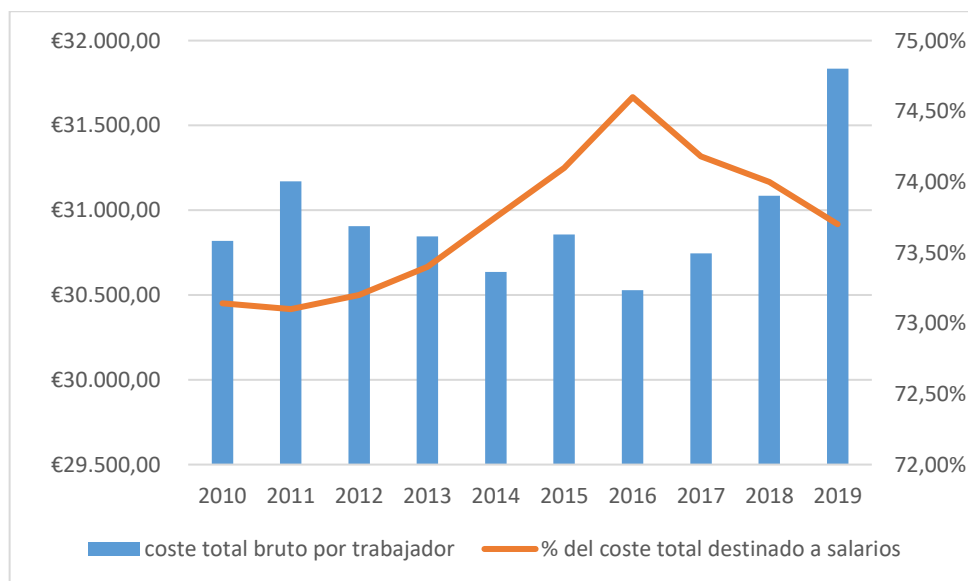
Podemos ver en la Tabla 1 como a lo largo de los años el coste laboral ha ido manteniéndose en torno a los 30.000 euros desde el 2010 al 2017, para ir aumentando durante los últimos años de manera bastante moderada. En el período 2010-2019 ha crecido un 3,29%. El porcentaje destinado a los salarios va aumentando moderadamente desde 2010 a 2016, y a partir de ahí comienza a disminuir hasta colocarse en un 73,70% en el año 2019.

**Tabla 1. Evolución del coste laboral 2010-2019**

	coste total bruto por trabajador	% del coste total destinado a salarios	Índice del coste total bruto . Base 2010	Tasas de variación interanuales del coste total en %
2010	30.819,53 €	73,14%	1,000	
2011	31.170,06 €	73,10%	1,011	1,14
2012	30.905,55 €	73,20%	1,003	-0,85
2013	30.844,49 €	73,40%	1,001	-0,20
2014	30.635,05 €	73,75%	0,994	-0,68
2015	30.857,31 €	74,10%	1,001	0,73
2016	30.528,20 €	74,60%	0,991	-1,07
2017	30.744,75 €	74,18%	0,998	0,71
2018	31.085,76 €	74,00%	1,009	1,11
2019	31.834,62 €	73,70%	1,033	2,41

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Costes Laborales del INE.

A continuación, mostramos estos datos en el Gráfico 3 de manera más clara.

**Gráfico 3. Evolución del coste laboral y del porcentaje de este destinado a salarios desde 2010 a 2019**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Costes Laborales del INE.

Podemos observar el coste total bruto que las empresas destinaron a cada trabajador del año 2010 al 2019. La línea roja representa el porcentaje de ese coste total bruto que se destinó a pagar los salarios de los trabajadores y no a otro tipo de costes laborales como las prestaciones a la seguridad social u otros seguros privados, costes eventuales de indemnizaciones o compensaciones, formación o dietas.

Es fácil apreciar que el coste total bruto y el porcentaje de este destinado a salarios tienen una evolución opuesta, lo cual es un reflejo de que las empresas deben respetar el Salario Mínimo Interprofesional fijado por la Ley cada año. Por tanto, aunque el coste total por trabajador sea bajo, la parte de éste que se compone del salario no puede bajar del límite de la cuantía que imponga la Ley como SMI.

Durante los primeros años analizados, el coste total por trabajador se encuentra cerca de los 31.000€ anuales, para, en los siguientes años, a partir de 2012 empezar a bajar su cuantía llegando a rozar los 30.500€ en 2016, para posteriormente volver a subir de manera considerada llegando a los casi 32.000€ en 2019. Desde 2010 a 2019 la subida ha sido del 3.33%. La serie de índices simples con base 2010 refleja aumentos todos los años salvo 2014, 2016 y 2017. Si nos centramos en las variaciones interanuales podemos decir que el coste total ha ido variando negativamente durante varios años a lo largo del período de tiempo analizado, apreciándose pequeñas subidas persistentes desde el año 2017.

Terminamos así este apartado introductorio de los salarios y los costes laborales para adentrarnos en el siguiente Capítulo en el tema que nos concierne principalmente en este estudio, la brecha salarial de género en España.

## CAPÍTULO 3

### LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA

#### 3.1. LA ESTRUCTURA SALARIAL: DISTRIBUCIÓN SALARIAL

En este Capítulo comenzaremos realizando una introducción sobre la estructura y la distribución salarial en general, para, posteriormente, centrarnos en analizar las diferencias salariales por razón de género.

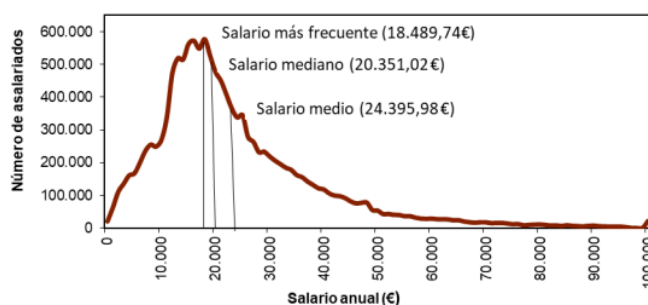
Para dicho análisis hemos utilizado los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE que datan de 2019, que fue el último año en el que se realizó la misma, y por tanto no encontramos datos oficiales más actualizados. Además, para el análisis de algunos indicadores utilizaremos la misma encuesta del INE, pero cuatrienal, que contiene más información y la última de la que tenemos datos se realizó en 2018. Procedemos a analizarlos a continuación.

En cuanto a la distribución salarial en general, el salario bruto medio anual en España en 2019 fue de 24.395,98 euros por trabajador, un 1,6% mayor que en 2018. Un dato relevante a la hora de analizar las funciones de distribución salarial es que encontraremos muchos más trabajadores con los salarios más bajos que con salarios elevados, lo que da lugar a que el salario medio sea superior al salario mediano y al modal. El salario mediano, es decir, el que divide el número de trabajadores en dos grupos con igual número de trabajadores, aquellos que tienen un salario superior y aquellos con un salario inferior, data de 20.351,02 euros. Y el salario modal, es decir, el más frecuente, se sitúa en torno a 18.490 euros.

La muestra seleccionada para realizar estos cálculos según el INE es la misma que utilizan para su Encuesta Trimestral de Coste Laboral. El tipo de muestreo utilizado es un muestreo aleatorio estratificado con afijación óptima, en el que las unidades muestrales son las cuentas de cotización. Los datos exactos utilizados no figuran en la información proporcionada por el INE sobre su Encuesta de Estructura Salarial.

Podemos ver en el Gráfico 4 como resulta evidente que el salario medio anual está distribuido con una fuerte asimetría positiva o a la derecha, observándose muchos trabajadores que perciben salarios bajos, sobre todo entre los 10.000 y 30.000 euros anuales, y muy pocas personas las que perciben salarios elevados.

**Gráfico 4. Distribución del salario bruto anual en 2019**



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2019 del INE

A continuación, pasaremos a analizar un indicador que nos explica lo mencionado en el párrafo anterior. Se trata del indicador “*low pay rate*”, que nos ofrece la proporción de trabajadores con ganancia baja. Lo que mide exactamente es la proporción de empleados cuya ganancia por hora es inferior a dos tercios de la mediana. De este estimador no encontramos datos más recientes que los del año 2018. Según la Encuesta de Estructura Salarial del INE de dicho año, “*un 13,1% de asalariados percibían una ganancia por hora por debajo de estos dos tercios. De este total, el 62,2% eran mujeres.*” (INE, 2018)

En lo referente a la composición del salario bruto, que es el que estamos analizando en el Gráfico 4, éste se divide en el salario base, los complementos salariales, las pagas extraordinarias y los pagos por horas extraordinarias, siendo la importancia de cada uno de estos conceptos distinta en el salario resultante. El salario base es el componente principal, se corresponde al 68,8% del salario bruto, seguido de los complementos salariales, que representan un 29%. A continuación, le siguen las pagas extraordinarias y los pagos por horas extraordinarias que representan respectivamente el 2,1% y el 0,4%.

Deduciéndole al salario bruto las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador y las retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, obtendríamos el salario neto.

**Tabla 2. Composición del salario medio mensual en euros (2014, 2018)**

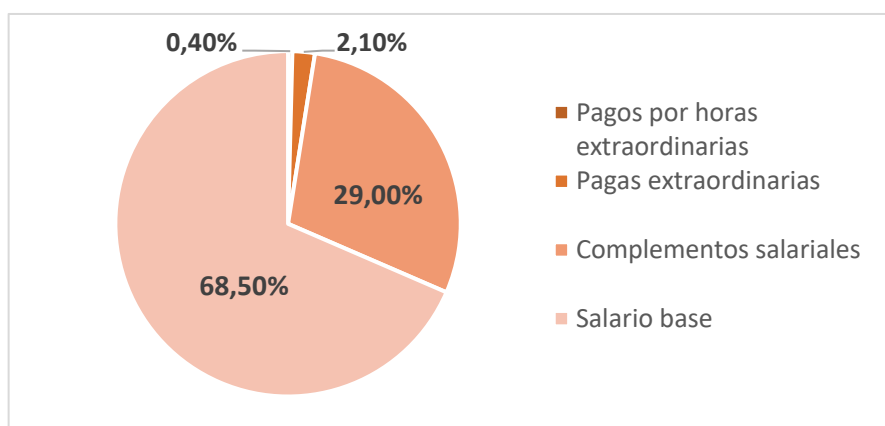
Composición del salario	2014	2018	Tasa de Crecimiento 2014-2018
<b>Salario base</b>	<b>1.177,15 €</b>	<b>1.240,27 €</b>	<b>5,4</b>
(+) Complementos salariales	523,83 €	523,69 €	0
(+) Pagos por horas extraordinarias	5,65 €	7,48 €	32,4
<b>Salario ordinario</b>	<b>1.706,63 €</b>	<b>1.771,44 €</b>	<b>3,8</b>
(+) Pagas extraordinarias	29,53 €	37,49 €	27
<b>Salario bruto</b>	<b>1.736,16 €</b>	<b>1.808,93 €</b>	<b>4,2</b>
(-) Contribuciones a la Seguridad Social	110,88 €	115,98 €	4,6
(-) Retenciones IRPF	268,40 €	262,20 €	-2,3
<b>Salario neto</b>	<b>1.356,88 €</b>	<b>1.430,75 €</b>	<b>5,4</b>

*Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta cuatrienal de Estructura salarial del INE*

En la Tabla 2 se compara el salario medio mensual del último estudio cuatrienal que realizó en INE (en 2018), con el inmediatamente anterior (2014), y podemos ver como el salario bruto ha crecido un 4,2% en comparación con el año 2014, encontrándonos con incrementos en todas las variables que componen el salario mensual, exceptuando los complementos salariales, que se mantienen estables.

Como podemos ver, las contribuciones a la seguridad social aumentan en un 4,6%, y las retenciones al IRPF han disminuido en 2,3%, lo que ha hecho que el salario neto crezca en un 5,4%. En estos estudios se utilizará el salario anual, ya que, al existir pagos con periodo de vencimiento superior al mes, no sería representativo fijarse en el salario bruto mensual.

A continuación, mostramos la composición del salario bruto mensual en 2018 en un gráfico de sectores (Gráfico 5), último año del que podemos encontrar estos datos.

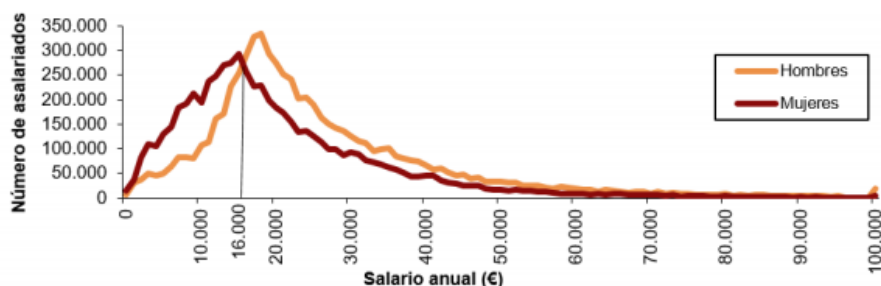
**Gráfico 5. Composición del salario mensual en 2018.**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta cuatrienal de Estructura salarial de 2018 del INE

En este gráfico podemos observar como más de la mitad del porcentaje que compone el salario mensual, un 68,50%, se destina al salario base. Un 29% a las pagas extraordinarias, y un 2,10% y 0,40%, respectivamente, al pago de horas extraordinarias y los complementos salariales.

En cuanto a la distribución salarial por género, hay que decir que la ganancia media de los hombres creció en un 1,3%, llegando a los 26.738 euros, mientras que la de las mujeres lo hizo en un 2%, llegando a 21.011 euros. El salario promedio anual del género femenino fue, entonces, el 78,6% del masculino. Esta diferencia que nos presenta una clara desigualdad salarial en nuestro país, hay que matizarla en función de las distintas variables laborales, como son el tipo de contrato, de jornada laboral, ocupación, y antigüedad, entre otras, que inciden de manera sustancial en la determinación de los salarios.

En cuanto a la brecha salarial, esta se define como la diferencia entre el salario medio percibido por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral. Siguiendo su definición comunitaria, este indicador utiliza la ganancia ordinaria por hora trabajada y hace una comparación por géneros. En 2018 este indicador nos muestra que la diferencia por sexos de los salarios se situó en un 11,3%.

**Gráfico 6. Distribución del salario bruto anual por sexos en 2018**

Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial de 2018 del INE

De esta gráfica cabe destacar que en el rango salarial de 0 a 16.000 son las mujeres las que superan en cuantía a los hombres, lo cual nos indica que las mujeres tienen más fuerza en el

nivel salarial más bajo. A partir de los 16.000 euros el número de mujeres que percibe cada nivel salarial siempre es inferior que el de los hombres que perciben el mismo salario.



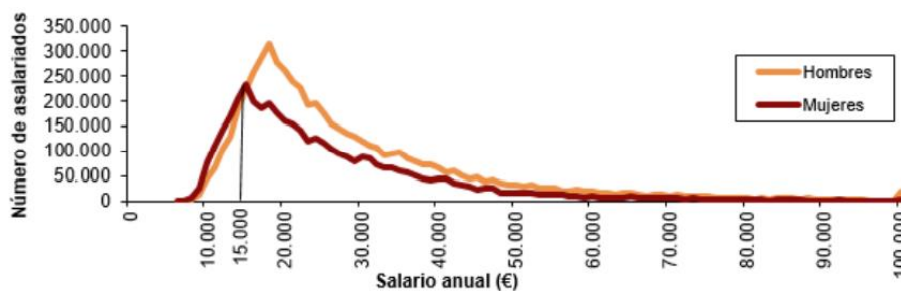
### 3.2. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPO DE JORNADA EN ESPAÑA

Los términos del contrato de trabajo que tiene un empleado son bastante determinantes a la hora de establecerse su salario, siendo importante analizar y comparar los salarios de hombres y mujeres teniendo en cuenta estas circunstancias, ya que una persona que trabaje a jornada completa no tendrá el mismo salario que una que trabaje a jornada parcial, y la cantidad de personas de cada género que se hallen en estas circunstancias determinará una brecha salarial general más alta o baja.

Por ello, consideramos importante analizar los salarios teniendo en cuenta el tipo de jornada del trabajador, y a partir de ahí realizar la comparación entre los salarios de hombres y mujeres.

En primer lugar, nos basaremos en la Encuesta de Estructura Salarial del INE de 2018, que nos muestra la distribución del salario bruto anual a tiempo completo y a tiempo parcial entre hombres y mujeres.

**Gráfico 7. Distribución del salario bruto anual a tiempo completo en 2018**

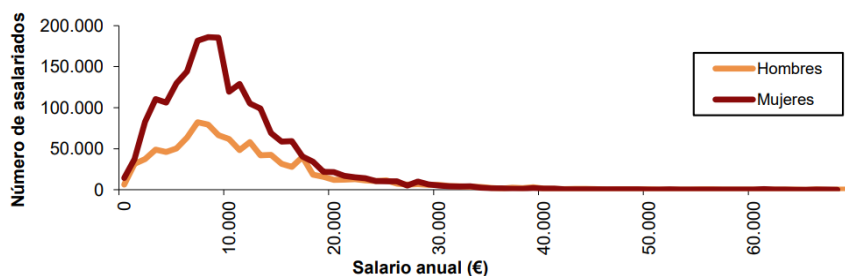


Fuente: : Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial de 2018 del INE

En esta gráfica que nos muestra la distribución del salario bruto anual a tiempo completo, podemos observar como el número de hombres y mujeres trabajadores a tiempo completo es bastante similar para los salarios inferiores a 15.000 euros, y a partir de este nivel, los hombres toman el rol mayoritario y superan a las mujeres en todos los niveles salariales mayores de 15.000 euros.

A continuación, veremos la distribución del salario bruto anual a tiempo parcial en 2018, que recordamos que es el último año del que podemos conseguir datos.

**Gráfico 8. Distribución del salario bruto anual a tiempo parcial en 2018**



Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial de 2018 del INE

En este caso, observamos como el número de mujeres supera al de hombres hasta los 25.000€ de salario anual, con una gran diferencia en los niveles entre 0 y 20.000 euros. En el resto de los niveles salariales no se pueden apreciar diferencias entre hombres y mujeres.

Haciendo un repaso general de lo analizado en este apartado, podemos concluir que los hombres tienen mayor tendencia a trabajar a tiempo completo, mientras que las mujeres lo hacen a tiempo parcial. Según el INE, en su Encuesta de Estructura Salarial de 2018, *“el tipo de jornada es la variable que más determina el nivel salarial. En 2018, el salario medio anual fue de 28.070,00 euros para la jornada a tiempo completo y de 11.171,49 para tiempo parcial. Esto supone que el tiempo parcial tuvo una remuneración inferior en un 53,5% al salario medio, porcentaje que alcanzó el 55,9% en las mujeres y el 48,6% en los hombres.”* (INE, 2018).

Como vemos, los hombres tienen mayor tendencia a trabajar a tiempo completo y las mujeres a tiempo parcial, pero esto no se da por razones fortuitas. En la mayoría de los casos podría deberse a la maternidad. En el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores se indica en relación con la reducción de jornada lo siguiente: *“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. (...) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.”* (Estatuto de los Trabajadores).

Este artículo del Estatuto de los Trabajadores da cabida a una reducción de la jornada laboral a aquellas personas que tengan a su cargo el cuidado de infantes menores de 12 años o personas con discapacidades, así como familiares que por razones de edad, accidente o enfermedad no se valgan por sí mismos. Por concepciones sociales, son las mujeres las que acaban siendo más responsables del cuidado de éstos, y por tanto las que optan por acogerse a este derecho a la reducción de la jornada, causando así la gran diferencia que vemos en la distribución de los hombres y mujeres en los dos tipos de jornada laboral.

Hay que tener en cuenta que las diferencias salariales dependiendo de la jornada de trabajo no pueden hacerse de otra manera que comparando el salario por hora, ya que como sabemos, la jornada completa y la parcial no tienen el mismo número de horas de trabajo y los salarios van a ser mucho mayores siempre en las jornadas a tiempo completo. Según el INE, *“Por esta razón, la ganancia por hora se convierte en la variable relevante.”* (INE, 2018).

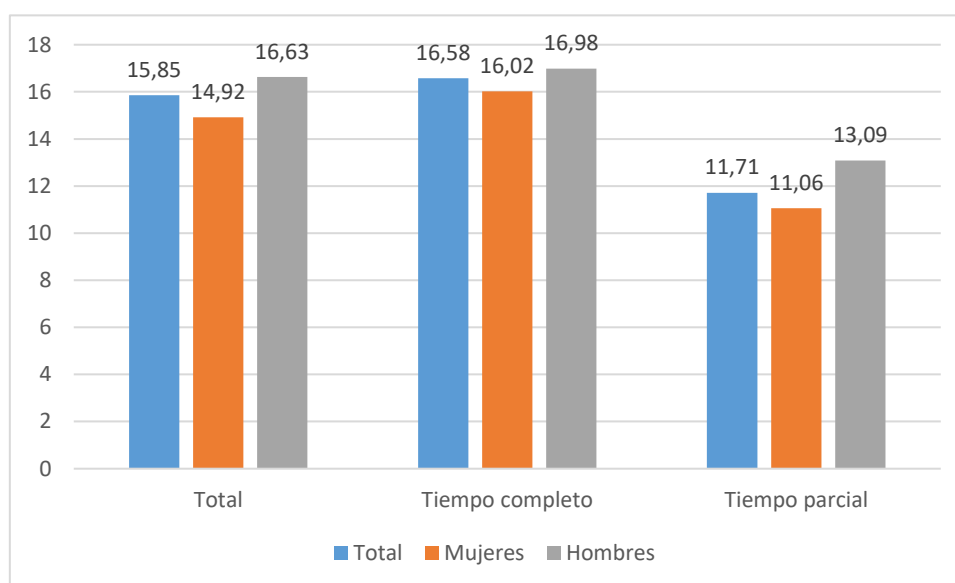
Aun así, comparando la ganancia por hora entre hombres y mujeres sigue habiendo diferencias. Vemos a continuación estas diferencias en la ganancia por hora media por trabajador y tipo de jornada en el año 2019 (año más reciente del que se encuentran datos).

**Tabla 3. Ganancia-hora media por trabajador por tipo de jornada en 2019**

Ganancia-hora media	Total	Mujeres	Hombres
Total	15,85	14,92	16,63
Tiempo completo	16,58	16,02	16,98
Tiempo parcial	11,71	11,06	13,09

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta anual de Estructura Salarial de 2019 del INE

Estas diferencias las podemos distinguir de manera más evidente en el Gráfico 9.

**Gráfico 9. Ganancia-hora media por trabajador por tipo de jornada en 2019**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta anual de Estructura Salarial de 2019 del INE

Aunque el salario analizado en esta tabla y su gráfico correspondiente sea por hora trabajada, vemos como entre hombres y mujeres sigue habiendo diferencias en la ganancia. Entre los trabajadores a tiempo completo, nos encontraremos con que los hombres ganan 16,98€ por hora, si lo multiplicamos por 160 horas al mes, obtenemos que ganan 2.716,8€ al mes, mientras las mujeres ganan 16,02€, que, multiplicado por el mismo montante de horas, da 2.563,2€. Aunque sea una diferencia muy pequeña de tan solo 0,96€ por hora, conlleva a una diferencia mensual de 153,6€. En cambio, en la jornada a tiempo parcial nos encontramos con una diferencia del salario medio por hora entre hombres y mujeres de 2,03€, lo cual puede resultar más significativo para nuestro estudio. Los hombres ganan 13,09€ por hora, que si lo multiplicamos por el mismo número de horas indicado para la jornada completa (160 horas) para poder compararlos, ganan 2.094€ al mes, mientras que las mujeres ganarán 1.769,6€ al mes, lo que nos dará una diferencia de 324,4€ al mes, 2,11 veces mayor que la diferencia que nos encontramos a tiempo completo.

Analizadas las diferencias salariales dependiendo del tipo de jornada, nos detenemos a continuación la brecha salarial por tipo de jornada, que recordamos que compara la ganancia ordinaria por hora trabajada entre hombres y mujeres y nos ofrece la diferencia de manera porcentual.

Anteriormente hemos analizado la distribución del salario entre hombres y mujeres por tipo de jornada en los años más recientes, pero para el análisis de la brecha salarial tomaremos un período de desde el año 2010 al 2017, ya que en este caso es el último año del que encontramos información.

Podemos ver en la Tabla 4 que la brecha salarial en jornadas a tiempo completo en 2017 es del 8%, mientras que en jornadas a tiempo parcial es de un 20,8%, lo cual es una gran diferencia entre una y otra. Concluimos que hay una mayor desigualdad salarial entre hombres y mujeres en las jornadas a tiempo parcial, pero con el paso de los años estas diferencias tanto a tiempo completo como a tiempo parcial han ido disminuyendo, aunque con ascensos en ciertos años, como veremos a continuación.

La brecha salarial que vamos a estudiar en este trabajo es sin ajustar a las características individuales del trabajador. La brecha salarial sin ajustar mide la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, sin considerar características de orden socioeconómico y de puestos de trabajo. Mientras que la brecha salarial ajustada toma en cuenta las diferencias socioeconómicas existentes entre hombres y mujeres, como la edad, el nivel educativo y/o la cualificación, o la procedencia, entre otras. A efectos de este estudio, es muy difícil analizar la brecha salarial ajustada ya que no se encuentran datos y habría que hacer un estudio mucho más extenso.

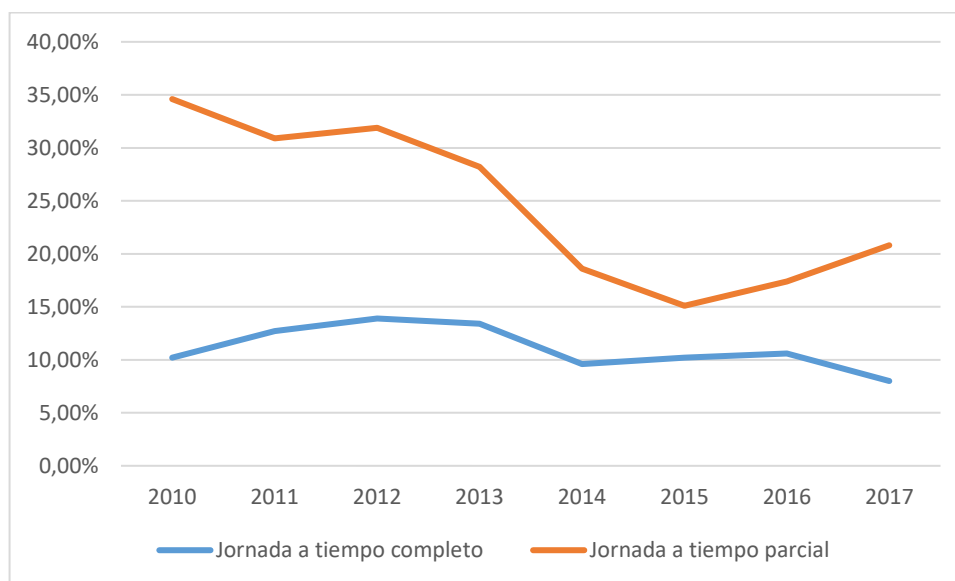
**Tabla 4. Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora, por tipo de jornada y periodo en España.**

BRECHA SALARIAL	TIPO DE JORNADA		
	Años	Tiempo completo	Tiempo parcial
	2010	10,20%	34,60%
	2011	12,70%	30,90%
	2012	13,90%	31,90%
	2013	13,40%	28,20%
	2014	9,60%	18,60%
	2015	10,20%	15,10%
	2016	10,60%	17,40%
	2017	8,00%	20,80%

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE*

Podemos observar como a tiempo parcial la brecha salarial es generalmente muchísimo mayor a la que se da en las jornadas a tiempo completo. Lo veremos de manera más clara en el gráfico que mostramos a continuación.

**Gráfico 10. Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora, por tipo de jornada y periodo en España.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE*

Con el paso de los años, vemos como la brecha salarial se ha mantenido prácticamente constante cuando se trata de jornadas a tiempo completo hasta bajar 2.2 puntos porcentuales desde 2010 a 2017. En cambio, cuando se tratan de las jornadas a tiempo parcial nos encontramos con una suave bajada en los primeros años que se acentúa considerablemente y supone una fuerte bajada de la brecha desde el año 2012 al 2015 (se reduce prácticamente a la mitad en ese periodo, suponiendo un descenso en 16.8 puntos porcentuales), para luego subir moderadamente 5 puntos porcentuales de 2015 a 2017. En general, podemos decir que la brecha salarial ha bajado en ambos tipos de jornada, pero aún es significativa la diferencia salarial entre hombres y mujeres para los dos tipos de jornadas analizadas.

Como conclusión del análisis efectuado en este apartado de nuestro estudio, diremos que las diferencias salariales entre hombres y mujeres cambian dependiendo del tipo de circunstancias que analizamos. Teniendo en cuenta que la mayoría de los contratos a tiempo parcial corresponden a mujeres, podremos observar que las diferencias salariales aumentarán por esa circunstancia.

### 3.3. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ESPAÑA

Comenzaremos este apartado presentando una tabla con las distintas brechas salariales por sectores en 2020, para realizar un posterior análisis de cada uno de estos sectores.

**Tabla 5. Brecha salarial de género por sectores de actividad en 2020.**

SECTORES ECONÓMICOS	BRECHA SALARIAL
Agricultura, ganadería y pesca	43,29%
Industria	26,65%
Industria extractiva, energética y del agua	22,30%
Construcción y actividades inmobiliarias	5,90%
Comercio, reparaciones y transportes	34,26%
Información y comunicación	23,63%
Entidades financieras y aseguradoras	38,23%
Sector servicios	35,55%
Servicios sociales	21,61%
Servicios de ocio	33,16%

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de la brecha salarial de género 2020 del sindicato USO.*

Iniciamos el análisis de los sectores productivos y su situación, por el sector de la agricultura, ganadería y pesca. Éste sector es de los que menos asalariados tiene, representando un 3% del total. Es un sector bastante masculinizado, constituyendo las mujeres sólo un 30% de los trabajadores. Los salarios por lo general en este sector son bastante bajos, con un salario medio anual de 7.726 euros, y la brecha salarial es de 43,29%, que quiere decir que las mujeres cobran un 43,29% menos que los hombres, lo cual es un porcentaje bastante alto. Hay que tener en cuenta que en la mayoría de las explotaciones las mujeres trabajan a tiempo completo, por tanto, las diferencias estudiadas anteriormente sobre el tipo de jornada no son una causa muy significativa en este sector que explique las diferencias salariales.

En cuanto al sector de la industria, este es uno de los más tradicionales y en él podemos encontrar grandes diferencias de género. Para empezar, la presencia de mujeres en este sector es de tan solo un 29% del total, frente al 71% de hombres. Los salarios que ofrece la industria son competitivos, hablaríamos de un salario medio anual de 24.112 euros, ya que este sector en muchas comunidades supone el principal motor económico de desarrollo y la ocupación que genera es la más estable del mercado. Sin embargo, en igualdad salarial no están en una buena posición ni mucho menos, con una brecha salarial del 26,65%, que nos indica que las mujeres cobran 6.425 euros menos que los hombres.

Nos detenemos ahora en la industria extractiva, energética y del agua. Se trata de un sector con apenas un 1% de asalariados y un salario medio anual bastante alto, de 28.986€. En este sector las mujeres cuentan con una presencia del 23%. Se trata de uno de los sectores en los que se da un mayor equilibrio salarial entre hombres y mujeres, las mujeres cobran 6.466 euros menos que los hombres, lo que significa que existe una brecha salarial en este sector del 22,3%.

En lo referente a la construcción y las actividades inmobiliarias, hay que señalar que en este sector se asientan el 8% de los asalariados, dentro de los cuales el 21% son mujeres. El salario medio anual en este sector es de 18.287 euros y destaca que, pese a la existencia de diferencias salariales por razón de género y una mayoritaria presencia de hombres, la brecha salarial en este sector es de las más bajas, siendo del 5,9%, y significando que las mujeres cobran 1.094 euros menos que los hombres en este sector.

El siguiente sector por analizar es el del comercio, reparaciones y transportes. Un sector bastante amplio en el que las mujeres tienen una presencia del 44% y los hombres del 56%, lo cual nos indica un aparente equilibrio, aunque podemos diferenciar una gran diferencia salarial. De un salario medio anual de 18.623€, el de las mujeres asciende a 15.022€, cobrando 6.381 euros menos de media que los hombres, lo que nos indica que existe una brecha salarial de un 34,26%.

A continuación, el sector de la información y comunicación representa un 3% del total de asalariados. Se trata de un sector bastante masculinizado. Es el quinto con menor presencia de mujeres, con un 36% frente a un 64% de hombres, y en el que encontramos unas diferencias salariales especialmente altas. Las mujeres cobran un salario medio de 26.169 euros frente a 33.448 de los hombres. La brecha salarial es de un 23,63%.

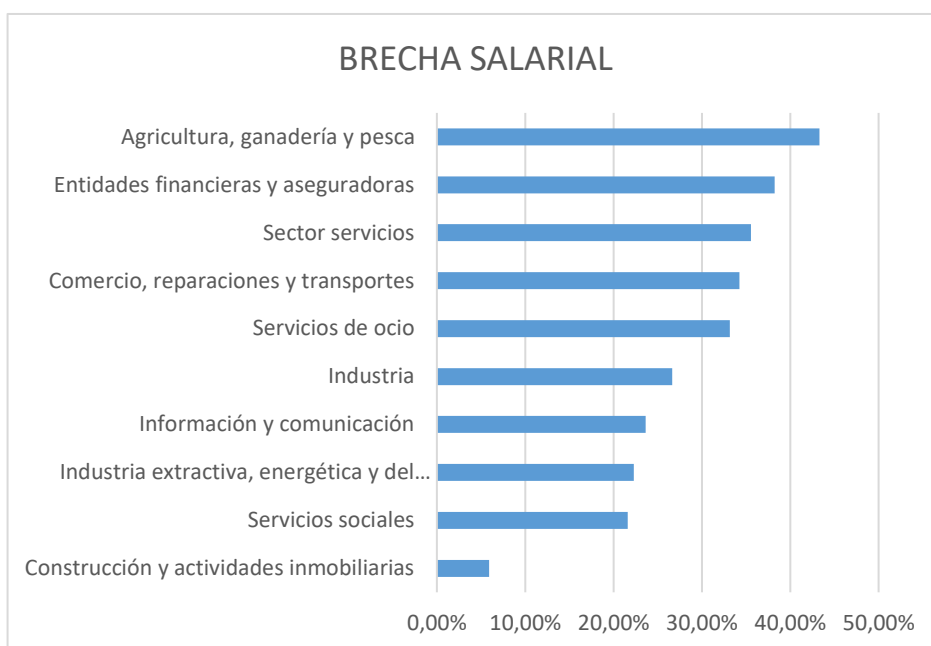
El sector de las entidades financieras y aseguradoras, aunque solo representa un 2% del total de asalariados, es el sector más valorado económicamente. Los hombres representan un 49% del sector y las mujeres un 51%, por lo que estamos ante un sector bastante equilibrado, aunque no tanto a niveles salariales. La brecha salarial en este sector es de un 38,23%.

El siguiente sector que analizamos es un sector bastante amplio, se trata del sector servicios, que vamos a analizar por partes. En primer lugar analizaremos un grupo en el que englobaremos las actividades profesionales, científicas y técnicas, y las actividades administrativas y de servicios auxiliares. Estas emplean a un 14% del total de los asalariados, y a un 28,2% de los asalariados del sector servicios. Nos encontramos con 52% de mujeres y una brecha salarial de 35,55%.

A continuación, analizaremos otro grupo perteneciente al sector servicios. A este grupo lo llamaremos servicios sociales y engloba las actividades de educación, actividades sanitarias y servicios sociales, y actividades de Administración Pública y Defensa de la Seguridad Social obligatoria. Este grupo representa el 23% del total de asalariados y el 45,8% del total de asalariados del sector servicios. Nos encontramos con un 62% de representación salarial femenina, por lo que podemos afirmar que se trata de un sector feminizado, pero, aun así, las mujeres de media ganan 5.172€ menos que los hombres, representando esto una brecha salarial de 21,61%.

Finalizamos el análisis de los sectores con los servicios de ocio, en los que incluimos las actividades de hostelería y las artísticas, recreativas y de entretenimiento, significan el 13% de todos los asalariados, y un 26% del total de asalariados del sector servicios. En este grupo nos encontramos también con que las mujeres son mayoría con un 53%, pero en cambio existe una brecha salarial de 33,16%.

A continuación, en el Gráfico 11 podemos ver la brecha salarial en los distintos sectores, desde el que más alta la tiene al que menos en 2020.

**Gráfico 11. Brecha salarial de género por sectores de actividad en 2020.**

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de la brecha salarial de género 2020 del sindicato USO*

Podemos ver como el sector de la agricultura, ganadería y pesca, siendo el sector más tradicional, no ha superado aún esa costumbre que se ha dado durante años de pagar menos a las mujeres; la brecha salarial de este sector es la única que supera el 40%. A la agricultura le seguirán, situándose por encima del 30%, las entidades financieras y aseguradoras, el sector servicios, el comercio, reparaciones y transportes y los servicios de ocio. Y por encima del 20% encontraremos la industria, el sector de la información y comunicación, la industria extractiva, energética y del agua, y los servicios sociales. El único sector que se encuentra por debajo del 20%, e incluso alcanza un nivel por debajo del 10%, es el de la construcción y las actividades inmobiliarias, siendo el líder ahora mismo en cuanto a igualdad salarial.

Una vez analizada la brecha salarial en 2020, nos detenemos en analizar el comportamiento durante los años anteriores, con objeto de ver su evolución en los últimos años. En la Tabla 6 se muestra ésta por secciones de actividad durante los periodos del 2010 al 2017, que son los años en los que encontramos datos disponibles en el INE sobre la desigualdad salarial por sectores.

Volvemos a destacar que estos datos son sin ajustar a las características individuales como la edad, la formación, cualificación, etc. Todos los datos que encontraremos en este estudio no están ajustados a dichos términos.



**Tabla 6. Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por secciones de actividad y periodo.**

SECTORES ECONÓMICOS/AÑOS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Industria y construcción	15,30%	16,80%	17,80%	17,20%	14,00%	12,90%	13,80%	12,60%
Negocios	22,40%	23,60%	23,90%	23,40%	19,90%	19,90%	19,90%	18,20%
Transporte y almacenamiento	11,10%	11,00%	11,30%	12,00%	12,00%	7,90%	7,70%	8,40%
Hostelería	18,00%	16,00%	18,10%	15,20%	12,10%	12,50%	13,50%	8,30%
Información y comunicaciones	14,70%	16,00%	16,90%	16,60%	13,70%	12,80%	12,50%	11,00%
Actividades financieras y de seguros	22,50%	22,80%	21,90%	22,60%	18,10%	17,60%	19,00%	16,10%
Actividades inmobiliarias	22,60%	21,90%	19,40%	21,40%	18,00%	21,30%	20,30%	10,80%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	22,20%	23,10%	23,60%	20,50%	19,80%	19,40%	20,40%	22,30%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	16,40%	16,40%	15,00%	14,60%	14,60%	16,70%	16,30%	15,30%
Administración Pública y defensa	10,10%	12,50%	10,50%	12,10%	6,60%	5,10%	6,90%	6,20%
Educación	10,50%	12,80%	11,30%	9,50%	7,90%	5,90%	9,20%	9,70%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	24,20%	23,50%	25,90%	24,90%	22,00%	22,70%	24,60%	23,50%
Actividades artísticas y de entretenimiento	22,20%	17,80%	14,70%	11,30%	17,20%	15,50%	11,20%	9,40%

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE*

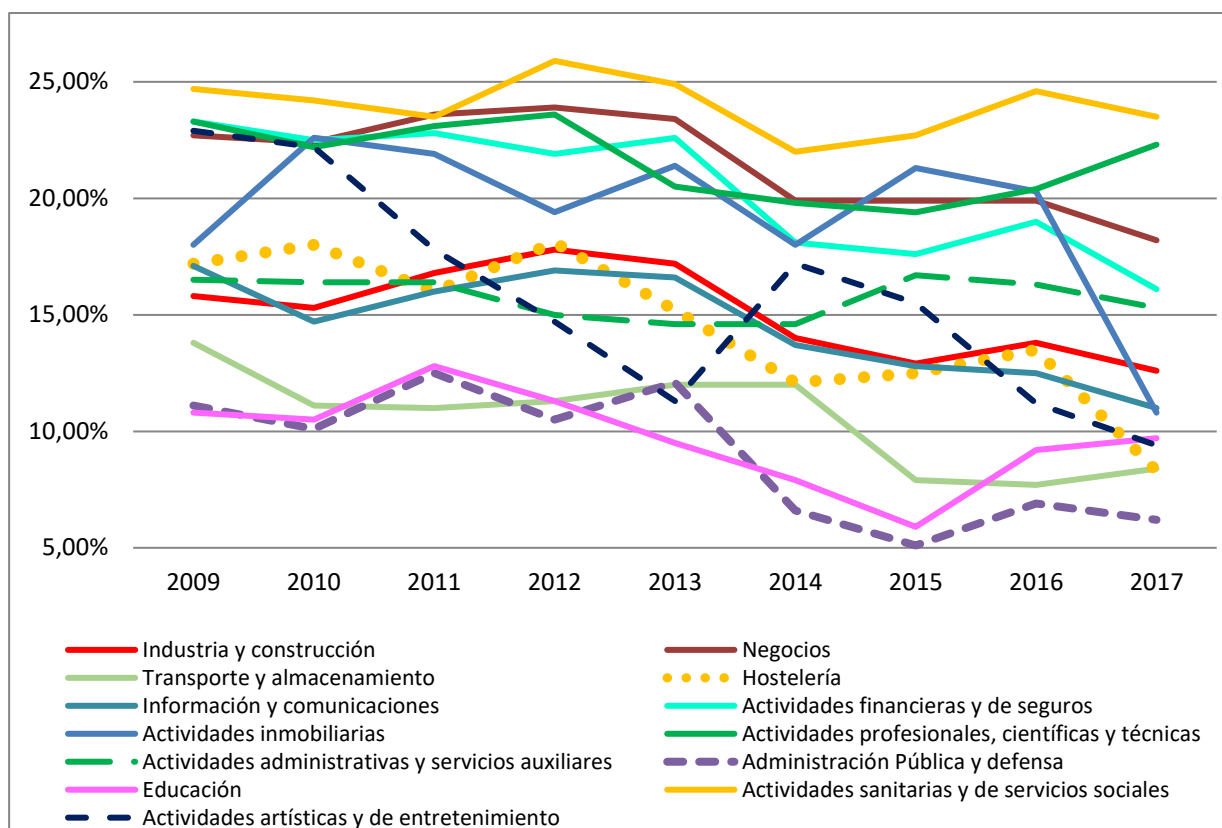
A continuación, podemos ver estos mismos datos representados en el gráfico 12, que nos muestra la evolución de la brecha salarial en los distintos sectores durante el periodo analizado.

A lo largo de los años analizados los sectores que muestran mayor brecha salarial son: Actividades sanitarias y de servicios sociales (a pesar de ser uno de los sectores en los que mayor presencia femenina existe), Negocios, Actividades profesionales, científicas y técnicas, Actividades financieras y de seguros, aunque en este último sector se aprecia una clara tendencia decreciente en los últimos años.

Entre los sectores que presentan una brecha salarial más baja destacamos el sector de Administración pública y defensa y el sector de Transporte y almacenamiento con claro descenso a partir de 2014 que parece se mantiene. El sector de Educación también se encuentra en este grupo, aunque sorprende el aumento en la brecha salarial a partir de 2015 después de una moderada caída, que se reduce en más de 5 puntos porcentuales desde 2011 a 2015.

El sector de Hostelería y el de Actividades inmobiliarias destacan por ser los que presentan una disminución más clara en el último año. El sector de Actividades administrativas y servicios auxiliares presenta una tendencia prácticamente estable.

**Gráfico 12. Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por secciones de actividad y periodo.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

### 3.4. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN SALARIO POR HORA SEGÚN NATURALEZA DEL EMPLEADOR Y PERIODO EN ESPAÑA

En este apartado, abordaremos otra circunstancia determinante en los salarios, y estudiaremos su afectación a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Al hablar de la naturaleza del empleador nos estaremos refiriendo a si nos encontramos ante una empresa privada o pública. Diferenciamos entre sector privado y sector público. El sector privado se conoce como el conjunto de individuos u organizaciones cuya titularidad no corresponde al estado, es decir, goza de una titularidad privada. En cambio, el sector público es aquel conjunto de organismos e instituciones que son manejados directa o indirectamente por el Estado.

El salario medio anual en el Sector Público fue de 32.422,77 euros en 2018, último año del que encontramos esta información, mientras que en el Sector Privado fue de 22.194,89 euros. Estas diferencias se deben principalmente a las diferentes actividades económicas y a las distintas ocupaciones que desempeñan los trabajadores de cada sector, así como a la gran diferencia en el número de trabajadores de cada uno de ellos (más del 80% de los trabajadores eran del Sector Privado), existiendo una mayor dispersión salarial en el Sector Privado que en el Sector Público.

En lo referente a la brecha salarial, las mujeres reciben un 9,8% menos de salario medio en 2018 que los hombres en las empresas de control público. Esta diferencia se eleva al 27,7% en las empresas de control privado.

A continuación, se muestra la brecha salarial por naturaleza del empleador y por periodos del 2009 al 2017, según estudios del INE.

**Tabla 7. Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora según naturaleza del empleador y periodo.**

NATURALEZA DEL EMPLEADOR/AÑOS	Sector Público	Sector Privado
2010	12,30%	20,30%
2011	13,00%	21,40%
2012	14,30%	21,90%
2013	13,60%	21,10%
2014	13,30%	17,80%
2015	12,40%	18,70%
2016	14,30%	18,50%
2017	10,70%	17,00%

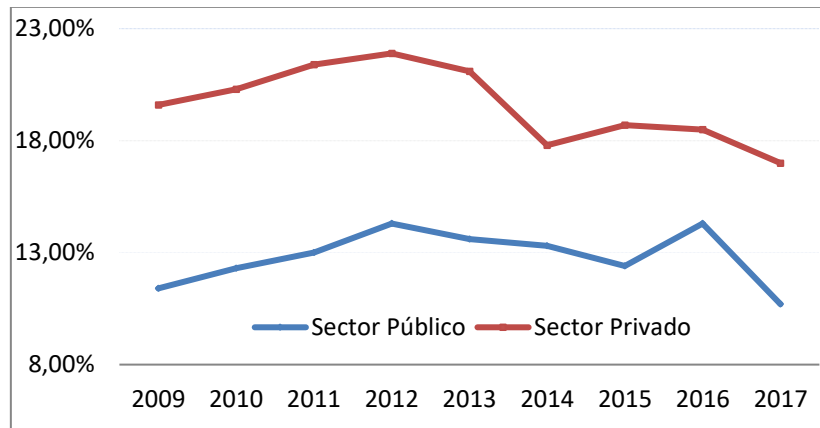
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE*

En la tabla anterior podemos ver lo que ganan de menos que los hombres en cada sector y su evolución a lo largo de los años. En 2010 las mujeres ganaban un 12,30% menos que los hombres en el sector público, incrementándose esta desigualdad durante los siguientes años hasta 2016 y dando una bajada de 4 puntos porcentuales en 2017, que sabemos que sigue bajando en 2018 por el dato mencionado anteriormente. En cuanto al sector privado, podemos ver como la brecha salarial es mucho más alta que la del sector público durante todos los

años estudiados. En 2010 las mujeres trabajadoras del sector privado ganaron un 20,30% menos que los hombres en este mismo sector. Esta brecha se incrementó en un punto porcentual y se mantuvo relativamente constante hasta 2013, en 2014 bajó hasta 3 puntos porcentuales para luego en 2015 y 2016 incrementarse moderadamente, y finalmente en 2017 colocarse en un 17%.

A continuación, podemos ver estas diferencias claramente en el Gráfico 13.

**Gráfico 13. Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora según naturaleza del empleador y periodo.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE*

Como hemos dicho, podemos ver como la brecha salarial es bastante más elevada en el sector privado que en el público, rondando entre los valores del 17 al 21% durante los años analizados, mientras que en el sector público se ha mantenido más reducida, entre el 10 y el 14%.

Cabe preguntarse a que se deben estas grandes diferencias entre los dos sectores. Pues bien, en el sector público se produce un mayor control en cuanto a la desigualdad salarial. El sector público es un sector muy regulado legislativamente, pues no se rige únicamente por el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos sino que cuentan con la Ley 7/2007, de 12 de abril, sobre el Estatuto Básico del Empleado Público, en el que en su artículo 14 apartado i) se prevé la no discriminación, y se reitera en otros artículos como el 20.2 sobre la evaluación del desempeño, el 53.2 sobre actuación de los funcionarios evitando todo tipo de discriminación, el artículo 61 sobre los órganos de selección, que velarán por la igualdad de oportunidades de los aspirantes. Y sobre todo la Disposición Adicional 8ª que establece lo siguiente: “1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.” (Ley 7/2007, de 12 de abril, sobre el Estatuto Básico del Empleado Público).

Este control extra que ejerce el sector público es lo que consideramos que ha tenido incidencia en que sea uno de los sectores en los que la brecha salarial es más baja.

Damos por finalizado el Capítulo 3 sobre la Brecha Salarial en España en el que hemos analizado diferentes factores que explican las diferencias que se producen en esta misma. Pasamos ahora al Capítulo 4, en el que analizaremos la Brecha Salarial a nivel autonómico en España.



## CAPÍTULO 4

### LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO A NIVEL AUTONÓMICO

Para poder analizar la brecha salarial de manera territorial en España primero analizaremos el nivel salarial existente en cada Comunidad Autónoma de nuestro país en el año más reciente del que hemos podido encontrar datos, 2018.

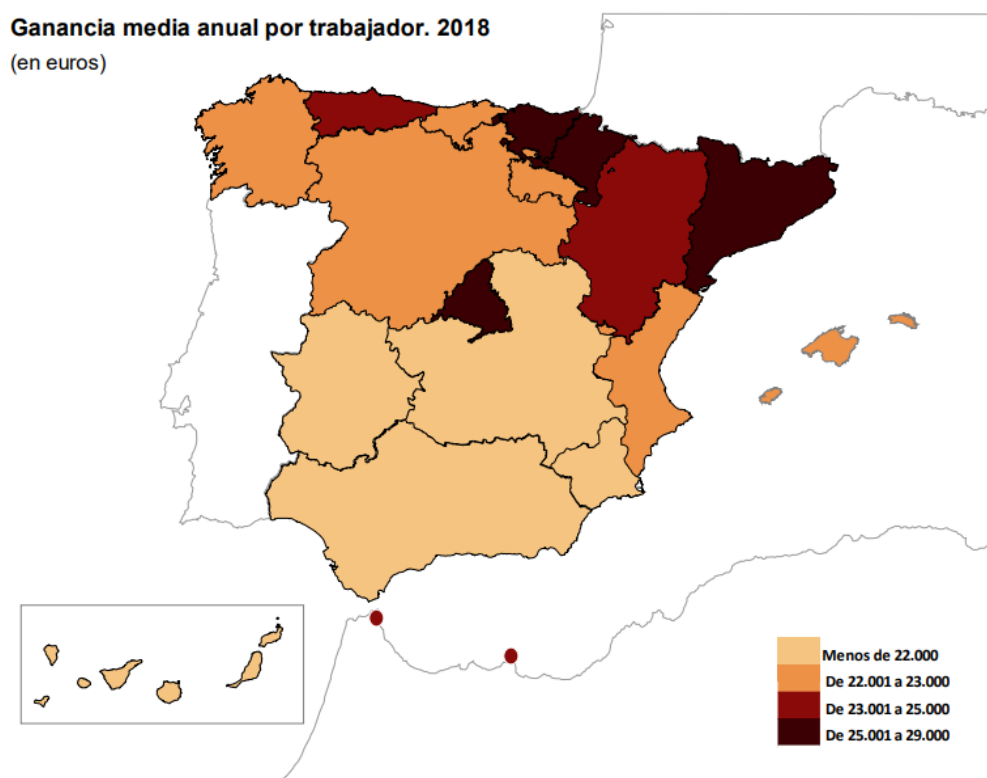
Según el INE, en su Encuesta de Estructura Salarial de 2018, “Los salarios más elevados en el año 2018 correspondieron a País Vasco (28.470,94 euros anuales por trabajador), Comunidad de Madrid (27.010,93 euros) y Comunidad Foral de Navarra (26.364,75 euros).

Estos tres territorios, junto con Cataluña y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, presentaron unas ganancias medias anuales superiores a la media nacional.

Por su parte, Extremadura (19.947,80 euros), Canarias (20.763,48 euros) y Región de Murcia (21.510,59 euros) presentaron los salarios más bajos.” (INE, 2018)

Esto lo podemos ver en el siguiente mapa que muestra la ganancia media anual por trabajador por Comunidades Autónomas.

**Mapa 1. Ganancia media anual por trabajador por Comunidades Autónomas en 2018**



Fuente: INE

En lo referente a las diferencias salariales de género, cabe de decir que éstas no fueron iguales en todas las Comunidades Autónomas, como cabía esperar. El hecho que hace que esto sea así es la distinta estructura del empleo en cada una de las regiones. Pero como ya

sabemos, son muchísimos los factores que influyen sobre la desigualdad salarial sobre hombres y mujeres, como el tipo de contrato, el tipo de jornada, el nivel de estudios o la ocupación, algunas de ellas analizadas en este trabajo.

Presentamos a continuación la Tabla 8, que muestra los datos relativos a las diferencias salariales entre hombres y mujeres por Comunidades Autónomas en 2018 (datos más recientes).

**Tabla 8. Diferencia salarial de género en ganancia media anual por CCAA en 2018.**

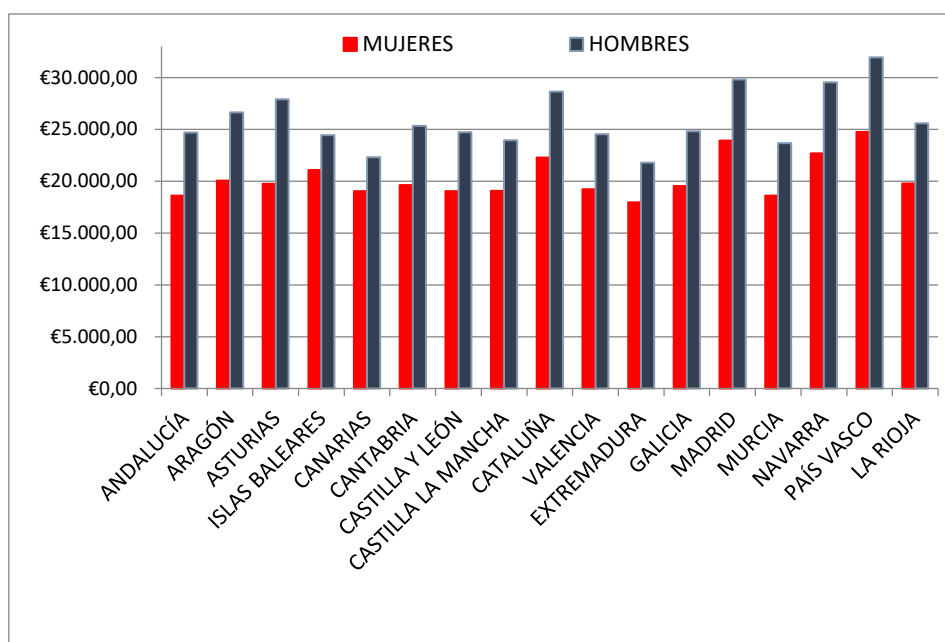
	MUJERES	HOMBRES	DESIGUALDAD SALARIAL
ANDALUCÍA	18.599,48 €	24.693,24 €	-6.093,76 €
ARAGÓN	20.074,25 €	26.640,59 €	-6.566,34 €
ASTURIAS	19.744,94 €	27.912,91 €	-8.167,97 €
ISLAS BALEARES	21.085,74 €	24.437,58 €	-3.351,84 €
CANARIAS	19.051,01 €	22.333,63 €	-3.282,62 €
CANTABRIA	19.630,01 €	25.349,01 €	-5.719,00 €
CASTILLA Y LEÓN	19.056,53 €	24.714,04 €	-5.657,51 €
CASTILLA LA MANCHA	19.088,87 €	23.960,10 €	-4.871,23 €
CATALUÑA	22.289,90 €	28.640,23 €	-6.350,33 €
VALENCIA	19.235,72 €	24.537,07 €	-5.301,35 €
EXTREMADURA	17.972,63 €	21.794,57 €	-3.821,94 €
GALICIA	19.543,17 €	24.826,91 €	-5.283,74 €
MADRID	23.925,99 €	29.816,34 €	-5.890,35 €
MURCIA	18.598,64 €	23.670,24 €	-5.071,60 €
NAVARRA	22.697,59 €	29.546,12 €	-6.848,53 €
PAÍS VASCO	24.757,18 €	31.970,30 €	-7.213,12 €
LA RIOJA	19.770,93 €	25.593,27 €	-5.822,34 €

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE*

Como podemos observar en la tabla anterior, la mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres se produce en el Principado de Asturias, seguida del País Vasco y de Navarra. En cambio, las Comunidades Autónomas con menores diferencias salariales de género son las Islas Canarias, seguidas de las Islas Baleares, y Extremadura. Las demás Comunidades Autónomas se encuentran en una situación intermedia.

En el Gráfico 15 se muestran también estas diferencias salariales.



**Gráfico 15. Diferencia salarial de género en ganancia media anual por CCAA en 2018.**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

A continuación, nos planteamos contrastar, para los datos que aparecen en la Tabla 8, si existen diferencias significativas, desde un punto de vista estadístico, entre los salarios medios de hombres y mujeres en 2018 en las distintas CCAA. Para ello podemos especificar un modelo econométrico utilizando la variable *sexo* como única variable explicativa. Ello nos permite contrastar si las diferencias salariales entre hombres y mujeres, en media, son significativas para la muestra analizada. Planteamos el modelo de regresión lineal:

$$\text{Salario}_t = \beta_0 + \beta_1 \text{sexo}_t + u_t \quad \text{con } t = 1, 2, \dots, 17, \text{ cada una de las CCAA.}$$

La variable *sexo* es una variable ficticia o dicotómica que, hemos codificado con el valor cero para las mujeres y 1 para los hombres. Los coeficientes de la recta de regresión se interpretan de la siguiente forma:

- la ordenada en el origen  $\beta_0$  nos indica el salario medio esperado de hombres (valor esperado de la variable dependiente cuando la variable ficticia es cero).
- $\beta_0 + \beta_1$  será el salario esperado de mujeres (valor esperado de la variable dependiente cuando la variable ficticia es uno).
- Así, la pendiente o coeficiente de regresión,  $\beta_1$ , nos diferencia en el salario esperado de los hombres respecto al salario medio esperado de las mujeres.

Si estimamos el modelo por MCO (mínimos cuadrados ordinarios), obtenemos las estimaciones:

Modelo: MCO, usando las observaciones 1-34  
Variable dependiente: salarios

	<i>Coefficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>valor p</i>	
const	20301.3	585.069	34.70	<0.0001	***
sexo	<b>5606.68</b>	827.413	6.776	<0.0001	***

Que podemos expresar como:

$$\text{Salarios}^* = 20301.3 + 5606.68 \text{ sexo}$$

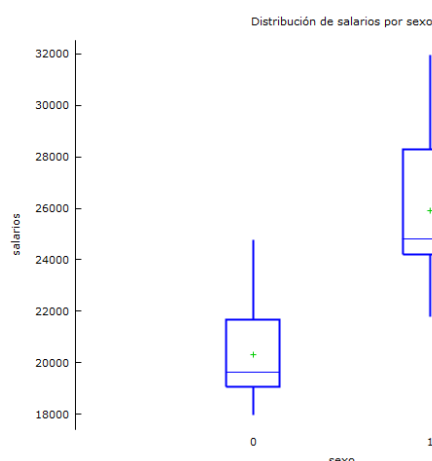
Lo cual nos indica que el salario medio de las mujeres de todas las CCAA en 2018 fue de 20.301,3 € frente a los 25.908€ de salario medio para los hombres. Lo más destacable del ajuste es que la pendiente  $\beta_1$  es significativa al 99% de confianza, esto se debe a que su p-valor asociado, que es 0,0001, es menor a un  $\alpha = 0,01$ . Es decir, existen diferencias significativas entre las medias salariales de hombres y mujeres. El resultado para el resto de los años fue similar.

A continuación, evaluaremos el coeficiente de determinación ( $R^2$ ), que muestra la parte de la variación de la variable dependiente (salarios) que es explicada por la variable independiente (sexo) y que oscila entre los valores 0 y 1, es 0.589303, lo que implica que el 58,9% de las variaciones del salario se debieron a las variaciones del sexo, con lo cual, el ajuste del modelo es bastante bueno.

Si efectuamos un breve análisis descriptivo de las distribuciones salariales de hombres y mujeres mediante el diagrama de cajas, podemos ver que hay diferencias, no solo en las medias (cruz en el interior de las cajas), sino en el resto de los estadísticos descriptivos, muy superiores en la distribución de hombres respecto a la de las mujeres (mediana, línea horizontal en el interior de las cajas; y cuartil uno y tres).

Podemos ver como el cuartil uno de los hombres es superior al cuartil tres de las mujeres: el valor mínimo del 25% de las mujeres que más ganan es casi el salario mínimo de los hombres (teniendo en cuenta siempre que he trabajado con medias salariales). La distribución de los salarios en el caso de los hombres presenta mayor dispersión o variabilidad y mayor asimetría, lo que supone, dado que, en algunas CCAA, el salario medio de los hombres está muy por encima del salario medio del resto de CCAA.

**Gráfico 16. Diagrama de cajas de las distribuciones salariales de hombres y mujeres.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

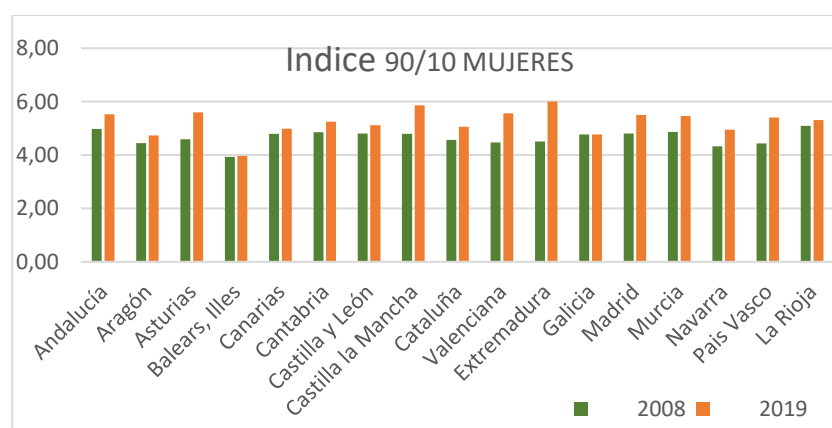
#### 4.1. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS A TRAVÉS DEL ESTUDIO DEL INDICADOR 90/10.

Para empezar este análisis primero debemos explicar qué es el indicador 90/10. Pues bien, se trata de un indicador estadístico que se emplea para cuantificar la distancia existente en términos de riqueza acumulada entre el 10% de la población más rica (Percentil 90) respecto al 10% de la población más pobre (Percentil 10). Se eliminan así valores anómalos extremadamente altos y/o bajos. La comparación de estos dos percentiles se realiza mediante cociente, que nos indica cuantas veces el percentil 90 es mayor que el percentil 10, es decir, cuanto más salario perciben unos respecto a otros. Cuanto mayor sea el valor del indicador, mayor será la diferencia salarial entre el 10% más rico de la población y el 10% más pobre, y más desigualdad existirá entre ambos géneros.

Para llevar a cabo este estudio hemos utilizado la información de los resultados nacionales y por Comunidades Autónomas de la distribución salarial desde 2009 hasta 2019, último año del que nos proporciona información el INE. En la tabla, que no podemos incluir por su gran extensión, aparece información de los salarios medios, ya que no disponemos de los salarios de la población y en todo este estudio trabajamos con salarios medios, cuartiles uno, dos (mediana) y tres, así como los deciles 10 y 90, a partir de los cuales calculamos nuestro indicador de desigualdad salarial.

Comenzaremos analizando la variación del índice 90/10 en las mujeres en las diferentes Comunidades Autónomas comparando este indicador en los años 2008 y 2019.

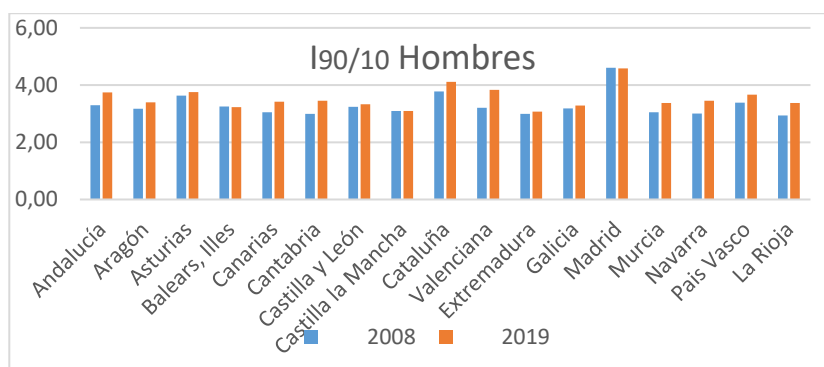
**Gráfico 17. Indicador 90/10 en las mujeres en las diferentes Comunidades Autónomas en los años 2008 y 2019.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE*

Podemos ver como desgraciadamente este indicador en las mujeres ha ido aumentando con los años, ya que en todas las Comunidades Autónomas vemos que en 2019 el indicador 90/10 es mayor que en 2008, excepto en Galicia y en las Islas Baleares, donde parece que no ha cambiado desde entonces.

A continuación, analizaremos el indicador en los hombres en las diferentes Comunidades Autónomas haciendo de nuevo una comparación entre 2008 y 2019.

**Gráfico 18. Indicador 90/10 en los hombres en las diferentes Comunidades Autónomas en los años 2008 y 2019.**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

En cuanto a los hombres, podemos observar que, no tan evidente como con las mujeres, la desigualdad también ha aumentado con el tiempo en las diferentes Comunidades Autónomas. Podríamos decir que ninguna de las Comunidades ha avanzado en ese sentido. Las Islas Baleares, Castilla la Mancha, Extremadura y Madrid se han mantenido al mismo nivel, y el resto de Comunidades Autónomas ha empeorado su situación ya que vemos como la desigualdad ha aumentado de 2008 a 2019.

Es relevante comentar que el indicador en los hombres en general es mucho más bajo que las mujeres, sin llegar al valor 5 en ninguna de las Comunidades Autónomas en ninguno de los años analizados. En cambio, el indicador 90/10 en las mujeres toma valores mucho mayores, llegando incluso a alcanzar el valor 6 en 2019 en Extremadura. La información que nos proporciona esto es que entre las mujeres hay mucha más desigualdad que entre los hombres, es decir, no ya solo podemos ver como hay una desigualdad clara entre hombres y mujeres, sino que entre las mujeres también la desigualdad toma valores más altos que entre los hombres.

A continuación seguiremos con nuestro estudio comparando este índice a nivel nacional y a nivel de Andalucía.

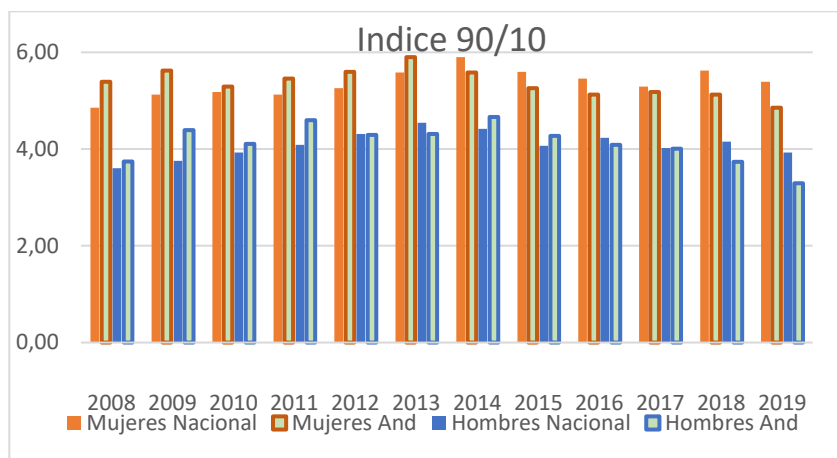
**Tabla 9. Comparativa I90/10 entre hombres y mujeres a nivel nacional y andaluz en el período de 2008 a 2019.**

I 90/10	Mujeres Nacional	Mujeres And	Hombres Nacional	Hombres And
2008	4,85	5,39	3,60	3,74
2009	5,12	5,62	3,76	4,39
2010	5,18	5,29	3,93	4,11
2011	5,13	5,46	4,09	4,60
2012	5,26	5,59	4,31	4,29
2013	5,59	5,90	4,54	4,31
2014	5,90	5,59	4,42	4,66
2015	5,59	5,26	4,07	4,27
2016	5,46	5,13	4,23	4,09
2017	5,29	5,18	4,02	4,01
2018	5,62	5,12	4,16	3,73
2019	5,39	4,85	3,93	3,29

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

En la Tabla 9 podemos observar como ya hemos dicho antes que las mujeres tienen valores más altos que los hombres en el indicador tanto a nivel nacional como en Andalucía, lo que nos indica que la desigualdad salarial entre las mujeres es mayor que la que se da entre los hombres. Además, podemos notar como desde el año 2008 el indicador en Andalucía tanto para hombres como para mujeres es mayor que a nivel nacional, pero esta diferencia no se mantiene durante todos los años. En cuanto al indicador 90/10 con respecto a las mujeres andaluzas, encontramos su punto de inflexión en el año 2014, donde el indicador empieza a tomar valores menores a nivel de Andalucía en comparativa con el índice nacional. En cuanto a los hombres, ese punto de inflexión se produce verdaderamente en el año 2016, más tarde que en el de mujeres. Esto lo podemos apreciar de una manera más clara en el Gráfico 19.

**Gráfico 19. Comparativa I90/10 entre hombres y mujeres a nivel nacional y andaluz en el período de 2008 a 2019.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE*

Damos por finalizado este Capítulo 4º para adentrarnos en el siguiente Capítulo de este estudio a mostrar las diferentes fuentes legislativas que se han utilizado para regular el tema tratado en este trabajo.



## CAPÍTULO 5

### LA DESIGUALDAD SALARIAL EN EL PLANO LEGISLATIVO

En este apartado vamos a tratar toda la normativa que se ha elaborado tanto a nivel nacional como internacional y europeo sobre la desigualdad salarial.

Para empezar, es de conocimiento general que en el artículo 14 de la Constitución Española se contempla la igualdad y la prohibición de la discriminación, artículo en el que se van a apoyar todos los textos legislativos españoles que contemplan ésta no discriminación en el ámbito laboral y salarial.

También en el Consejo Europeo se ha elaborado una gran numerosidad de normas que prevén la igualdad y la no discriminación, entre las que vamos a mencionar el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos, de 4 de noviembre de 1950, que prohíbe la discriminación en su artículo 14. Por otro lado, la Carta Social Europea, de 18 de noviembre de 1961, que reconoce en su artículo 4.3 el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Estamos hablando de una norma elaborada hace 60 años, y como hemos visto durante nuestro estudio, sigue sin cumplirse.

Además de las referidas normas, a nivel europeo se regula esto también en la Directiva 75/117/CEE, que estableció en el derecho derivado el principio de equiparación retributiva para trabajos de igual valor y exigió que se usaran criterios neutros entre los sexos para los sistemas de clasificación en la determinación de las retribuciones. Esta directiva se derogó por la actual Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que en su artículo 1 prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo, incluida la retribución y el artículo 2 define algunos conceptos como la discriminación directa e indirecta, y el acoso. Por otro lado, el artículo 4 establece que para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

En cuanto a la normativa de origen nacional en cuanto a la igualdad retributiva, además de los preceptos constitucionales, la legislación ordinaria ha regulado esta materia ampliamente en el Estatuto de los Trabajadores, de aquí en adelante ET.

El artículo 4.2.c) ET establece la prohibición de discriminación en el empleo, donde prevé la discriminación por razón de sexo. El artículo establece lo siguiente: “2. *En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.*” (Estatuto de los Trabajadores).

En su artículo 17 prevé la nulidad de los actos y disposiciones discriminatorias: “1. *Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar*

*en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.*" (Estatuto de los Trabajadores).

Otro artículo destacado es el 22.3, en el que se definen los grupos profesionales y se establece que estos deberán ajustarse a los criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de la discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Por otro lado, en el artículo 24.2 se establece que los ascensos y las promociones profesionales deben ajustarse a los criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, mencionando que pueden establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar estas situaciones de discriminación.

En el artículo 28 ET es donde encontramos la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución. Vemos a continuación su redacción: *"El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*" (Estatuto de los Trabajadores).

Por otro lado, en el mismo artículo en su apartado tercero se establece lo siguiente: *"Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.*" (Estatuto de los Trabajadores). Este apartado lo que intenta es establecer un control sobre los empresarios de manera que, si sobrepasan el límite del 25% de superioridad de las retribuciones de un género sobre el otro, tengan que justificar que esa diferencia no ha sido por razones de sexo sino por otro tipo de razones.

Como último precepto del ET que regula esta materia, destacamos el artículo 85, que establece lo siguiente: *"Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*" (Estatuto de los Trabajadores).



En la referida Ley del párrafo anterior, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se establece en su artículo 45.2 que en las empresas de cincuenta o más trabajadores será obligatoria la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

En esta misma Ley, en su artículo 10 se establecen las sanciones aplicables a las conductas discriminatorias. Este artículo establece lo siguiente: *“Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.”* (Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva ente hombres y mujeres).

Además de toda esta legislación mencionada en el Capítulo, habría que añadir lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, que no vamos a repetir aquí ya que fue mencionado en el apartado 3.4.



## CONCLUSIONES

A lo largo del presente trabajo, se han analizado los salarios y los diferentes factores que lo determinan e influyen sobre el mismo, con el objetivo de analizar las diferencias salariales de género de manera más concreta y específica, teniendo en cuenta las condiciones laborales del contrato, el territorio y el tipo de empresa, y así poder sacar conclusiones más concretas sobre la existencia de la brecha salarial en España.

Podemos destacar del estudio realizado que una de las causas por las cuales el salario de las mujeres es más bajo es porque son las que más contratos a tiempo parcial obtienen. Esto puede deberse a razones internas de la empresa, o puede ser, como sucede en la mayoría de los casos, que la empresa ofrezca a la trabajadora una reducción de la jornada laboral cuando ésta ha tenido hijos, de manera que tenga más tiempo para dedicarse a su cuidado. Es una cuestión de tradición y costumbre la que hace que estas reducciones de la jornada laboral se ofrezcan a la mujer, y el hecho de que ellas se vean en la necesidad de reducir sus jornadas laborales por no tener a nadie que pueda dedicarse al cuidado de los hijos durante la jornada laboral. Una posible solución a este problema sería el establecimiento de guarderías en los trabajos, con precios reducidos o incluidos en el propio salario de los trabajadores, algo que ya está en marcha en algunas grandes empresas pero que sería necesario ampliar.

Otro de los factores analizados ha sido el sector de actividad laboral. En dicho apartado hemos visto como la mayor brecha salarial se ha dado en las Actividades sanitarias y de servicios sociales, sector en el que curiosamente trabajan más mujeres que hombres. La brecha salarial más baja, en cambio, se ha dado en las Administraciones Públicas, ya que éstas cuentan con un mayor control político en estos temas.

En lo referente al tipo de empresa según la naturaleza del empleador, podemos llegar a una conclusión parecida a la del párrafo anterior, las empresas públicas presentan una brecha salarial bastante más baja que las privadas ya que cuentan con un mayor control en cuanto a igualdad salarial de hombres y mujeres.

Por último, y con relación al estudio territorial de las diferencias salariales, la conclusión que sacamos es que existe una mayor desigualdad en las Comunidades Autónomas del norte de España, véase el Principado de Asturias, País Vasco y la comunidad foral de Navarra, que son las que presentan una mayor desigualdad. Y las regiones que menos desigualdad presentan son los dos archipiélagos españoles, las Islas Canarias y las Islas Baleares, seguidos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Como conclusión general de este trabajo, podemos decir que falta mucho por trabajar para conseguir que este problema socioeconómico se solvete, ya que siguen pasando los años y las diferencias salariales no presentan ningún cambio significativo.



## BIBLIOGRAFÍA

- “Salarios y costes laborales unitarios en la economía española: la distribución funcional de la renta en la etapa de crecimiento económico.”, Lan harremanak. Revista de relaciones laborales, 2012.  
<https://addi.ehu.eus/bitstream/handle/10810/44541/10555-40275-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial, Instituto Nacional de Estadística (INE), 2018.  
[https://www.ine.es/prensa/eces\\_2018\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/eces_2018_d.pdf)
- Encuesta anual de Estructura Salarial, Instituto Nacional de Estadística (INE), 2019.  
[https://www.ine.es/prensa/ees\\_2019.pdf](https://www.ine.es/prensa/ees_2019.pdf)
- Encuesta Nacional de Costes Laborales, Instituto Nacional de Estadística (INE), 2019.  
[https://www.ine.es/prensa/eacl\\_2019.pdf](https://www.ine.es/prensa/eacl_2019.pdf)
- Informe del 8M de 2020 sobre la brecha salarial por sectores económicos. Unión Sindical Obrera (USO), 2020.  
<https://www.uso.es/wp-content/uploads/2021/04/sindicato-uso-informe-8M-2020-Brecha-Salarial-sectores.pdf>
- “Salario: historia de un concepto”. Toka News, 2017.  
<https://toka.com.mx/posts/SALARIO-historia-de-un-concepto#:~:text=Un%20caso%20es%20el%20de,de%20conservaci%C3%B3n%20de%20los%20alimentos.>
- “Historia de los salarios”, Oscar Gómez Bravo  
<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1599/1587>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social.  
<http://www.mites.gob.es/>
- “Mujeres en el mundo laboral”. La Vanguardia, 2020.  
<https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html>

- “Historia del 8 de marzo: Día Internacional de la Mujer”. 20 minutos, 2017.  
<https://blogs.20minutos.es/goldman-sachs-is-not-an-after-shave/tag/ii-conferencia-internacional-de-mujeres-socialistas/>
- Portal de la Seguridad Social  
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/>
- 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.
- La brecha salarial desde una perspectiva jurídico-laboral, Ponencia de Gemma Fabregat Monfort, 2018.  
[https://www.igualdadenaempresa.es/servicios/jornadas/docs/Ponencia\\_Gemma\\_Fabregat.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/servicios/jornadas/docs/Ponencia_Gemma_Fabregat.pdf)
- Ley 7/2007, de 12 de abril, sobre el Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Constitución española, 1978.
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos, de 4 de noviembre de 1950.
- Carta Social Europea, de 18 de noviembre de 1961.
- Directiva 75/117/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.