



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES: UN ESTUDIO JURISPRUDENCIAL

Autora

CELIA MORÓN DELGADO

Directora

SONIA ISABEL PEDROSA ALQUÉZAR

FACULTAD DE DERECHO

CURSO 2018-2019

*La igualdad es el alma de la libertad; de hecho,
no hay libertad sin ella (Wright)*

SUMARIO

LISTADO DE ABREVIATURAS

- I. INTRODUCCIÓN
 1. CUESTIÓN TRATADA Y RAZÓN DE LA ELECCIÓN DE TEMA
 2. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

- II. BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES: UN ESTUDIO JURISPRUDENCIAL.
 1. ¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?
 2. CAUSAS DE LA APARICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL
 3. MARCO LEGAL DE LA BRECHA SALARIAL
 4. IMPLICACIONES BRECHA SALARIAL

- III. JURISPRUDENCIA RELEVANTE EN BRECHA SALARIAL

- IV. HERRAMIENTAS CONTRA LA BRECHA SALARIAL
 1. INSTITUTO DE LA MUJER
 2. MEDIDAS Y POSIBLES SOLUCIONES PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL

- V. CONCLUSIÓN FINAL

- VI. JURISPRUDENCIA

- VII. BIBLIOGRAFÍA

LISTADO DE ABREVIATURAS

CE: Constitución Española

BOE: Boletín Oficial del Estado

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea

Art.: Artículo

Pp.: Páginas

Ss.: Siguietes

Etc.: Etcétera

RD: Real Decreto

OIT: Organización Internacional del Trabajo

UE: Unión Europea

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

ET: Estatuto de los Trabajadores

ST: Sentencia

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público

LOI: LO 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

LSJ: Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

TC: Tribunal Constitucional.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

I. INTRODUCCIÓN

1. CUESTIÓN TRATADA Y RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA

La igualdad de remuneración o la igualdad salarial es un derecho reconocido y amparado por la legislación internacional, la legislación europea y la estatal. Es decir, hombres y mujeres tienen el derecho a recibir un salario igual por un trabajo igual o de igual valor en las mismas condiciones.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que la igualdad salarial de género constituye uno de los pilares fundamentales de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Sin embargo, el progreso y la mejora en el desarrollo normativo y de políticas en materia de diferencias salariales por cuestión de género no es suficiente para acabar con el problema de esta desigualdad y brecha salarial que sigue existiendo en nuestro país.

El último informe mundial sobre salarios realizado entre los años 2018 y 2019 por la OIT, establece que a partir de los datos sobre 73 países que engloba aproximadamente el 80% de personas trabajadoras del mundo, la brecha salarial de género a nivel mundial se sitúa alrededor del 16%, mientras que en España en el 14,9%.¹

En esta misma línea, de acuerdo con la última Encuesta Anual de Estructura Salarial, realizada por el Instituto Nacional de Estadística², el salario medio anual de las mujeres fue de 20.131,41 euros, mientras que el de los hombres fue de 25.924,43 euros. El salario medio anual femenino representó el 77,7% del masculino. A pesar de ello, esta diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres se reduce si se consideran puestos de trabajo similares.

¹ INFORME MUNDIAL SOBRE SALARIOS 2018-2019 (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT): «Informe Mundial sobre Salarios 2018-2019, Qué hay detrás de la brecha salarial de género» Parte II. Localizable en: www.ilo.org

² Instituto Nacional de Estadística. Notas de prensa (29 de mayo de 2018) «Encuesta Anual de Estructura Social (2016)» pp. 3-10

Tras analizar la distribución salarial de acuerdo con el tipo de contrato, tipo de jornada, edad, Comunidad Autónoma, etc., el Instituto Nacional de Estadística señaló que: *“En todas las ocupaciones las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres. La menor diferencia se dio en los Trabajadores de los servicios de protección y seguridad. La mayor se produjo en el grupo de Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas”*

La brecha salarial entre mujeres y hombres: un estudio jurisprudencial:

En primer lugar, interesa clarificar que respecto al ámbito del tema que nos ocupa me centraré en el estudio de nuestro país fundamentalmente, así como lo que refiere a Europa en el ámbito legislativo que también afecta a España en materia de desigualdad salarial.

Este trabajo se va a llevar a cabo mediante un estudio jurisprudencial respecto al tema tratado. Comenzando por un concepto básico de brecha salarial para centrar el trabajo. En segundo lugar, las implicaciones de la brecha salarial, así como la jurisprudencia más relevante respecto a la discriminación salarial realizando un breve recorrido desde sus inicios hasta la actualidad.

Para finalizar, se expondrán algunas de las herramientas contra la brecha salarial, así como las posibles soluciones de estas, ultimando con una conclusión final para englobar el tema el tratado en este trabajo de fin de grado.

La Constitución Española de 1978 puede considerarse el punto de partida que venció la desigualdad tan grande que venía existiendo entre hombres y mujeres. Si bien hasta nuestros días la mujer española ha experimentado notables cambios favorables a nivel social y laboral, a pesar de ello, la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral sigue existiendo.

Los cambios experimentados a favor de la mujer se pueden resumir en tres. En primer lugar, se ha incrementado considerablemente la tasa de actividad femenina en el mercado laboral; segundo, en el sistema educativo la tasa de escolaridad de la mujer es superior en casi todas las edades a la de los hombres, incluida la educación universitaria. Es un problema importante, que, a pesar de estos tres cambios visibles y muy favorables para el sector femenino, sigue existiendo en España la denominada brecha salarial, una clara

desigualdad salarial por razón de sexo. Por ello es fundamental impulsar iniciativas y herramientas legales que acaben con esta desigualdad totalmente injusta.

2. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

Este trabajo de fin de grado tiene como objetivo fundamental examinar la situación real respecto de la desigualdad salarial por razón de género que existe en nuestro país.

La metodología seguida para desarrollar este trabajo de fin de grado ha sido fundamentalmente a través de documentos, estudios e investigaciones de diferentes estudiosos del Derecho, análisis de la legislación actual en materia de igualdad entre hombres y mujeres, Boletín de Igualdad de Empresa, revistas y estudios llevados a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como Directivas europeas en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Posteriormente, un análisis jurisprudencial sobre el tema tratado, con un pequeño recorrido temporal desde el año 1985 con la destacada Sentencia del Tribunal Constitucional del Hospital Madrileño “Gregorio Marañón”. Este caso hizo historia en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que consideró discriminatoria la diferencia de trato en materia salarial cuando se vincula directa o indirectamente al sexo. Se considera por ello la sentencia pionera contra la brecha salarial.

Para concluir, expondré las posibles medidas de aplicación contra la brecha salarial de género, así como las herramientas que nos ofrece el Instituto de la Mujer y algunas soluciones viables para reducir y eliminar esta desigualdad salarial por razón de sexo.

II. BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES: UN ESTUDIO JURISPRUDENCIAL.

¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?

La Unión Europea define la brecha salarial entre hombres y mujeres como: “*La diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculando*

la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”.³.

La brecha salarial de género en España es del 14,9 %, mientras que la media en la Unión Europea es del 16,3 %. España en el último Informe Global de la Brecha de Género del pasado año 2018, se encuentra en el puesto 19⁴.

El origen de la denominada brecha salarial, también llamada diferencia o desigualdad salarial, parte de un estudio realizado por *Stuart Mill* en el año 1848, ampliado por *Becker* en el año 1957, y posteriormente por *Oaxaca* y *Blinder*⁵ en el año 1973, estudiando las diferencias en el salario. Desde el estudio de estos autores, existen dos teorías⁶ para explicar la brecha salarial:

- Teoría de la discriminación de la mujer: Se denomina diferencia salarial ineficiente a la situación en que las mujeres están discriminadas en el mercado laboral y en las oportunidades de trabajo.
- Teoría del capital humano: Se denomina diferencia salarial eficiente, cuando las mujeres ganan menos debido a que su productividad y formación es menor.

Como aspectos positivos de la Teoría de Becker, podemos afirmar, que es de las pocas teorías que tiene una visión global de la discriminación salarial, ya que incluye el aspecto del capital humano, aportando una solución a la brecha salarial, siendo ésta la inversión en educación.

Junto con el concepto de brecha salarial, tenemos que tener en cuenta, el concepto de discriminación salarial alude a la diferencia salarial que tiene su justificación en argumentos claramente discriminatorios, es decir, la parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razón distinta al sexo. Cuando una mujer cobra menos que un hombre por desempeñar un trabajo exactamente igual y con las mismas características.

³ <https://economipedia.com/definiciones/brecha-salarial.html>.

⁴ Ranking mundial de la brecha salarial de género. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>. (Consultado el día 13-abril-2019)

⁵ Blinder: “*Wage Discrimination: Reduce Form and Structural Estimates*”, *Journal of Human Resources*, Vol. 8, pp. 436-455.

⁶ Becker, G: “*Investment in human capital: a theoretical analysis*”, *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, Parte 2: *Investment in human beings*, pp 9-49. 1962.

La discriminación salarial, como he mencionado, existe cuando hombres y mujeres perciben remuneraciones distintas por desempeñar un trabajo igual o equivalente.

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo⁷, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación., recoge en el artículo 2 la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Modificando en el apartado siete de este, el artículo 28 del ET.

Este artículo 28 del ET en su nueva redacción recoge la igualdad de remuneración por razón de sexo, introduciendo un nuevo concepto en el ordenamiento jurídico denominado «trabajo de igual valor», definido como la situación que se da 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. Englobando un conjunto similar de exigencia relativo a:

- Esfuerzo, tanto físico como mental y emocional.
- Capacidad y conocimientos.
- Responsabilidad (de mando, de seguridad, etc.)
- Condiciones de trabajo
- Etc.

CAUSAS DE LA APARICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

Basta con mirar las cifras para comprobar que la desigualdad salarial en España entre hombres y mujeres existe, pero: ¿Por qué existe la brecha salarial entre hombres y mujeres? ¿Cuáles con las causas?

Las principales causas⁸ o motivos de la aparición de la brecha salarial de genero están interrelacionadas, todas ellas infieren, en ocasiones inconscientemente, obstaculizando la

⁷ BOE de 1 de marzo, Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. <https://www.boe.es>.

⁸ VVAA. Castaño, C (Dir.): *Mujeres y poder empresarial en España*, Estudios del Ministerio de Igualdad núm. 108, p.4-7, 2009

carrera profesional del sector femenino, tanto en las remuneraciones y compensaciones, como en el acceso al empleo y formación.

Esta diferencia en la remuneración entre ambos géneros no suele deberse a que las empresas decidan arbitrariamente pagar a las mujeres un importe menor por su condición frente a los hombres, sino, normalmente a otros aspectos vinculados al tipo de trabajo, tradicionales estereotipos y la conciliación laboral.

En primer lugar, la persistencia de los tradicionales estereotipos de género, esta causa es probablemente la más destacada y conocida socialmente. La explicación de esta no es otra que los estereotipos de género, el mundo laboral se ha visto segregado y desde la incorporación de la mujer al mercado laboral hace ya varias décadas, esta causa sigue existiendo, a pesar de que cada vez la realidad es distinta. Estos estereotipos crean dificultades para las mujeres en determinados sectores laborales, provocando la escasez de referentes femeninos en algunos ámbitos y de modo que se reducen las posibilidades de elección de algunos factores.

Las últimas investigaciones sobre esta causa, se concluye que la distinta asignación de roles entre hombres y mujeres proviene de prejuicios o ideas preconcebidas cuya base se encuentra en la tradicional concepción de su disponibilidad para el empleo: “aunque las mujeres no tengan hijos/as, ni marido, se las supone más pendientes de lo personal, lo emocional, lo doméstico y familiar, que sus colegas varones, y este estereotipo es tan fuerte que las hace aparecer como inadecuadas para el puesto (...) En gran medida lo que ocurre es que las relaciones entre uno y otro sexo en el hogar se proyectan sobre las empresas y las organizaciones laborales”⁹.

La baja proporción de mujeres en las categorías académicas más altas, como ingenierías y ciencias, influye en la escasa representación femenina en los puestos de responsabilidad que, en general, en las instituciones académicas se nutren de catedráticos. En las universidades españolas solo un 8% de los rectorados los ocupan mujeres y hasta 2017 ninguna mujer había presidido el Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Las causas de esta situación son complejas, pero, sin duda, están relacionadas con los

⁹ CASTAÑO. C., «Entrevista Mujeres y poder empresarial en España», *Revista N° 108. Depósito Legal: M-29780-2009*.

“estereotipos y barreras culturales y sociales que encuentran las niñas y mujeres para acceder a los estudios y para desarrollar la carrera profesional”¹⁰

Segregación horizontal del mercado de trabajo, este motivo está relacionado en gran parte con el anterior, pues debido a los estereotipos de género persistentes, así como a la actual falta de referentes en algunos ámbitos, las expectativas sociolaborales de hombres y mujeres se han segregado, dando lugar a la aparición de sectores concretos feminizados o masculinizados. Pues en este sentido, actividades como transporte, almacenamiento, agricultura, ganadería, suministro de energía eléctrica, información y comunicaciones son ramas claramente masculinizadas, por el contrario, las referentes a las actividades sanitarias y de servicios sociales, educación, tareas del hogar, cuidado de niños limpieza, etc., son sectores con una gran mayoría femenina.

Por su parte, las características personales, como posible factor explicativo de la desigualdad salarial, tienen su origen en las teorías del capital humano, estas dirigen su explicación a los diferentes niveles de cualificación y preferencia de las mujeres y hombres en el mundo laboral¹¹.

La dimensión laboral, es una causa importante de la brecha salarial, dando lugar a explicaciones coherentes relacionadas con los puestos de trabajo, condiciones laborales, etc. En primer lugar, las condiciones laborales, van a determinar esta causa de la desigualdad salarial, y más concretamente el tipo de jornada. La jornada parcial o media jornada conlleva salarios inferiores a la jornada completa, en la mayoría de los casos, la realidad demuestra que es más habitual que estos contratos de media jornada estén ocupados por el sector femenino, pues, a pesar de que en la actualidad cada vez menos, sigue existiendo ese estereotipo de género persistente, de que la mujer debe ocuparse de la vida familiar y del hogar, por ello se justifica esta causa, en que las mujeres necesitan

¹⁰ Esta referencia se pone así: “Entrevista a Pilar López Sancho, presidenta de la Comisión Mujeres y Ciencia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)” en *Boletín Igualdad de Empresa* núm.. XLIV, NIPO 685-18-015-2, <http://publicacionesoficiales.boe.es>.

¹¹ SALLÉ, M.A., DE CABO, G., «Frente a estas teorías, se han desarrollado una serie de investigaciones dirigidas a indagar en la influencia que la distinta dotación de capital humano tiene en las diferencias salariales, las cuales han puesto de manifiesto que las características individuales desempeñan un papel menor en la persistencia de la brecha salarial de género». “La brecha salarial en España: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.2009». Ed.: Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración, Colección Economía-Mujer-Empresa, Madrid., p. 24.

tiempo para atender a las responsabilidades familiares y ello conlleva jornadas de trabajo inferiores y menor salario.

Dimensión empresarial, los estudios más recientes incluyen este motivo como una de las causas de la brecha salarial, observando mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector de las empresas privadas, respecto a las empresas del sector público. Del mismo modo, los estudios revelan que el tamaño de las empresas también incide en la desigualdad salarial de género, siendo, en las empresas de mayor tamaño donde se registra una brecha salarial más elevada.

Por último, las políticas de contratación y recursos humanos de las empresas, que determinan en muchos casos las ocupaciones y puestos desempeñados por hombres y mujeres, sus posibilidades de promoción y, en última instancia, sus salarios. Siguen estando muy presentes los estereotipos existentes respecto a las cualidades necesarias para ser un buen directivo, que se asocian al rol masculino, la menor participación femenina en actividades de formación continua promovidas por las empresas y las exigencias de sobre cualificación respecto a los puestos a desempeñar a las que se enfrentan las mujeres.



MARCO LEGAL DE LA BRECHA SALARIAL

En 1948 se aprobó en la Asamblea de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en sus arts. 23 y 24 recoge lo más destacado en materia de igualdad. Reconociendo que toda persona tiene derecho al trabajo y a la libre elección de este, sin ningún tipo de discriminación a igual salario por un trabajo igual.

Como consecuencia de esta **Declaración Universal de los Derechos Humanos**¹², posteriormente, la Unión Europea va a trabajar a través de Convenios y Tratados, con los diferentes países miembros lucharan contra la no discriminación salarial por razón de sexo y con la finalidad de acabar con la brecha salarial. El Convenio n.º. 100 de la OIT de 1951, conocido como el Convenio sobre igualdad de remuneración, recoge por primera vez un texto normativo internacional diversas cuestiones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.

En segundo lugar, continuando en el marco de la Unión Europea, el **Tratado de Roma de 1957** reconoce el derecho a la igualdad salarial entre hombres y mujeres por el desempeño mismo trabajo¹³.

Con el **Tratado de Funcionamiento de la UE celebrado en Lisboa en 2007**, y entra en vigor el 1 de diciembre de 2009, se consagra el derecho a la igualdad salarial en su art. 157, este Tratado recoge que cada Estado miembro deberá de garantizar la aplicación del principio de igualdad salarial en la retribución entre trabajadores hombres y mujeres en el desempeño de un mismo trabajo.

Por último, a nivel europeo, el marco legislativo más reciente en la materia sobre la protección y refuerzo del principio de igualdad de retribución salarial entre hombres y mujeres:

- Directiva 2006/54 /CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006¹⁴, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, recoge en su art. 4, la igualdad de retribución de ambos sexos y la prohibición a la no discriminación.

¹² Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente (BOE núm. 243, de 10 de octubre de 1979)

¹³ Artículo 3.2 del Tratado de Roma de 1957 (Tratado constitutivo de la Comunidad Europea): «En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.»

¹⁴ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. (DOUE» núm. 204, de 26 de julio de 2006)

- Las conclusiones de 7 de marzo de 2011 del Consejo Europeo para fijar y garantizar los pilares fundamentales del Pacto Europeo por la igualdad de género, con la finalidad de estrechar lazos de unión entre la Comisión Europea por la Igualdad de Género y “Estrategia Europa 2020”, este último consiste en una estrategia de la UE para el empleo y crecimiento inteligente, sostenible e integrador entre ambos sexos¹⁵.
- Un informe realizado por la OCDE, en enero de 2014, que se centra en como cerrar la brecha salarial de género a través de: normas políticas y sociales que eliminen esta desigualdad; la educación desde pequeños para abordar los estereotipos sociales; el empleo para garantizar la igualdad, y por último, el emprendimiento.
- Recomendación de la Comisión 2014/124/UE sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

Estas tres últimas normas; las conclusiones de 7 de marzo de 2011 del Consejo Europeo para fijar y garantizar los pilares fundamentales del Pacto Europeo por la igualdad de género, el informe realizado por la OCDE en enero de 2014 y la Recomendación de la Comisión 2014/124/UE sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, son denominadas normas “*Soft Law*”, es decir, no son vinculantes.

Tras analizar el marco legal relativo a la UE, continuaré destazando la legislación española referente a la mencionada desigualdad salarial entre hombres y mujeres en nuestro país.

En primer lugar, nuestra **Constitución Española**, recoge en el art. 9.2. CE., la igualdad real y prohibición de discriminación¹⁶, del mismo modo, aparece literalmente en su art. 14 la igualdad ante la ley: “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*”. En este mismo texto constitucional,

¹⁵ GONZÁLEZ SÁNCHEZ, V.M., DE LOS RÍOS SASTRE, S., en «Estrategia Europa 2020», *Cim. Economía*, nº 17, pp 231-261

¹⁶ STC 86/1985, de 10 de julio, FJ 3º) señala que “El artículo 9. 2 CE puede actuar como un principio matizador de la igualdad formal consagrada en el art. 14 de la Constitución, permitiendo regulaciones cuya desigualdad formal se justifica en la promoción de la igualdad material...”

el art. 35 recoge el derecho al trabajo y la libre elección de la profesión, derecho a un salario y que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Además de estos preceptos constitucionales, La ley más reciente en la materia, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**¹⁷. El art. 5 de esta recoge la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y condiciones de trabajo: *“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”*.

El art. 11 de la LOI, recoge las acciones positivas, con el fin de hacer efectivo ese derecho constitucional, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto del sector masculino.

La LO 3/2007, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Sin embargo, la persistencia de estas desigualdades salariales por razón de sexo ha dado lugar a la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**.

La legislación ordinaria se ha ocupado ampliamente de esta cuestión, el **Estatuto de los Trabajadores**¹⁸ recoge las prohibiciones de cualquier tipo de discriminación salarial entre hombres y mujeres:

¹⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007)

¹⁸ 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, (BOE de 24 de octubre)

- Art. 4.2.c): establece la prohibición de discriminación en el empleo y una vez empleados, entre otras circunstancias por razón de sexo.
- Art. 17: ordena la nulidad de las disposiciones y actos discriminatorios.
- Art. 22.3 (sistema de cualificación profesional): los grupos profesionales en los diferentes sectores de trabajo se deben ajustar en todo momento a los criterios que tengan como objetivo la falta de discriminación directa e indirecta entre hombres y mujeres.
- Art. 24.2: Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo o establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.
- Art. 28: Mediante la nueva redacción de este artículo del ET, en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, referido a la igualdad de remuneración por razón de sexo, se recoge en esta norma el concepto de **trabajo de igual valor**, el propio texto normativo recoge qué 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”*.

Del mismo modo, se establece la obligación de todo empresario de llevar un registro de los salarios de su plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Asimismo, se recoge el derecho de acceso a tal registro por las personas trabajadoras a través de sus representantes.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**¹⁹, recoge dentro de los derechos individuales de los empleados públicos en su art. 14.1.i): *“A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u*

¹⁹ BOE» núm. 261, de 31/10/2015.

orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Así, como los principios éticos (art. 53 del EBEP), que establece que la conducta de los mismo se basara en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de sexo, religión, raza, etc.

Por último, la **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social**, recoge esta materia de discriminación por razón de sexo en sus arts. 95.3 y 96.1, en relación con la prueba de indicios en procesos por discriminación y la posibilidad de informe de los organismos competentes. Así como el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales, aplicable a demandas sobre trato discriminatorio regulado en los arts. 177 a 184 de esta misma ley.

IMPLICACIONES BRECHA SALARIAL

Según De Cabo y Garzón²⁰, a pesar de conseguir la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, se sigue arrastrando el problema de la brecha salarial existente entre ambos sexos, tras analizar las principales causas de la brecha salarial, continuare exponiendo las implicaciones o consecuencias de esta.

En primer lugar, la discriminación salarial directa es la consecuencia más evidente y sencilla de detectar, esto ocurre cuando las mujeres cobran un salario inferior a los hombres por el desempeño del mismo trabajo. A pesar de que sigue existiendo esta discriminación como consecuencia de la brecha salarial, afortunadamente, en la actualidad este motivo es uno de los menos comunes.

Y, en segundo lugar, la discriminación salarial indirecta o a priori, este motivo no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres. Hace referencia a la mencionada causa de la organización social segregada por sexos que conlleva a que hombres y mujeres de un

²⁰ DE CABO, G; GARZÓN, M.J: «Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo». Madrid, 2007 Instituto de la Mujer

modo sistemático ocupen distintas posiciones, provocando diferencias en el acceso a puestos de trabajo.

Es cierto que los hombres ocupan puestos de mayor responsabilidad y obtienen mayor remuneración, lo que produciría una productividad superior, así lo indica la última Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE²¹. Por ello, basándonos en la lógica interna del mercado de trabajo, la desigualdad salarial respondería a una situación “objetiva” y “justa”, puesto que éstos aportarían mayor productividad en el ejercicio de su trabajo.

No obstante, es necesario tener en cuenta que las razones que explican esta situación deben buscarse en una organización socioeconómica que segrega a ambos géneros y que conduce a que hombres y mujeres ocupen distintas posiciones, espacios y tiempos sociales. Siendo estas razones las que responden a las dificultades en el acceso a los puestos de trabajo y en la promoción en la estructura jerárquica de las empresas, siempre a favor del sector masculino.

III. JURISPRUDENCIA RELEVANTE EN BRECHA SALARIAL

A pesar de que debemos aspirar a que no se haga necesario recurrir a procedimientos judiciales para garantizar la igualdad salarial, las numerosas Sentencias presentadas a continuación nos manifiestan la realidad jurisprudencial de nuestro país respecto a la discriminación retributiva por razón de sexo. Garantizando estas resoluciones un paso adelante hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En este apartado del trabajo se examinará el contenido de algunas de las Sentencias más relevantes del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo en el ámbito de la brecha salarial. Realizando un breve recorrido desde los inicios de la lucha contra la brecha salarial hasta la actualidad, considerando la STC 145/1991, de 1 de julio del “Hospital Gregorio Marañón” como la sentencia pionera de esta lucha contra la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

²¹ Instituto Nacional de Estadística. Notas de prensa (29 de mayo de 2018) «Encuesta Anual de Estructura Social (2016)» p. 4

STC 145/1991 “HOSPITAL GREGORIO MARAÑÓN”

La STC 145/1991, de 1 de julio, Caso del Hospital Gregorio Marañón, es considerada el principal caso de las Sentencias Constitucionales de discriminación sexista indirecta asociada a la aplicación de la doctrina del trabajo de igual valor, el cual constituye la base para la reforma del art. 28 del ET mencionado anteriormente.

Esta Sentencia determinó que la única causa razonable y objetiva de las diferencias retributivas debe ser únicamente la realización de distintos trabajos valorados de forma no discriminatoria. La propia Sentencia establecía en sus fundamentos de derecho que: *«Para calibrar la legitimidad de la diferencia de trato en materia salarial, no puede tomarse en consideración otro elemento que no sea el trabajo efectivamente prestado, y la concurrencia en él de circunstancias objetivamente acreditadas que no se vinculan directa o indirectamente al sexo de la persona (...). Solo la efectiva diferencia entre los trabajos prestados, valorados de forma no discriminatoria, permitirá diferencias a efectos retributivos»²².*

Esta Sentencia del TC denuncia por primera vez una clara desigualdad salarial por razón de criterios sexistas. En este caso, las limpiadoras del Hospital Provincial de Madrid “Gregorio Marañón” denuncian la discriminación salarial que sufren respecto a la categoría de peones, ocupada por el sector masculino, que reciben una retribución mejor, realizando tareas consideradas trabajo de igual valor.

Elósegui Itxaso²³ recoge, en su estudio sobre la igualdad y diferencia entre hombres y mujeres según el TC, que de acuerdo con los razonamientos que estima el Tribunal, es factor determinante el distinto e inferior salario de las limpiadoras respecto al de los peones varones, constituyendo esto una clara forma de discriminación indirecta. Afirmando que “Resulta claro que en una materia como la de discriminación en las condiciones de trabajo —en una correcta interpretación de los arts. 14 y 35.2. CE— es el trabajo mismo, y no su denominación el factor esencial para la comparación a efectos de no discriminación por sexo en materia salarial, siendo la categoría profesional un

²² <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/SENTENCIA/1991/145>

²³ ELÓSEGUI ITXASO. M. «Igualdad y diferencia hombre-mujer según el tribunal Constitucional Española. Revista Vasca de Administración Pública Herri- Arduralaritzako Euskal Aldizkaria, ISSN 0211-9560, Nº 52, pp.145-194, 1998.

elemento secundario cuando se constata esta especial identidad en la prestación laboral de los trabajadores afectados y de aquellos con quienes se comparan”.

La diferencia por sexo de categorías profesionales entre quienes realizan un mismo trabajo no puede considerarse como la justificación, sino, como el origen o instrumento mismo a través del cual se origina esta discriminación indirecta.

La propia Sentencia recoge que el Letrado de la parte demandada, argumenta que la diferencia retributiva pretende ajustarse a, mayor esfuerzo físico que corresponde desarrollar en su trabajo a los peones, pero no puede considerarse determinante esta objeción. De igual forma, cuando se utilizan criterios tan generales para concretar el ámbito de peón como “esfuerzo físico” resultando el único factor concreto para justificar esa retribución superior, constituye una violación de la prohibición de discriminación salarial y vulneración del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres.

Lousada Arochena²⁴, al hilo de la STC 145/1991, de 1 de julio, examina el criterio del esfuerzo físico. Enlazando esta sentencia pionera del TC con la STC 58/1994, de 28 de febrero “Caso Antonio Puig”, que analizaba con mayor profundidad ese criterio de esfuerzo físico como criterio determinante de diferenciación retributiva, aceptando dicho criterio únicamente sí *«Se acredita de forma indubitada que el esfuerzo físico constituye un elemento determinante absoluto de aptitud para el desarrollo de la tarea, o bien, que se trate de un elemento esencial en esta, siendo preciso, aún en estos casos, que se combine con otros rasgos tipificadores neutros desde el punto de vista que interesa considerar»*.

Por lo tanto, se consideran circunstancias muy excepcionales que no se daba en el de la STC 58/1994 Caso “Antonio Puig”, ni tampoco en el caso de la STC 145/1991 del Caso del “Hospital Gregorio Marañón”. Con lo cual se consideran circunstancias constitutivas de una clara discriminación salarial por razón de sexo.

La decisión del Constitucional tras la Sentencia 145/1991, de 1 de julio, sentó jurisprudencia y desde entonces se han dictado varias Sentencias por denuncias por

²⁴ LOUSADA AROCHENA.J.F. Magistrado de lo Social del TSJ de Galicia. «Jurisprudencia española sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres»

discriminación laboral por razones de sexo, que normalmente se producen en sectores donde hay categorías profesionales feminizadas y de media y baja cualificación

Tras el análisis de esta Sentencia pionera continuaré exponiendo algunas de las principales Sentencias²⁵ más relevantes del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo sobre esta desigualdad salarial entre hombres y mujeres:

STS DE 1 DE JUNIO DE 1999, RCO 4521/1998, confirmatoria de la sentencia de instancia proveniente del TSJ/Cataluña⁹, esta sentencia es la primera en casación sobre promoción profesional. Caixa d'Estalvis de Catalunya promocionó al cargo de delegado a más hombres (un 5% de la plantilla de hombres, respecto a un 1,5% de la plantilla de mujeres) a través de una práctica no reglada de recomendaciones que beneficiaba a los hombres. Estimando la demanda de conflicto colectivo planteada por un sindicato, se consideró esa práctica discriminación indirecta y se condena a la empresa a abstenerse de reiterarla.

STS 5798/2011 de 18 de julio (Recurso 133/2010), el TS resuelve la situación de discriminación existente en la promoción laboral. Este Tribunal desestimaba el recurso de una empresa y apreciaba discriminación indirecta por razón de sexo en la promoción profesional y, más concretamente, en el pase a las categorías de coordinador y de mando. En el ascenso a esas categorías, la sentencia apreciaba una desproporción adversa para las mujeres. Esos puestos más altos eran ocupados principalmente por hombres, en porcentajes muy superiores a los cubiertos por mujeres. Y la justificación ofrecida por la empresa de ese resultado no resultó bastante para fundar objetivamente su proceder.

STS DE 18 DE JULIO DE 2011, RCO 133/2010, el Tribunal Supremo condena a El Corte Inglés al detectar la existencia de una discriminación sexista indirecta en la promoción interna en unos centros de trabajo radicados en la Provincia de Barcelona. Inicialmente se presentó de oficio la demanda ante el Juzgado de lo Social de Barcelona fallando dicho juzgado y declarando la existencia clara de discriminación indirecta. Posteriormente, Lousada Arochena hace hincapié que *“todas las sentencias recaídas, y en especial interés la de casación, analizan las estadísticas sobre composición de la plantilla y valoran, como indicios adicionales de discriminación, el secretismo en el*

²⁵ LOUSADA AROCHENA.J.F. Magistrado de lo Social del TSJ de Galicia. «Jurisprudencia española sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres» pp. 14-19.

procedimiento de promoción profesional". Del mismo modo, coinciden en descartar como justificación una supuesta mayor disponibilidad de jornada de los hombres.

STS 1908/2014, El Tribunal Supremo ha analizado situaciones de discriminación, con incremento de la brecha salarial, a través de los pluses. En 2014, la Sala (Recurso 2328/2013) apreció discriminación retributiva indirecta por razón de sexo que afectaba a un "plus voluntario y absorbible" porque, a diferencia de lo que sucedía en otros departamentos con mayoría de hombres (camareros de bares y de cocina), la cuantía del plus para las llamadas "camareras de pisos" era sensiblemente inferior y en esa categoría solo trabajaban mujeres. El TS no apreció justificación objetiva y razonable de esa disparidad del plus, pese a encontrarse unos y otros en el mismo nivel salarial del Convenio Colectivo aplicado.

Algunas de las últimas sentencias más recientes en la materia son de TSJ de Comunidades Autónomas:

- **STSJ DE ANDALUCÍA DE 11 DE OCTUBRE DE 2018**, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, consideró que la diferencia por complemento específico que percibían las limpiadoras de un Ayuntamiento respecto de los peones no tenía justificación alguna y era por tanto discriminatoria, pues ambos realizaban tareas de limpieza. El Ayuntamiento empleador fue condenado a pagar una indemnización a las perjudicadas.
- **STSJ CANARIAS DE 2 DE NOVIEMBRE DE 2017**, concluyó la nulidad del pacto salarial por el que una empresa hotelera abonaba un inferior plus de productividad a las camareras de piso que, al personal de cocina y sala, pese a estar en el mismo grupo profesional, aunque con distinta categoría. A juicio de la Sala, esta práctica es discriminatorio por razón de género porque este colectivo está compuesto mayoritariamente por mujeres.

IV. HERRAMIENTAS CONTRA LA BRECHA SALARIAL

En este último apartado expondré las medidas de aplicación contra la brecha salarial de género, así como las herramientas que nos ofrece el Instituto de la Mujer y algunas soluciones viables para reducir y eliminar esta desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

Serrano Ponz²⁶, explica que la inspección de trabajo y seguridad social, que depende del Ministerio de Trabajo, tiene la finalidad de vigilancia del cumplimiento de la normativa de ámbito laboral, destacando entre sus funciones la supervisión y cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, exigiendo en caso de incumpliendo las responsabilidades que llevan aparejadas.

El Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, fue aprobado por resolución del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, teniendo como objetivo fundamental recuperar derechos fundamentales y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo. Con este Plan Director se contribuye a promover los objetivos de desarrollo sostenible y refuerza el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 de Naciones Unidas²⁷

Algunas de las medidas que recoge el Plan Director por un Trabajo Digno destinadas fundamentalmente a impulsar la acción inspectora por la lucha contra la discriminación salarial y con el objetivo de promover la igualdad en el trabajo y en el acceso al empleo son:

- Especialización de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en este ámbito.
- Medidas específicas para la lucha contra la discriminación salarial por razón de sexo, y contra la discriminación en el acceso al empleo.
- Creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación.
- Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

INSTITUTO DE LA MUJER

El Instituto de la Mujer²⁸ y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, que tiene como funciones el promover y fomentar la igualdad de ambos sexos, facilitando las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida



²⁶ SERRANO PONZ. M.^a S. Directora del Organismo Autónomo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. «Boletín “Igualdad de Empresa nº 50». 22 de febrero. Día de la Igualdad Salarial.

²⁷ Entre los objetivos de el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, el número 5 y el numero 8 recogen la igualdad de género y el trabajo decente.

²⁸ <http://www.inmujer.gob.es>

política, cultural, económica y social, así como la de impulsar políticas activas para el empleo y el autoempleo de las mujeres y la de fomentar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación.

El Instituto de la Mujer pone a disposición de todas las empresas una serie de **herramientas de autodiagnóstico de la brecha salarial de género**. Se trata de una sencilla herramienta basada en un fichero de Excel con la finalidad de orientar a las empresas a la hora de introducir la perspectiva de género en sus políticas salariales y ayudar a eliminar las prácticas discriminatorias.

Dentro de estas herramientas, el Instituto de la Mujer ofrece un **sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género**. Este sistema permite proporcionar un valor a cada puesto de trabajo y asignarle una retribución acorde con dicho valor, con la misma finalidad de promover la igualdad de género en el ámbito laboral y evitar cualquier tipo de discriminación.

Lleva a cabo programas y jornadas con la misma finalidad, destacando algunas de las más recientes como, el “**Programa quiero ser Ingeniera**” o jornadas “**Determinantes de la brecha salarial de género**”.

MEDIDAS Y POSIBLES SOLUCIONES PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL.

La legislación por sí sola parece ser insuficiente. La existencia de normas en materia de desigualdad salarial por razón de sexo se debe complementar con otras medidas, decisiones y políticas públicas que las refuercen.

El Boletín de “Igualdad en la Empresa”²⁹ y el Instituto de la Mujer³⁰ recogen en cuatro grupos algunas de las medidas y soluciones para detectar y eliminar la brecha salarial.

1. Medidas referidas a la detención y evaluación de la brecha salarial de género:

- Análisis de la brecha salarial de género dentro de las plantillas de las empresas.

²⁹ Boletín de “IGUALDAD EN LA EMRESA” Nº 50.

³⁰ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades: “Medidas que aplican las empresas de la Red con distintivo “Igualdad en la Empresa” para eliminar la brecha salarial de género.

- Evaluación periódica de la brecha salarial de género, con un seguimiento mediante indicadores que muestren estas diferencias salariales y actuar para reducirlas y eliminarlas.

2. Medidas referidas a los puestos de trabajo:

- Clasificación de los puestos de trabajo mostrando responsabilidades y condiciones laborales.
- Valorar esos puestos de trabajo y asignarlos jerárquicamente independientemente del sexo de la persona.
- Evaluar de forma objetiva el desempeño en el trabajo y con ello aplicar la retribución determinada.

3. Medidas referidas a las retribuciones:

- Seguir criterios objetivos de retribución fija y variable.
- Aplicar una política salarial transparente.

4. Medidas referidas a la promoción profesional:

- Llevar a cabo procedimientos transparentes de promoción: planes de carrera, publicidad de vacantes, etc.
- Implementar acciones positivas para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad con una mayor remuneración económica.

Los **planes de igualdad** como medida para garantizar la igualdad laboral son definidos en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”*

El problema principal de los planes de igualdad es que solo son obligatorios para las grandes empresas, es decir, aquellas que cuentan con más de 50 empleados³¹, teniendo en cuenta que en España la mayoría de las empresas son pequeñas y medianas, esto significa

³¹ Informe “Retrato de la PYME”, Ministerio de Economía, Industria y Competitividad: <http://www.ipyme.org/publicaciones/>. Ahora, con el RD-Ley 6/2019 ya no son 250 empleados, sino 50.

que el porcentaje de empresas obligadas a realizar el plan es mínimo, en 2015 eran de un 0,1% del total de las empresas españolas

En esta misma línea, la OIT³² menciona algunas de las **recomendaciones para acabar con estas desigualdades**:

- Desarrollar planes de promoción de igualdad para mujeres y hombres.
- Ocuparse de casa caso individualmente con el fin de ver si existe una diferenciación en el puesto de trabajo.
- Mejorar la contratación y selección de personal.
- Motivar a las organizaciones con sistemas de recompensa para así lograr un mayor compromiso.
- Elaborar políticas públicas que hagan de las cualificaciones, las competencias y las destrezas el fundamento para fijar el salario.
- Nombrar una persona responsable de igualdad en la empresa comprometiendo con llegar al objetivo de la igualdad laboral.

Por último, y no menos importante, la relevancia de las **medidas educativas**. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres incluye varias disposiciones de carácter educativo y social, con el fin de garantizar esta igualdad. Concretamente el art. 23 y siguientes de esta Ley³³ recoge la acción administrativa para la igualdad, estableciendo literalmente *“El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros”*

La educación para la igualdad de hombres y mujeres tiene como objetivo principal poner fin al sistema de géneros y a los roles o estereotipos sexista. Algunas de las medidas³⁴ que pueden llevarse a cabo: evitar la diferencia de trato por parte de los maestros y maestras, así como por los padres y madres, en cuanto a valoración por sexo; usar un lenguaje no

³² OELZ, M. OLNEY, S. TOMEI, M: "Guía Introductoria: igualdad salarial", localizable en <https://www.ilo.org>.

³³ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

³⁴ OELZ, M. OLNEY, S. TOMEI, M: "Guía Introductoria: igualdad salarial", p.95. Op.cit: <https://www.ilo.org>.

LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES: UN ESTUDIO
JURISPRUDENCIAL | CELIA MORÓN DELGADO

sexista ni discriminatorio; fomentar el uso indistinto por parte de niñas y niños de los juegos y juguetes; basar la educación en que las diferencias biológicas no significan diferencias conductuales; evitar los estereotipos en cuanto a trabajo y tareas domésticas; potenciar la autonomía, así como sensibilidad en niñas y niños.

CONCLUSIÓN FINAL

Como se ha ido comprobando y analizando a lo largo de este trabajo sobre la discriminación salarial entre hombres y mujeres es claro que esta desigualdad no justificada ha ido cambiando a lo largo de los años, sin embargo, son numerosas las causas que llevan a corroborar esta desigualdad salarial.

En primer lugar, la persistencia de los tradicionales estereotipos de género, donde el mundo laboral se ha visto segregado y desde la incorporación de la mujer al mercado laboral hace ya varias décadas, esta causa sigue existiendo, a pesar de que cada vez la realidad es distinta. Estos estereotipos crean dificultades para las mujeres en determinados sectores laborales, provocando la escasez de referentes femeninos en algunos ámbitos. Esta primera causa está relacionada con la segregación horizontal del mercado de trabajo, dando lugar a la aparición de sectores concretos feminizados o masculinizados.

La brecha salarial sigue vigente, por mucho que se esfuercen en hacer leyes para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, los hechos vienen a demostrar que persiste la desigualdad: en las familias con hijos y en la que trabajan ambos progenitores, el tiempo de dedicación de la mujer a los cuidados duplica al de los hombres, mientras que la brecha salarial es del 24% a favor de estos³⁵. Según el informe que desde 2006 realiza cada año el Foro Económico Mundial (WEF) sobre el grado de desigualdad entre hombres y mujeres (The Global Gender Gap Report), la brecha entre hombres y mujeres no será posible de cerrar hasta dentro de 170 años, a pesar de que vamos avanzando, evidentemente.

La dimensión laboral y dimensión empresarial, también influye en la discriminación salarial, el tipo de jornada conlleva salarios inferiores y la realidad demuestra que es más habitual que estos contratos de media jornada estén ocupados por el sector femenino, pues, a pesar de que en la actualidad cada vez menos, sigue existiendo ese estereotipo de género persistente, de que la mujer debe ocuparse de la vida familiar y del hogar. Las

³⁵ NAVARRETE. E, GISBERT. S, BORGES BLÁZQUEZ. R, LORENTE. M, AVILÉS PALACIOS. L, HERNÁNDEZ MOURA. B, PAZ. M, MARTINEZ GARCIA. E.: “Análisis de la Justicia Desde la Perspectiva de Género” pp. 280 y ss. 2018

últimas encuestas confirman que las empresas de mayor tamaño se registra una brecha salarial más elevada.

Aun así, cuando la desigualdad salarial no se puede justificar por razones objetivas, y existen todas o algunas de estas causas, se observa una clara discriminación salarial. Cuestión totalmente prohibida en nuestra CE en sus arts. 14 y 35, así como en el art. 5 de la LO 3/2007 y en el art. 28 del ET.

Tras analizar algunas sentencias del Tribunal Supremo sobre esta discriminación salarial surge así la cuestión de ¿Cómo acabar con la brecha salarial por razón de género?. Es claro que a pesar de existir extensa legislación nacional e internacional parece no ser suficiente ya que sigue existiendo este problema. Por ello, mirando hacia un futuro que garantice al cien por cien esta desigualdad, es necesario llevar a cabo medidas que nos propone el Instituto de la mujer, como la evaluación periódica de la brecha salarial de género, con un seguimiento mediante indicadores que muestren estas diferencias salariales y actuar para reducirlas y eliminarlas, clasificación de los puestos de trabajo mostrando responsabilidades y condiciones laborales, aplicar una política salarial transparente, etc.

Así como desarrollar e incrementar los planes de igualdad definidos en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con la finalidad de desarrollar planes de promoción de igualdad para mujeres y hombres, mejorar la contratación y selección de personal.

En la línea de Ballester Pastor³⁶, considero que los Poderes Públicos, de acuerdo con el art. 9.2³⁷, CE deben luchar contra los obstáculos para la consecución de la igualdad real. Para acabar con la desigualdad retributiva es necesario cambiar estereotipos muy arraigados en nuestra cultura y luchar por la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Por ello, es objeto de urgencia promover esa igualdad y acabar con todo tipo de discriminación laboral por razón de género. La UE pone de manifiesto este problema

³⁶ Ballester Pastor, M.A: “Entrevista de 7 de marzo de 2018 en el diario El País”. https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=117488

³⁷ BOE de 29 de diciembre de 1978. Art. 9.2 CE: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”

mediante la recomendación de transparencia salarial de la Comisión Europea de 2014, que no ha sido aplicada por España y las actuaciones previstas por la Comisión Europea para 2018.

Ballester Pastor defiende que la primera de las medidas que debe adoptarse por el ordenamiento jurídico español por ley es la identificación de los trabajos de igual valor. Puesto que *“en España apenas existen criterios para la identificación del trabajo de igual valor porque ni siquiera existe jurisprudencia al respecto: no llegan a diez las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo y por el Tribunal Constitucional en cuarenta años de democracia, lo que da cuenta de la invisibilidad del problema y de la necesidad de acometer medidas efectivas”*

El desarrollo de las medidas educativas es muy importante para el posterior desarrollo de la igualdad retributiva. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres incluye varias disposiciones de carácter educativo y social, con el fin de garantizar esta igualdad.

La educación para la igualdad de hombres y mujeres tiene como objetivo principal poner fin al sistema de géneros y a los roles o estereotipos sexista. Algunas de las medidas³⁸ que pueden llevarse a cabo: evitar la diferencia de trato por parte de los maestros y maestras, así como por los padres y madres, en cuanto a valoración por sexo; usar un lenguaje no sexista ni discriminatorio; fomentar el uso indistinto por parte de niñas y niños de los juegos y juguetes; basar la educación en que las diferencias biológicas no significan diferencias conductuales; evitar los estereotipos en cuanto a trabajo y tareas domésticas; potenciar la autonomía, así como sensibilidad en niñas y niños.

³⁸ OELZ.M, OLNEY.S, TOMEI.M. «Organización Internacional del Trabajo. Guía introductoria “Igualdad Salarial”» p.95.

JURISPRUDENCIA

- CENDOJ: <http://www.poderjudicial.es>
- ARANZADI
- 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, (BOE de 24 de octubre).
- Constitución Española de 1978 (BOE núm. 311, 29 de diciembre de 1978).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23/03/2007).
- <https://www.boe.es/>
 - STC 145/1991, DE 1 DE JULIO
 - STC 58/1994 DE 28 DE FEBRERO
 - STS DE 1 DE JUNIO DE 1999
 - STS 5798/2011 DE 18 DE JULIO
 - STS DE 18 DE JULIO DE 2011
 - STS 1908/2014
 - STSJ DE ANDALUCÍA DE 11 DE OCTUBRE DE 2018
 - STSJ CANARIAS DE 2 DE NOVIEMBRE DE 2017
 - STSJ DE CATALUÑA DE 6 DE ABRIL DE 2018
 - STSJ DE CASTILLA Y LEÓN, DE 19 DE JUNIO DE 2006.

BIBLIOGRAFÍA

- INFORME MUNDIAL SOBRE SALARIOS 2018-2019 (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT): «Informe Mundial sobre Salarios 2018-2019, Qué hay detrás de la brecha salarial de género».
- Instituto Nacional de Estadística. Notas de prensa. «Encuesta Anual de Estructura Social (2016)».
- BOE: Boletín Oficial del Estado (<http://www.boe.es/>)
- BARDI, C. ESPARZA, E. Referencias jurídicas CMS/Artículos de fondo laboral. Junio 2018.
- GONZÁLEZ SÁNCHEZ, V.M., DE LOS RÍOS SASTRE, S., «Estrategia Europa 2020».
- Informe “Retrato de la PYME”, Ministerio de Economía, Industria y Competitividad: <http://www.ipyme.org/publicaciones/>
- VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva” 2010.
- Heraldo de Aragón “XL SEMANAL”: «Toda la verdad sobre la brecha salarial»
- LOUSADA AROCHENA.J.F. Magistrado de lo Social del TSJ de Galicia. «Jurisprudencia española sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres».
- ELÓSEGUI ITXASO. M. «Igualdad y diferencia hombre-mujer según el tribunal Constitucional Española».
- ALONSO, A., FERNÁNDEZ, J. Y GONZÁLEZ, P. “Índices de Desigualdad de Género en Bizkaia: GDI y GEM. Informe 2010”. Instituto de Economía Pública, Universidad del País Vasco.
- TIRANT ON-LINE. Ver en: <https://biblioteca-tirant.com.cuarzo.unizar.es>.

LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES: UN ESTUDIO
JURISPRUDENCIAL | CELIA MORÓN DELGADO

- Revista de Derecho del Trabajo de IUSTEL. Ver en https://www.iustel.com/diario_del_derecho/
- BALLESTER PASTOR, M.A: “Entrevista de 7 de marzo de 2018 en el diario El País”. https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=117488
- DE CABO, G; GARZÓN, M.J: «Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo». Madrid, 2007 Instituto de la Mujer.
- BARRÈRE, M. A.: “Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres”. 1997. Madrid, Civitas
- OELZ.M, OLNEY.S, TOMEI.M. «Organización Internacional del Trabajo. Guía introductoria “Igualdad Salarial”» Op.cit: <https://www.ilo.org>.
- NAVARRETE. E, GISBERT. S, BORGES BLÁZQUEZ. R, LORENTE. M, AVILÉS PALACIOS. L, HERNÁNDEZ MOURA. B, PAZ. M, MARTINEZ GARCIA. E.: “Análisis de la Justicia Desde la Perspectiva de Género” pp. 280 y ss. 2018