

¿Es necesaria en España una ley para combatir la brecha salarial por causa de sexo y de género?

Mariola Serrano Argüeso

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Investigadora del equipo «Desarrollo social, economía e innovación para las personas (EDISPe)».
Directora del servicio jurídico de la universidad. Universidad de Deusto*

Maialen Aboitiz Cazalis

*Doctoranda del programa de Derecho Económico y de la Empresa. Universidad de Deusto.
Técnica de igualdad. Consultoría Sortzen, SL*

EXTRACTO

La brecha salarial entre mujeres y hombres existente en España se sitúa entre un 14,9 y un 35 % (diferiendo según la forma en la que se calcula). El problema es evidente y el debate está abierto. En este artículo proponemos medidas concretas para abordarlo, tomando como punto de partida y ejemplo las adoptadas en Francia, Alemania e Islandia.

Palabras clave: discriminación; brecha salarial; trabajo y género.

Fecha de entrada: 19-03-2018 / Fecha de revisión: 10-05-2018 / Fecha de aceptación: 15-05-2018

Does Spain need a law to combat the gender and sex pay gap?

Mariola Serrano Argüeso

Maialen Aboitiz Cazalis

ABSTRACT

The gender pay gap in Spain is between 14.9 and 35% (differing depending on the way in which it is calculated). The problem is evident and is being debated. In this article we propose concrete measures to face it, taking as a starting point and example those adopted in France, Germany and Iceland.

Keywords: discrimination; pay gap; equality; work and gender.

Sumario

1. Estado de la cuestión: concepto y análisis estadístico
2. Teorías sobre la brecha salarial
 - 2.1. Las teorías de diferencias en características
 - 2.2. Las teorías sobre la discriminación
3. La brecha salarial en España
4. Medidas para combatir la brecha salarial adoptadas en Francia, Alemania e Islandia
 - 4.1. Francia
 - 4.2. Alemania
 - 4.3. Islandia
5. Conclusiones y propuestas para reducir la brecha salarial en España

Referencias bibliográficas

Cómo citar este estudio:

Serrano Argüeso, M. y Aboitiz Cazalis, M. (2018). ¿Es necesaria en España una ley para combatir la brecha salarial por causa de sexo y de género? *RTSS.CEF*, 427, 115-149.

1. ESTADO DE LA CUESTIÓN: CONCEPTO Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO

La Comisión Europea entiende como brecha salarial por causa de sexo y género «la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores» (Comisión Europea, 2014, p. 4). La principal base de dichas diferencias es la menor valoración sistemática del trabajo femenino frente al masculino (Commission of the European Communities, 2007, p. 3).

El Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 de la Organización Internacional del Trabajo (de ahora en adelante, OIT) explica que, actualmente, en algunos países como España «la brecha salarial no está explicada por los factores que objetivamente podrían explicarla» (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015, p. 4). De hecho, cuando se compara la educación, la experiencia, la posición ocupacional o el ámbito en el que se trabaja, por ejemplo, se constata que la capacidad de las mujeres está por encima de la de los hombres. Por lo tanto, «las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres tienen más que ver con prejuicios y estereotipos que con razones objetivas» (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015, p. 4). Así pues, en los últimos años han ido adquiriendo relevancia las teorías que tienen como base el análisis de las discriminaciones salariales por razón de sexo (De Cabo Serrano y Garzón, 2007, p. 10).

Poner fin a toda forma de discriminación y reducir la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres ha sido una de las prioridades tanto de la legislación internacional como de la Unión Europea (de ahora en adelante, UE)¹.

Ya en 1919, en el artículo 427.7 del Tratado de Versalles, se establecía la necesidad de salarios iguales tanto para hombres como para mujeres². En la misma línea, también refieren los primeros convenios de la OIT «salarios iguales para trabajos iguales». El Convenio núm. 100, aprobado por la OIT el 26 de junio de 1951³, empieza ya a hablar de «salarios iguales para trabajos de igual valor» (Oelz, Olney y Tomei, 2013, pp. 34-35).

¹ Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 101.ª reunión (Ginebra, junio de 2012, p. 20). Recuperado de <<http://www.ilo.org>> (consultado el 25 de enero de 2018).

² Tratado de Versalles, adoptado el 28 de junio de 1919 (Archivo Nacional de Honduras).

³ Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (OIT, Convenio núm. 100, 29 de junio de 1951).

La erradicación de la brecha salarial ha sido también una de las prioridades que la UE tiene desde sus orígenes (Comisión Europea, 2014, p. 13), es más, el reconocimiento del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres tiene como base el artículo 119 del Tratado de la Comunidad Económica Europea de 1957 (Pons, 2015, p. 27)⁴. Pero, incluso antes del Tratado de Roma, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (y después el Tribunal de Justicia de la Unión Europea) ha señalado de forma reiterada que combatir cualquier discriminación por razón de género viene a constituir uno de los fundamentos de la entonces Comunidad Europea (Ballester, 1994, p. 19).

Así pues, la UE tiene una larga trayectoria legislando contra la discriminación entre mujeres y hombres⁵. La Carta Social Europea de 1961⁶, en su artículo 4.3, hacía ya referencia al derecho de una remuneración igual a trabajos de igual valor; del mismo modo destaca la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación⁷.

Recientemente, en noviembre de 2017, los dirigentes de la UE proclamaron el Pilar Europeo de Derechos Sociales, donde establecen unos derechos sociales nuevos y más efectivos basados en 20 principios fundamentales. En el segundo de estos principios, igualdad de sexos, se indica que «las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo

⁴ *Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, den 25 März 1957 (Bundesanzeiger Verlags)*; versión consolidada del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (DOCE núm. 325, 24 de diciembre de 2002).

⁵ Entre otros: Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, Roma, 4 de noviembre de 1950 (BOE núm. 243, de 10 de octubre de 1979); Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, Ámsterdam, 2 de octubre de 1997 (DOCE Convenio núm. 340, de 10 de noviembre; BOE núm. 109, de 7 de mayo); Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independiente de su origen racial o étnico (DOCE núm. 180, de 19 de julio); Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones-Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, recuperado de <<https://eur-lex.europa.eu>> (consultado el 9 de mayo de 2018); Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010 titulada: Una Carta de la Mujer: Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15.º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín, y del 30.º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, recuperado de <<https://eur-lex.europa.eu>> (consultado el 9 de mayo de 2018); Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, recuperado de <<https://eur-lex.europa.eu>> (consultado el 9 de mayo de 2018); etc.

⁶ Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980, de la Carta Social Europea, Turín, 18 de octubre de 1961 (BOE núm. 153, de 26 de junio de 1980).

⁷ 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 (refundición) (DOUE núm. 204, de 26 de julio).

equivalentes»⁸. Dicho principio está inspirado en el artículo 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE⁹ e intenta reimpulsar el principio de igualdad remunerativa, que está recogido en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE¹⁰ (Romero, 2017, pp. 9-10).

En el presente artículo compararemos datos estadísticos y medidas adoptadas para combatir la brecha salarial en los países en los que este problema se ha abordado legislativamente: Francia, Alemania e Islandia, a fin de concluir las que pueden ser trasladadas a España en un momento de intenso debate político en este país. En todo caso, conviene señalar que al realizar el análisis estadístico se han encontrado dificultades para hallar datos fiables y comparables, puesto que no hay consenso ni evidencia científica sobre qué método de ajuste debe usarse para calcular la brecha y la discriminación salarial (Eurostat, 2016)¹¹.

En España, sindicatos¹², partidos políticos¹³, doctrina científica¹⁴ y el movimiento feminista llevan tiempo reclamando la adopción de medidas legales para combatir la brecha existente, que se ha incrementado al igual que la discriminación que sufren las mujeres¹⁵. Francia tiene una legislación y trayectoria parecida a la de España, pero su diferencia de remuneración es más constante y en la mayoría de los cálculos realizados también es más baja. El origen de este descenso puede estar en algunas de las medidas que se han adoptado para combatirla. Islandia, según el Foro Económico Mundial (World Economic Forum, 2017), es el país más igualitario del mundo y desde 1961 ha tenido una ley de igualdad salarial entre mujeres y hombres que tengan trabajos de igual valor (aunque a pesar de ello sigue teniendo brecha salarial). Además, desde el 1 de enero de 2018 se ha convertido en el primer país del mundo que prohíbe por ley la desigualdad salarial entre sexos. En Alemania, al igual que en Islandia, el 6 de enero de 2018 entró en vigor una nueva ley para luchar contra la brecha salarial.

Teniendo en cuenta las estadísticas aportadas por Eurostat, la brecha salarial anual de Europa, España, Francia, Alemania e Islandia sería la siguiente:

⁸ Punto 2 del capítulo 1 del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

⁹ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOCE núm. 364, de 16 de diciembre de 2000).

¹⁰ Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (DOUE núm. 83, de 30 de marzo de 2010).

¹¹ Actualmente no hay tampoco un método para comprobar con exactitud cuánto de la brecha salarial existente se debe a la existencia de una discriminación por razón de sexo.

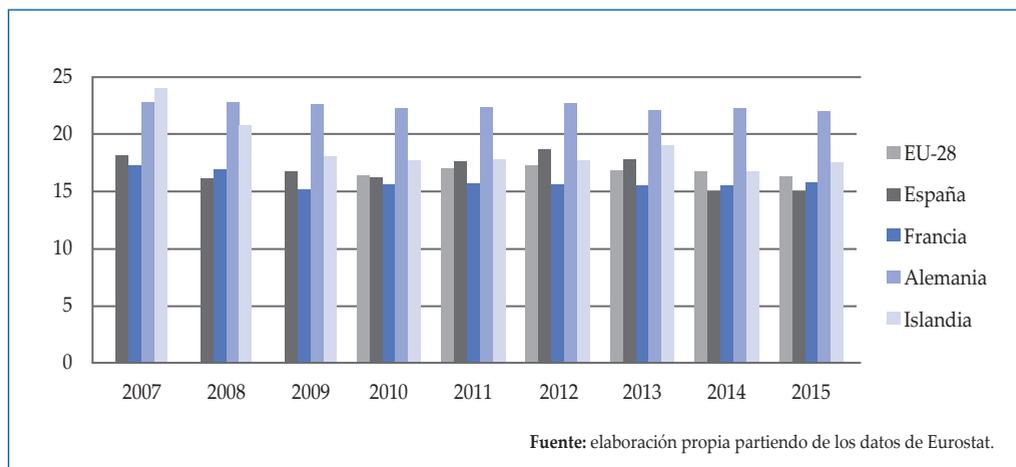
¹² Por ejemplo, CCOO y UGT.

¹³ Por ejemplo, Unidos Podemos y Partido Socialista Obrero Español (PSOE).

¹⁴ Mencionamos, entre otros, a Ballester, 2017; Corominas, Coves, Lusa, Martínez y Ortega, 2001; Martínez, 2016; Quintanilla, 1996.

¹⁵ Debido a que ha habido una «eliminación de estructuras de igualdad (...) y recortes en las políticas activas de empleo dirigidas a la inserción laboral de las mujeres, unido a la reforma laboral de 2012 que precarizó aún más las condiciones laborales» (UGT, 2017, p. 6).

Gráfico 1. Brecha salarial no ajustada en Europa, España, Francia, Alemania e Islandia (2007-2015)



Actualmente, de los cuatro países que se han comparado, España sería el país con menos brecha salarial (14,9%) y Alemania sería el país con mayor brecha (22%). Al contemplar la gráfica llama la atención la tendencia creciente que existía en España hasta 2012 y la decaída que se ha dado desde entonces. También es significativa la reducción que ha tenido Islandia en comparación con los otros dos países (del 24% al 17,5%). Los datos de 2015 de España, Francia y Alemania siguen siendo provisionales, es decir, no están verificados. Al mismo tiempo, si comparamos estos cuatro países con la UE, y a pesar de no tener datos hasta 2010, todos los países analizados, exceptuando Francia, hasta el año 2014 tenían una brecha salarial no ajustada mayor que la media, pero a partir de ese año (que son los últimos datos definitivos que tenemos), tanto Francia como España tenían una brecha salarial menor a la de la media de la UE (que tiene una diferencia del 16,7%) e Islandia tenía casi la misma que la media. Por lo que se puede decir que actualmente están mejor o igual que la media, exceptuando Alemania, que sigue manteniendo una brecha salarial del 22%.

A pesar de lo contemplado, la brecha salarial que se calcula en la UE es por hora y, por lo tanto, no es ajustada (de hecho se le denomina *the unadjusted gender pay gap*), es decir, por ejemplo, no se tienen en cuenta las características personales de las mujeres y hombres que pueden influir en dicha diferencia salarial (Eurostat, 2016). Esta forma de calcular la brecha salarial ha sido criticada en España¹⁶ puesto que la utilización del salario por hora para calcular la brecha salarial supone dejar de lado las diferencias sobre las cuales «no se lleva un control específico, como las pagas extra, los complementos por rendimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas» (CCOO, 2017, p. 19). Es esta la razón por la que al calcular la brecha salarial anual las diferencias salariales aumenten (CCOO, 2017, p. 19). De hecho, según algunos informes (UGT,

¹⁶ Por parte de sindicatos como CCOO o UGT.

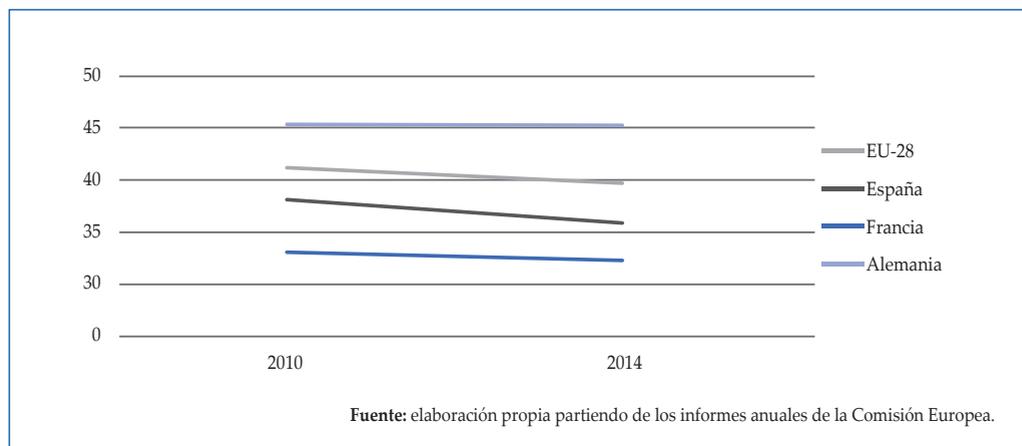
2017), las horas extraordinarias disparan la brecha salarial, ya que por este concepto las mujeres soportan una brecha del 78,88% y estas diferencias también son muy altas en los complementos por nocturnidad, turnicidad y trabajo de fin de semana (en concreto, de un 33,03%).

Así pues, se subraya la importancia de calcular la brecha salarial anual y se afirma que en 2014, en España, la diferencia salarial anual suponía que, de media, los hombres ganaban 5.983 euros más que las mujeres, es decir, el salario medio de las mujeres en ese año tendría que incrementarse más o menos un 30% para equipararse al de los hombres (CCOO, 2017, p. 20).

En Islandia también se da un fenómeno parecido pero, al contrario que en España, las diferencias que se generan a raíz de tener en cuenta o no las horas extraordinarias no son tan dispares. Según el gobierno islandés, en 2015 la brecha salarial era de un 14% sin tener en cuenta el pago de las horas extras y de un 17% si las tenían en cuenta (Statistics Iceland, 2016).

Aparte de los datos aportados por Eurostat sobre la brecha salarial no ajustada, hay diferentes estadísticas que nos pueden ayudar a comparar la diferencia salarial que realmente existe en España, Francia, Alemania e Islandia; por ejemplo, la brecha salarial existente entre mujeres y hombres en los ingresos totales del trabajo. Tanto la Comisión Europea como el Foro Económico Mundial han publicado informes anuales¹⁷ en los que se recoge la diferencia salarial que existe por ingresos totales. A pesar de todo, no siempre se ha aportado este dato, por lo que es muy difícil analizar la evolución que se ha dado.

Gráfico 2. La brecha de ingresos generales de género de Europa, Francia, Alemania y España (2010 y 2014)



¹⁷ Más información en <http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696#pay> (consultado el 17 de diciembre de 2017) y <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=ISL>> (consultado el 20 de diciembre de 2017).

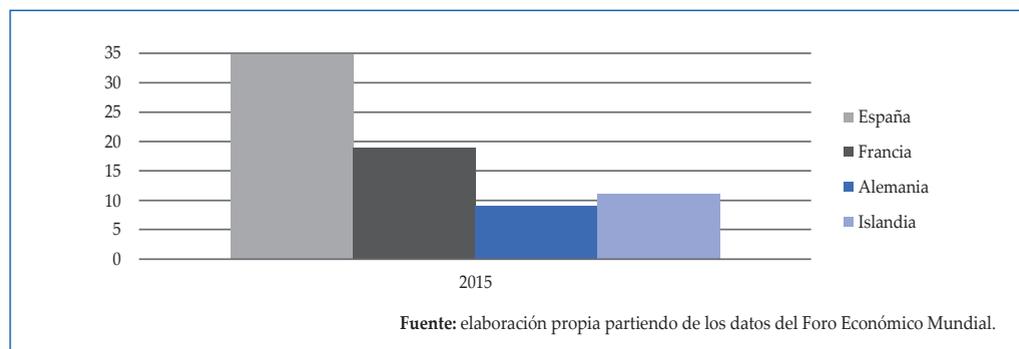
La Comisión Europea define la brecha de ingresos generales de género como la diferencia entre las ganancias anuales promedio entre mujeres y hombres, que se calcula de la siguiente manera (Eurostat, 2018):

$$GOEG = \frac{(E_m \times H_m \times ER_m) - (E_w \times H_w \times ER_w)}{(E_m \times H_m \times ER_m)} \times 100^{18}$$

Por lo tanto, al contrario que los datos del gráfico 1, en este se tienen en cuenta tres tipos de desventajas que enfrentan las mujeres: las menores ganancias que tienen por hora, la menor cantidad de horas que hacen en trabajos remunerados y las menores tasas de empleo que tienen (por ej.: cuando se interrumpe una carrera para cuidar a niños o familiares). En este caso, se constata que Francia tiene una tasa de brecha salarial menor a la de España (un 4,6% menor). Pero Alemania sigue manteniendo la mayor tasa (un 45,2%) y, al mismo tiempo, al contrario que los otros dos países, se encuentra a más de 5 puntos por encima de la media de la UE. Al ser un ingreso calculado de forma anual, se abarca todo lo que se le criticaba a la brecha salarial que se calculaba por hora, es por ello que no es de extrañar que esta sea más elevada. De hecho, al comparar los datos aportados en los dos gráficos, se ve que en el caso de España la brecha aumenta de un 14,9% a un 35,7% y en Francia de un 15,5% a un 31,1%. A pesar de todas las diferencias contempladas, en ambos gráficos la tendencia de la brecha salarial ha sido reducirse.

El Foro Económico Mundial también ha hecho estimaciones de la diferencia salarial de ingresos de diferentes países del mundo, entre los cuales se encuentran España, Francia e Islandia (World Economic Forum, 2017).

Gráfico 3. La estimación de la desigualdad de género de los ingresos estimados de España, Francia, Alemania e Islandia (2015)



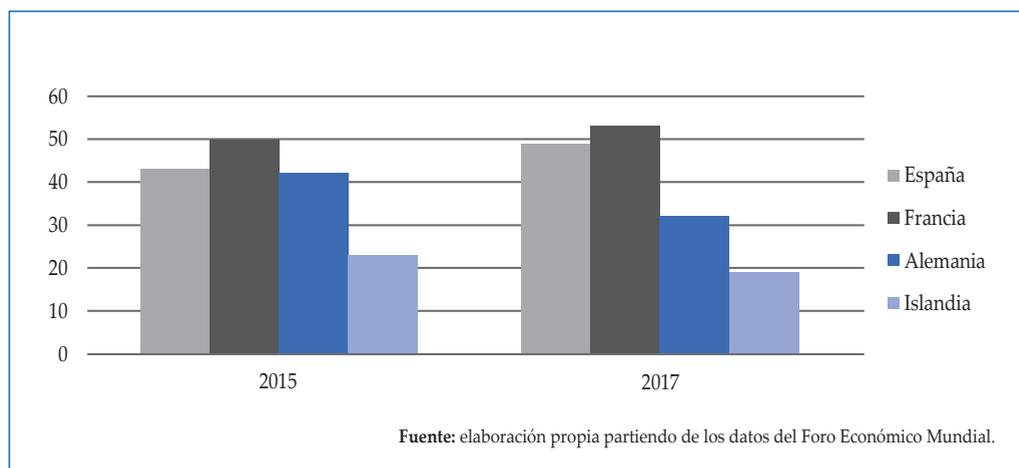
¹⁸ Donde *GOEG* significa brecha general de ingresos de género; E_m , ingresos medios por hora de hombres; H_m , horas mensuales promedio pagadas a hombres; ER_m , tasa de empleo de hombres (de 15 a 64 años); E_w , promedio de ingresos por hora de mujeres; H_w , media mensual de horas pagadas a las mujeres, y ER_w , tasa de empleo de mujeres (de 15 a 65 años).

Para obtener los datos que se pueden apreciar en el gráfico 3, el Foro Económico Mundial sigue una metodología desarrollada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, es decir, estima el ingreso promedio de las mujeres en relación con el ingreso obtenido por los hombres en un cálculo que toma en cuenta el Producto Interior Bruto (PIB) *per capita* de un país, la proporción de mujeres y hombres en la fuerza de trabajo y sus salarios nominales medios (World Economic Forum, 2017).

Este grafico está en sintonía con lo que se ha observado en el gráfico 2 en cuanto a lo que a España respecta; es decir, al contrario de lo que hemos concluido de los datos aportados por Eurostat, de los países que se han comparado sigue teniendo mayor diferencia de ingresos que Francia. Una cuestión que llama la atención es la diferencia que existe entre las dos tasas de Alemania. Según el Foro Económico Mundial, tiene una diferencia de ingresos estimados derivados del trabajo de un 11 % y según la Comisión Europea, el año anterior tenía una diferencia del 45,2 %. Ello es debido a que el cálculo es completamente diferente, en el último se tiene en cuenta el nivel de bienestar social de un país concreto, incluyendo el PIB por habitante. Dicho de otro modo, se estudia más la diferencia de nivel de vida en relación con los ingresos obtenidos de los salarios y tenemos que valorar que Islandia y Alemania son países que tienen un PIB *per capita* mayor al de España y Francia, lo cual también influye en el cálculo en sí. En el caso de Islandia y Alemania, mediante este cálculo la brecha salarial estimada se reduce, es decir, en el resto de los países analizados, al calcular el porcentaje de diferencia de ingresos anual, la brecha aumentaba (en mayor menor medida) respecto a los datos aportados por Eurostat, pero, en este caso, se estima que Islandia en vez de tener una brecha del 17,5 %, la tiene del 11 % y Alemania en vez de tenerla de un 22 %, la tiene del 9 %.

No son las dos analizadas las únicas estadísticas existentes sobre diferencia salarial. El Foro Económico Mundial, en los informes de 2015 y 2017, presenta datos (obtenidos mediante encuestas) sobre igualdad salarial para un trabajo similar.

Gráfico 4. Encuesta de la desigualdad salarial para trabajos de igual valor (2015 y 2017)



Según estos datos, tienen tasas más altas que la brecha salarial en general y en el caso de Francia y España, desde 2015 ha habido un aumento de esta diferencia. Al mismo tiempo, llama la atención la diferencia que existe entre Islandia y el resto de los países, puesto que tanto los datos de Francia como los de España rondan el 50 % de desigualdad salarial, mientras que los de Islandia son cercanos al 20 %. Por lo que se concluye que Islandia establece salarios más igualitarios para trabajos de igual valor.

2. TEORÍAS SOBRE LA BRECHA SALARIAL

Existen diferentes teorías que intentar aclarar por qué existe la discriminación salarial por razón de género: por una parte, están las teorías de diferencias en características, las cuales explican la brecha salarial teniendo en cuenta los factores objetivos que pueden influir en ella, y, por otra, las teorías sobre la discriminación tratan de esclarecer el porcentaje de la brecha salarial que no se puede explicar mediante las razones que objetivamente servirían para hacerlo (Rueda, Caparrós y Navarro, 2010, pp. 26, 36 y 37).

2.1. LAS TEORÍAS DE DIFERENCIAS EN CARACTERÍSTICAS

La teoría del capital humano defiende que las diferencias salariales entre mujeres y hombres se dan porque difiere su capital humano (Becker, 1971). Según la misma, son dos las razones principales. La primera sería que las mujeres invierten menos en el capital humano que es valorado en el mercado laboral puesto que son las únicas que pueden tener hijos/as y esta diferencia biológica inicial hace que ellas hagan una inversión biológica mucho mayor que la de los hombres y para rentabilizar dicha inversión asumen el cuidado de los niños, y, por el contrario, «los hombres dedicarán mayor tiempo al mercado, invirtiendo en el tipo de capital que aumenta la eficiencia en los bienes del mercado» (Albert, 2002, p. 61). Esta falta de compromiso que las mujeres tienen con la actividad laboral es la causante de que existan las diferencias salariales (Albert, 2002, p. 59; De la Rica y Ugidos, 1995, p. 396). La segunda razón indicada por Becker consiste en que, independientemente de las «habilidades innatas» que tengan los diferentes sexos, la inversión del capital humano también corresponde al nivel de generosidad de los/las padres/madres (Becker, 1971). Yueh añade que la inversión que los progenitores hacen no deriva únicamente de su altruismo sino que también influyen las percepciones y expectativas que estos puedan tener en sus descendientes (Yueh, 2001, p. 11). Dicho lo cual, ambos aseguran que los padres tenderán a invertir en la educación de los varones porque perciben que el mercado laboral es más hostil para con las mujeres (Yueh, 2001, p. 11). A la teoría del capital humano se le ha criticado que el factor que influye en la dedicación a las tareas del hogar es la situación laboral (Domínguez, 2012, p. 156) y que el mercado es hostil con las mujeres porque sus padres no invierten en ellas y no al revés (Larrañaga, s. f., p. 9).

Según la teoría de las diferencias en preferencias, gran parte de la diferencia salarial depende de las preferencias de los individuos (Palacio y Simón, 2002, p. 496). Existe una segregación

ocupacional puesto que a causa de la socialización las preferencias de las mujeres y los hombres tienden a diferir; así pues, los hombres prefieren una serie de empleos que resultan mejor remunerados por la gran demanda que existe en ellos, los riesgos que suponen, etc. (Rueda *et al.*, 2010, p. 35). Es más, en esta teoría se afirma que «una elevada presencia de mano de obra femenina en una estructura laboral es un factor que rebaja el nivel salarial de dicha estructura» (Palacio y Simón, 2002, p. 456) debido al *crowding*¹⁹ (José y Vázquez, 1995, p. 300; Sorensen, 1990, p. 56). Por otra parte, añade que, aparte de los factores mencionados, las expectativas que uno tiene en su trabajo también influyen en la diferencia salarial. En este caso, Gamero (2005) indica que las mujeres tienden a tener menores expectativas y menos ambiciones laborales que los varones; por todo ello, los hombres buscan mejorar su carrera profesional y ganar más dinero, mientras que las mujeres otorgan mayor importancia a las relaciones sociales; así pues, los hombres elegirán empleos donde se les pague mejor (pp. 66-68). Esta teoría serviría para explicar parte de la diferencia salarial, pero no se conseguiría probar toda la brecha salarial existente; además, en el campo empírico no se conocen evidencias a favor o en contra de esta hipótesis (Rueda *et al.*, 2010, p. 56).

2.2. LAS TEORÍAS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN

La teoría de la discriminación como gusto fue presentada por primera vez por Becker en 1971 y es considerada el «primer intento desde la teoría económica neoclásica por analizar la discriminación económica y, especialmente salarial contra ciertos grupos de trabajo» (Becker, 1971, p. 16). Según Becker, existe un grupo mayoritario, el de los hombres, y otro minoritario, el de las mujeres; esta discriminación se basa en la existencia de un «presunto desagrado» por parte del grupo mayoritario respecto al minoritario (Andrés, 2016, p. 8)²⁰. Este modelo afirma que las relaciones contractuales que se generan en la producción de la empresa «tienen un coste psicológico adicional al monetario» para el grupo mayoritario, que presenta prejuicios; y a este coste psicológico Becker le denomina «gusto por la discriminación» (Rueda *et al.*, 2010, p. 44). Esta teoría contempla diferentes discriminaciones dentro de ella, dependiendo de quien la ejerza. La primera discriminación sería la que se da por parte del empleador. El empleador, al ser parte del grupo mayoritario (hombre), tendrá más resistencias a la hora de contratar a alguien del grupo minoritario (mujer) y la trabajadora discriminada será únicamente contratada si está dispuesta a recibir un salario menor, ya que su contratación implica un coste psíquico, que se traduce como coeficiente de discriminación (Andrés, 2016, p. 8; Becker, 1971, p. 39). Cuando el empleador discrimina, compara los salarios entre hombres y mujeres, así pues, los hombres ganarían lo que las mujeres más el coeficiente de discriminación. Cuanto más alto sea el coeficiente de discriminación, menor será el número de trabajadoras que contratará, puesto que el coste será mayor.

¹⁹ Esta hipótesis sostiene que «la presencia abundante de mujeres en una estructura laboral eleva la oferta de trabajo por encima de la de aquellas estructuras laborales con menor participación femenina, con la consiguiente caída de sus salarios relativos» (Sorensen, 1990, p. 56).

²⁰ En referencia a Becker (1971) y Black (1995).

Así pues, concluye que los beneficios monetarios dependen del coeficiente de discriminación: las empresas que discriminan obtienen menores beneficios a largo plazo, puesto que tienen que pagar más al grupo mayoritario, es por ello que a la larga debería aumentar el número de empresas no discriminatorias (Becker, 1971, pp. 32, 136 y 137). Sin embargo, Arrow afirma que el nivel de discriminación del empresario no se traduce como un cambio de beneficios para la empresa, sino que es un trasvase de renta desde las trabajadoras a los trabajadores (Arrow, 1971, p. 11). Del mismo modo, según esta teoría, los empleados del grupo mayoritario estarán dispuestos a trabajar por un salario (w) si trabajan con personas de su mismo grupo (en este caso, si trabajan con hombres), sin embargo, el salario exigido será mayor ($w+d$) cuando trabajen con mujeres (Rueda *et al.*, 2010, p. 55). Y el tercer conjunto de agentes serían los clientes o consumidores; Becker sostiene que el consumidor se enfrenta a la decisión de comprar un bien por un precio determinado (p), pero si esta decisión se está realizando mediante el contacto con un trabajador del grupo minoritario (de una trabajadora), actuará como si el precio fuera realmente el precio más el coeficiente de discriminación, hecho que podría afectar al salario de estas mujeres trabajadoras (Rueda *et al.*, 2010, p. 61). Esta última parte de la teoría ha sido criticada ya que solo contempla que la trabajadora del grupo discriminado está de cara al público y que el consumidor pertenece al grupo no discriminado (Andrés, 2016, p. 10).

La teoría de la discriminación debida a prejuicios, segregaciones y ocupaciones o el modelo *overcrowding* analiza las diferencias salariales a partir de la segregación ocupacional y tiene como base la teoría de la discriminación como gusto (Andrés, 2016, p. 11; Rueda *et al.*, 2010, p. 64). Las mujeres tienden a optar por un tipo de empleo que, además, suele ser de menor remuneración, lo que según Bergman se da porque las mujeres tienden a trabajar en las áreas donde los empleadores tienen menos prejuicios hacia ellas (Bergman, 1971, pp. 295-296; Rueda *et al.*, 2010, p. 64). Sin embargo, Johnson y Stafford (1997) afirman que la razón de esta división ocupacional no se debe a los prejuicios de los empresarios, sino que da respuesta a las normas sociales establecidas donde existe un reparto de tareas tanto para los hombres como para las mujeres, por lo que cada grupo cumple con el rol establecido (p. 3). Así pues, la segregación vertical se da cuando los hombres dominan los puestos más prestigiosos y mejor remunerados. Esta hipótesis del *overcrowding* sí es contrastable empíricamente en los países desarrollados pero, a pesar de todo, todavía no se sabe con exactitud las razones que llevan a las mujeres a emplearse en los sectores típicamente femeninos y de menor remuneración (Andrés, 2016, p. 11).

Según la teoría de la discriminación estadística, los seres humanos tendemos a agrupar a otros de nuestra misma especie, etiquetándolos con distintos nombres y adjudicando ciertas cualidades o características generales a todos los miembros pertenecientes a dicho grupo (Albert, 2002, p. 131). Este razonamiento ayuda a explicar la discriminación salarial que soportan las mujeres desde la entrada en el mercado laboral, ya que la discriminación no se produce como un prejuicio personal sino porque se «presumen diferencias de productividad significativas entre hombres y mujeres» (Andrés, 2016, p. 10). Dicha teoría afirma que los empresarios realizan las contrataciones basándose en informaciones imperfectas y utilizan como criterios de comparación para evaluar a los/las candidatos/as los estereotipos sobre las capacidades laborales de mujeres y hombres (Andrés, 2016, p. 10).

Ha habido diferentes discusiones respecto a esta teoría, por ejemplo, Posner afirma que no es discriminatorio puesto que si el empresario sabe de antemano que un trabajador es menos productivo, está justificado que no le trate de igual manera que a los demás (Albert, 2002, p. 134; Posner, 1987, p. 516). A Posner se le critica que dé por hecho que las mujeres son menos productivas a causa de sus prioridades sociales porque existen otros factores a tener en cuenta aparte de los permisos de maternidad, excedencias por cuidado de personas dependientes, etc., como, por ejemplo, la mayor probabilidad de que los hombres sufran de alcoholismo, tomen drogas, sean criminales o tengan ataques al corazón, etc., que pueden hacer perder más dinero a las empresas (Albert, 2002, p. 135).

3. LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (2017, p. 2), en 2015, al calcular la diferencia salarial teniendo en cuenta la ganancia anual bruta, en España, los hombres ganaban de media 25.992,76 euros anuales y las mujeres 20.051,58; es decir, había una diferencia salarial de 5.941,18 euros. Son tres, en concreto, las variables multifactoriales que inciden en dicha diferencia: la división sexual del trabajo, la necesidad de las mujeres de asumir las obligaciones de conciliación y «los déficits de corresponsabilidad en el ámbito doméstico»; «la estructura y componentes del salario, y los criterios de atribución de valor al trabajo; y, la segregación de las ocupaciones (Martínez, 2016, pp. 468-469; Sierra, 2017, p. 213).

La jornada es una de las principales variables que contribuyen a la brecha salarial anual, ya que las mujeres son las que mayoritariamente trabajan a jornada parcial (Cabeza, 2012, p. 91); de hecho, en 2014 eran 2.021.600 mujeres frente a 737.100 hombres, es decir, una cuarta parte de las mujeres ocupadas trabajan a tiempo parcial y, sin embargo, en el caso de los hombres, tan solo 8 de cada 100 trabajan con este tipo de jornada (Gálvez y Rodríguez-Modroño, 2016, p. 20). Además, también podemos observar brecha salarial dentro de los contratos a tiempo parcial, en 2014 los hombres que trabajaban a tiempo parcial obtenían retribuciones superiores a las mujeres, en concreto un 3,37% más. Este tipo de diferencia se ha ido reduciendo pero la naturaleza de esa reducción no se debe a que se hayan establecido medidas para mejorar la condiciones de las mujeres, sino que la reforma laboral del año 2012 ha influido en que haya habido un importante incremento de hombres con jornadas de tiempo parcial, en conclusión, se han empeorado las condiciones de los hombres y por lo tanto la brecha es menor (UGT, 2017, pp. 28-29; Simó-Nogueira, 2016, p. 279). De hecho, a pesar de que las condiciones de los hombres también hayan empeorado, la principal víctima de la crisis económica y las reformas establecidas sigue siendo la mujer y el trabajo de esta (Ballester, 2017, p. 71; Gálvez y Rodríguez-Modroño, 2016) y se critica la falta de interés que existe por parte del Estado para abarcar dicho tema, puesto que el hecho de que las mujeres trabajen a tiempo parcial permite que estas se ocupen del cuidado de personas y así el Estado reduce en gasto social (Gálvez y Rodríguez-Modroño, 2016, p. 20).

La diferencia salarial se dispara al tener en cuenta los complementos relacionados con la turnicidad, nocturnidad y trabajos de fines de semana. Este fenómeno se puede deber a que en algunos sectores feminizados se dé habitualmente la turnicidad y el trabajo de fines de semana, como el comercio o la enfermería, y que esos complementos no se retribuyan de la misma manera que en los sectores masculinizados²¹. Es más, desde 2010 la brecha en las horas extraordinarias ha aumentado en un 22,63 %, la de pagas extraordinarias en un 3,14 % y en el salario base un 1,71 % (UGT, 2017, pp. 12-13). Según los informes anuales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, entre los años 2013 y 2016 (Informes anuales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2013, 2014, 2015, 2016), la discriminación salarial por razón de sexo se ha dado mediante complementos voluntarios, tales como la antigüedad, horas extraordinarias, bonos, etc. A ello cabe añadir que las mujeres cobran menores complementos de antigüedad debido a la más tardía incorporación al mercado de trabajo (García, 2015, p. 936; Quintanilla, 1996, p. 198).

La diferencia de remuneración no es la misma en todos los sectores, pero a pesar de ello, de media las mujeres ganan menos, exceptuando el sector de la industria extractiva (donde las mujeres cobran un 19,21 % más que los hombres) (Instituto Nacional de Estadística, 2017, pp. 4-6); «la caracterización sectorial se completa con (...): la gran diversidad y heterogeneidad sectorial desde la doble perspectiva de los niveles salariales (...) y la intensidad de la brecha salarial de género» (Banyuls, Cano y Pitxer, 2016, p. 85). La brecha salarial en función de la actividad realizada es la siguiente: de un 21,95 % en la industria manufacturera; de un 18,11 % en el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; de un 16,77 % en el suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; de un 5,71 % en la construcción; de un 28,10 % en el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; de un 8,63 % en transporte y almacenamiento; de un 19,89 % en hostelería; de un 15,88 % en información y comunicaciones; de un 22,55 % en actividades financieras y de seguros; de un 28,64 % en actividades inmobiliarias; de un 30,65 % en actividades profesionales, científicas y técnicas; de un 34,15 % en actividades administrativas y servicios auxiliares; de un 8,70 % en Administración pública y Defensa, Seguridad Social obligatoria; de un 7,84 % en educación; de un 25,92 % en actividades sanitarias y de servicios sociales; de un 29,15 % en actividades artísticas recreativas y de entretenimiento, y de un 33,53 % en otros servicios (Instituto Nacional de Estadística, 2017, pp. 4-6).

Como se puede comprobar en los datos anteriores, la brecha más elevada en función de la actividad realizada es la del sector de actividades administrativas y servicios auxiliares (de un 34,15 %). Es también destacable el caso del sector del comercio, en el que hay una sobrerrepresentación de mujeres (18,15 %) y tiene una brecha salarial de un 28,10 %; es decir, las mujeres que trabajan en el comercio (un cuarto de las mujeres españolas y casi medio millón de mujeres) perciben 6.458,96 euros anuales menos que los hombres de ese mismo sector (Instituto Nacional de Estadística, 2016, p. 7).

²¹ Por ejemplo, véase: Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 14 de mayo de 2014, recurso 2328/2013.

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres se da en todo tipo de empresas (públicas o privadas) aunque en diferente medida; de hecho, en 2014, la desigualdad salarial de las empresas privadas era de un 28,46% y en las públicas de un 10,93% (UGT, 2017, pp. 12-13). Asimismo, dentro de las privadas podemos encontrar diferencias puesto que, por ejemplo, las entidades pertenecientes a la economía social constituyen un entorno más igualitario en las condiciones laborales, lo que influye en que la brecha salarial sea menor (Santero y Castro, 2016, p. 252).

Además, a nivel jurisprudencial se puede observar que muchos de los supuestos que se resuelven versan sobre problemas de discriminación salarial por razón de sexo derivados de la forma de computar incentivos y diferentes complementos salariales, perjudicando sobre todo a las mujeres que han sido madres y/o que trabajan a tiempo parcial y/o que tienen reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas menores de 12 años o que hayan cogido alguna excedencia por cuidado²². Aunque en otras ocasiones, menos frecuentes, la responsabilidad de la diferencia salarial es del empleador y de los prejuicios que tiene sobre las capacidades de las mujeres (Martínez, 2016, p. 469; Ordóñez, 2015, p. 271); es por ello que se pueden contemplar casos en los que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a altos cargos frente a sus compañeros o en los que directamente no reciben la misma remuneración a pesar de realizar el mismo trabajo²³.

En la Constitución española (CE), el principio de igualdad entre mujeres y hombres se encuentra recogido en el artículo 9.²⁴ Pero ha sido «la evolución experimentada de la doctrina de nuestro Tribunal Constitucional la que ha producido su justificación desde la óptica del principio de igualdad, muy apegada a la concepción formal del mismo contenida en el primer inciso del artículo 14 CE» (Albert, 2002, p. 41). Como base de interpretación de estos artículos se han tomado como puntos de referencia las normas internacionales sobre la discriminación por razón de sexo, sobre todo, la Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer²⁵ y la normativa comunitaria (Albert, 2002, pp. 41-42). Debido a esta interpretación, las acciones positivas son compatibles con la normativa antidiscriminatoria²⁶. La CE desarrolla la igualdad salarial de forma más específica en su artículo 35, donde, entre otras cosas, indica que la discriminación por razón de sexo no tiene cabida en la remune-

²² Tribunal Constitucional (Sala 1), Sentencia núm. 182/2005, de 4 de julio (BOE núm. 186, de 5 de agosto de 2005); Tribunal Constitucional (Sala 2), Sentencia núm. 183/2000, de 10 de julio (BOE núm. 192, de 11 de agosto de 2000); Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia núm. 2191/2013, de 22 de abril; Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), Sentencia núm. 1066/2014, de 13 de noviembre.

²³ Tribunal Constitucional (Sala 2), Sentencia núm. 34/1984, de 9 de marzo (BOE núm. 80, de 3 de abril de 1984); Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1), Sentencia núm. 5820/2006, de 21 de diciembre; Tribunal Superior de Justicia de Valladolid (Sala de lo Social), Sentencia núm. 3595/2006, de 19 de junio.

²⁴ Constitución Española, 1978 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre).

²⁵ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979. Instrumento de ratificación de 16 de diciembre de 1983 (BOE núm. 69, de 21 de marzo).

²⁶ Tribunal Constitucional (Sala 1), Sentencia núm. 16/1995, de 24 de enero (BOE núm. 50, de 28 de febrero de 1995).

ración obtenida por el trabajo²⁷. El desarrollo directo del artículo 35 se hace mediante el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (de ahora en adelante, ET)²⁸, de hecho, «la discriminación por razón de sexo es la única que en el ET tiene un precepto específico que se refiere al ámbito retributivo» (Ballester, 2017, p. 63). Por el contrario, se consideran legítimas las diferencias de remuneración basadas en criterios como la antigüedad, la consideración del mérito por productividad o por medio de incentivos (siempre y cuando no se den incidiendo en la discriminación de género) (Saldaña, 2011, p. 95).

De esta forma, en España, la discriminación salarial se ha venido manifestando de modo sutil y complejo puesto que, debido a su mayor discrecionalidad, las principales diferencias salariales tienen que ver con los complementos salariales (Díaz, C., Jabbaz, M., Aguado, E. y González, L., 2016, pp. 24-25) y con el hecho de que tradicionalmente los hombres ocupen trabajos mejor remunerados que las mujeres o que los trabajos masculinizados estén normalmente mejor valorados que los feminizados, infravalorando el trabajo de estas (Ballester, 2017, p. 69; Martínez, 2016, p. 470)²⁹. Por lo tanto, y a pesar de que en el artículo 28 del ET se encuentra reflejado el principio de salarios iguales para trabajos de igual valor, no se define lo que ha de entenderse como trabajos de igual valor y tampoco se pueden encontrar referencias normativas respecto a los factores que pueden ser relevantes para la determinación retributiva (Ballester, 2017, p. 85; García, 2015, p. 935). El Tribunal Constitucional (TC) sí que ha establecido que a pesar de que los trabajos no sean iguales, para fijar categorías y grupos profesionales (y sus correspondientes salarios) hay que establecer criterios neutros que no favorezcan de forma directa o indirecta a ningún grupo³⁰. La falta de exactitud respecto a este tema genera importantes problemas de aplicación³¹, por ejemplo: en la Sentencia del Tribunal Constitucional 145/1991³² se reconocía que

²⁷ Lo que ya antes se había tratado en otras leyes españolas, como en la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer (BOE núm. 175, de 24 de julio de 1961), cuyo artículo 4.2 hace referencia al reconocimiento del principio de igualdad de remuneración en trabajos de igual valor. Se reconoce dicho derecho, pero no se garantiza (Quintanilla, 1996, p. 163).

²⁸ Conforme a este artículo, «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 la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella» (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 núm. 225, de 24 de octubre de 2015]).

²⁹ Véase, por ejemplo: Tribunal Constitucional (Sala 1), Sentencia núm. 145/1992, de 13 de octubre (BOE núm. 276, de 17 de noviembre de 1992); Tribunal Constitucional (Sala 1), Sentencia núm. 286/1994, de 28 de noviembre (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 1994).

³⁰ Tribunal Constitucional (Sala 2), Sentencia núm. 250/2000, de 30 de octubre (BOE núm. 288, de 1 de diciembre de 2000).

³¹ Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, Asunto Royal Copenhagen, C 400/93, de 31 de mayo de 1995; Tribunal Constitucional (Sala 2), Sentencia núm. 147/1995, de 16 de octubre (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995); Tribunal Constitucional (Sala 2), Sentencia núm. 250/2000, de 30 de octubre (BOE núm. 288, de 1 de diciembre de 2000); Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia núm. 5791/2015, de 20 de noviembre.

³² Tribunal Constitucional (Sala 2), Sentencia núm. 145/1991, de 1 de julio (BOE núm. 174, de 22 de julio de 1991).

una categoría masculinizada (la de los peones) estaba sobrevalorada, en comparación con otra feminizada (la de las limpiadoras), puesto que en ambos puestos de trabajo se desempeñan funciones y se tienen características que algunos consideran de igual valor (aunque no está del todo claro), pero, sin embargo, los peones cobraban más. Esta sentencia se consolidó en sentencias posteriores³³ pero «el análisis de los criterios concretos concurrentes en las actividades desarrolladas mayoritariamente por hombres y mujeres no siempre dio lugar al reconocimiento de concurrencia de una incorrecta valoración de puestos de trabajo» (Ballester, 2017, p. 82). Por todo ello, la doctrina científica ha reclamado la necesidad de que se establezca un sistema de clasificación profesional donde se tengan en cuenta las interrupciones laborales derivadas del cuidado que tienen las mujeres y que afectan a su salario (Martínez, 2015, p. 412). Aunque en la práctica la propuesta es muy complicada, puesto que supondría «la incorporación de la vertiente activa y no pasiva de la igualdad efectiva o real» (Perán, 2014, p. 76), consideramos que si la negociación colectiva articulase los métodos de valoración teniendo en cuenta las funciones o características del puesto, por ejemplo, sí que sería posible avanzar en este sentido (García, 2015, p. 937). En todo caso, en los últimos años ha aumentado la dificultad para determinar cuáles son los trabajos de igual valor debido a que las funciones de cada puesto quedan indeterminadas. Esa falta de transparencia o claridad hace que sea casi imposible identificar los factores que pueden constituir una incorrecta valoración de los puestos de trabajo y a su vez una discriminación retributiva indirecta (Ballester, 2017, p. 85).

En el artículo 8.4 del ET se introdujeron las medidas establecidas en la Recomendación de la Comisión Europea de 2014 de transparencia salarial³⁴ con el fin de permitir a los representantes de los/las trabajadores/as conocer la retribución inicial. Pero antes de que se reformara el ET, el TC ya había determinado que el conocimiento del salario por parte de los representantes no infringía el derecho a la intimidad³⁵. El artículo 28, por su parte, es una declaración del principio de igualdad retributiva que no integra ningún instrumento para su efectividad y las reformas sufridas³⁶ «han servido exclusivamente para operar tardías y poco eficientes desarrollos formales de las obligaciones contraídas por España en normas internacionales y de la Unión Europea»³⁷.

³³ Por ejemplo: Tribunal Constitucional (Sala 1), Sentencia núm. 58/1994, de 28 de febrero (BOE núm. 71, de 24 de marzo de 1994); Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1), Sentencia núm. 1908/2014, de 14 de mayo.

³⁴ Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (DOUE núm. 69, de 8 de marzo de 2014).

³⁵ Tribunal Constitucional (Sala 1), Sentencia núm. 143/1993, de 28 de mayo (BOE núm. 127, de 28 de mayo de 1993).

³⁶ Mediante la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se incorporó la obligación de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, ya que hasta entonces solo se establecía la igualdad retributiva por los mismos trabajos. La Ley 33/2002, de 5 de julio, establece la igualdad retributiva en todo tipo de percepciones retributivas.

³⁷ Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Presentada por el Grupo Parlamentario Confederado de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea (BOE núm. 171, de 10 de noviembre de 2017), página 7, párrafo 5.

El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³⁸ (de ahora en adelante, LOI), incide en que es precisa la igualdad de trato y oportunidades y la garantía de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres tanto en el ámbito del empleo privado como en el público. Una de las principales novedades que la LOI introdujo en la legislación española fue la regulación de los planes de igualdad³⁹. Mediante estos planes se pueden desarrollar diferentes materias y establecer una amplia diversidad de medidas por medio de la negociación colectiva, como la diferencia salarial y medidas para combatir esta diferencia (Nieto, 2015, p. 160). Pero a la LOI se le recrimina ser una ley muy generalista (Sierra, 2017, p. 209) ya que «el problema es que no todas las estrategias que se adopten para erradicar la brecha de género pueden responder a un mismo *modus operandi*» debido a la complejidad de la diferencia salarial (Sierra, 2017, p. 216). A pesar de esa dificultad, la ley no presta una especial atención a la cuestión retributiva (Saldaña, 2011, p. 111). Además, los planes de igualdad actuales se han convertido en un conjunto de documentos de buenas prácticas y no de medidas efectivas y eficaces para erradicar la discriminación laboral que sufren las mujeres (Sierra, 2017, p. 226) y no tienen «ni presencia ni el carácter incisivo y global que reclama una cuestión de tal importancia» (Saldaña, 2011, p. 111). Se critica también la poca efectividad tanto de la LOI como del ET para erradicar la brecha salarial, puesto que no obligan a las empresas a establecer medidas concretas. Es más, a pesar de que, según el artículo 7.13 de la Ley 5/2000, de Infracciones y Sanciones del Orden Social⁴⁰, la no aprobación de un plan de igualdad o el incumplimiento puede suponer una infracción grave, en la práctica, «parece que la propia redacción del plan, su mera existencia y su sola invocación justifican el cumplimiento de la ley» (López, 2017, p. 3). De hecho, en la propia Ley de Igualdad se indica que se favorece la implantación de esas medidas (arts. 73 y 74) frente a un régimen sancionatorio (Valpuesta, 2007, pp. 16-17). Además, el artículo 45 de la LOI, en el que se habla de planes de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores/as, no concreta el contenido a tratar en dichos planes.

Lo cierto es que en 1906 se aprobó el Reglamento de la Inspección de Trabajo⁴¹ y ya «en las primeras instrucciones dictadas a los inspectores de Trabajo para el régimen y unidad del servicio en 1909 se observa la primera muestra de interés por la proporción de salarios o jornales de hombres y mujeres» (García, 2015, p. 930). Así pues, la prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo pasó a ser un objetivo clave para la Inspección de Trabajo, como se puede contemplar en el actual Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguri-

³⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo).

³⁹ Establecida en el capítulo III de la LOI.

⁴⁰ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto).

⁴¹ Reglamento para el Servicio de Inspección del Trabajo (Gaceta de Madrid núm. 63, de 4 de marzo de 1906).

dad Social 2018-2020⁴², donde se indica que uno de sus objetivos estratégicos es «mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y no discriminación».

A pesar de todo, en los últimos años ha habido muy pocos procedimientos sancionadores por discriminación salarial: en 2010 se practicaron comprobaciones en materia de discriminación salarial en 362 empresas, de las cuales tan solo se inició 1 procedimiento sancionador; en 2011 fueron 445 empresas las inspeccionadas y en este caso también se inició solamente 1 procedimiento; en 2012 se inspeccionaron 411 empresas y hubo 2 procedimientos sancionadores; en 2013, de las 565 empresas inspeccionadas fueron 2 las sancionadas; en 2014 se inspeccionaron 446 empresas, de las cuales hubo tan solo 1 procedimiento sancionador y a otras 3 se les exigió realizar una inmediata subsanación de las deficiencias que se habían apreciado; al año siguiente, se realizó la inspección de 414 empresas y en 4 de ellas se detectó la existencia de discriminación salarial por razón de sexo, por ello, en 3 se procedió a iniciar un procedimiento sancionador y en la restante se formuló un requerimiento para la inmediata subsanación de las deficiencias apreciadas. Finalmente, en 2016 se practicaron 408 comprobaciones, iniciando 2 procedimientos sancionadores y 1 requerimiento de subsanación (Informes anuales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016). García (2015) indica que la falta de sanciones se debe a que las inspecciones se realizan «en base a criterios abstractos», es decir, en base al tamaño de la empresa, la cantidad de empleados que tiene, etc. y no porque existan sospechas o indicios de existencia de discriminación retributiva por razón de género, debido a una falta de denuncias por parte de los trabajadores y sindicatos (pp. 932-933).

En los últimos años se han empezado a reclamar medidas efectivas para combatir la brecha salarial (UGT, 2017, y CCOO, 2017) y el debate político está abierto en estos momentos⁴³. Se indica la necesidad de corregir la regulación de contratación a tiempo parcial para que no haya tantas mujeres con este tipo de contrato y que se vean mejoradas sus condiciones de trabajo. Y se reivindica también el desarrollo de la LOI a fin de dar participación a la representación sindical en el proceso de negociación de los planes de igualdad y en sus diagnósticos (CCOO, 2017, pp. 41-42). Por otra parte, se considera imprescindible la aprobación de una ley de igualdad salarial para definir y desarrollar conceptos como el de «trabajos de igual valor»; establecer unos contenidos mínimos de los planes de igualdad; crear un órgano público que revise convenios

⁴² Resolución de 11 de abril de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de abril de 2018, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el periodo 2018-2020 (BOE núm. 95, de 19 de abril).

⁴³ Podemos y PSOE han presentado cada uno una propuesta de ley: Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea (BOE núm. 171, de 10 de noviembre de 2017), y Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia retributiva, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista (BOE núm. 214-1, de 2 de marzo de 2018).

El debate político no es pacífico, el Partido Popular, por ejemplo, se ha pronunciado indicando que no hay necesidad de legislar en este sentido. <<https://www.eldiario.es>>.

colectivos para detectar discriminaciones y desigualdades salariales; obligar a las empresas de más de 25 trabajadores/as a someterse a auditorías periódicas de igualdad salarial; incrementar sanciones a las empresas que no respeten la normativa de igualdad salarial; obligar a las empresas a revisar las valoraciones y clasificaciones de los puestos de trabajo y profesionales, e instaurar un sistema de valoración de puestos (UGT, 2017, pp. 36-37). También la doctrina científica se ha pronunciado al respecto criticando la falta de medidas o reclamando una ley (por ej.: Saldaña, 2011, p. 108).

El 10 de noviembre de 2017, Unidos Podemos presentó una Propuesta de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres⁴⁴. Esta propuesta tiene una perspectiva transversal y va dirigida a la identificación, corrección y tutela contra la discriminación retributiva. Para ello, pretende implementar los mecanismos específicos que se encuentran establecidos en la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2017⁴⁵.

Entre las medidas que aparecen en esta proposición destacan las siguientes: la creación de una comisión interministerial para la igualdad retributiva con funciones de coordinación y seguimiento que también se encargue de establecer indicadores y pautas para hacer efectivo el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, la realización de auditorías de género por parte de las empresas que tienen la obligación legal de desarrollar los planes de igualdad y la presunción de existencia de una discriminación retributiva por razón de sexo en el ámbito de una empresa de 25 o más trabajadores/as cuando «el promedio de percepciones salariales y extra salariales de los trabajadores de un sexo supere en más de 20 puntos porcentuales el de los trabajadores del otro sexo, ya sea en su globalidad o referido a alguna/s de las percepciones»⁴⁶.

En la misma línea, el 2 de marzo de 2018, el PSOE presentó una proposición de ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia retributiva⁴⁷. En la proposición se presentan diferentes medidas, de las cuales cabe resaltar las siguientes: la mejora de la transparencia salarial estableciendo el derecho individual de obtener información salarial desagregada por sexos y al de su representación legal a recibirla, al menos, anualmente; la obligación de que en los planes de igualdad de las empresas de más de 250 trabajadores se tengan que tratar las auditorías salariales; la obligación empresarial de llevar un registro con los

⁴⁴ Siguiendo la misma línea que UGT (2017). Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, presentada por el Grupo Parlamentario Confederado de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea (BOE núm. 171, de 10 de noviembre de 2017).

⁴⁵ Recomendación (UE) 2017/432 de la Comisión, de 7 de marzo de 2017, sobre la manera de lograr que los retornos sean más eficaces al aplicar la Directiva 2008/115 CE del Parlamento Europeo y del Consejo (DOUE núm. 66, de 11 de marzo de 2017).

⁴⁶ Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, presentada por el Grupo Parlamentario Confederado de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea (BOE núm. 171, de 10 de noviembre de 2017).

⁴⁷ Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia retributiva, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista (BOE núm. 214-1, de 2 de marzo de 2018).

valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, y, por último, el establecimiento de sanciones concretas para las empresas que no cumplan lo establecido.

Como vemos, el debate para afrontar este problema está abierto en España. Y no es el único país de la UE en el que se han propuesto medidas legislativas al respecto.

4. MEDIDAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL ADOPTADAS EN FRANCIA, ALEMANIA E ISLANDIA

4.1. FRANCIA

Actualmente, el modelo francés combina medidas dirigidas a contrarrestar la brecha salarial resultante de características de productividad de las trabajadoras con otras medidas más limitadas que se centran en la brecha salarial discriminatoria (Rubery y Koukiadaki, 2016, p. 26).

En el Estado francés, al igual que en el español, encontramos diferentes referencias legislativas a la igualdad, de hecho, en el preámbulo de la Constitución del 27 de octubre de 1946 (de la IV República) se establecía que la ley garantiza a las mujeres, en todas las áreas, derechos iguales a los hombres⁴⁸. La Constitución del 3 de junio de 1958 hace una mención explícita de aquella. Actualmente, gracias a la Ley Constitucional 2008-724, de 23 de julio, de modernización de las instituciones, se ha visibilizado la igualdad de género añadiendo lo siguiente al primer artículo (Boto, 2014, p. 3) de la Constitución: la ley promueve la igualdad de acceso para mujeres y hombres a los mandatos electorales y las funciones electivas, así como a las responsabilidades profesionales y sociales⁴⁹.

En 1983, mediante la aprobación de la Ley 1983-635, de 13 de julio⁵⁰, Francia introdujo cambios en su Código Penal y en el Código de Trabajo e incorporó en su ordenamiento interno la Directiva 76/207/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y

⁴⁸ En su versión original dice así: «*La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme*». *Constitution, le Gouvernement de la République, conformément à la loi constitutionnelle du 3 juin 1958*. Recuperado de <<http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/fr/fr/fr076fr.pdf>> (consultado el 3 de enero de 2018).

⁴⁹ En su versión original dice así: «*La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales*». *Constitution, le Gouvernement de la République, conformément à la loi constitutionnelle du 3 juin 1958*. Recuperado de <<http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/fr/fr/fr076fr.pdf>> (consultado el 3 de enero de 2018).

⁵⁰ *LOI n.º 83-635 du 13 juillet 1983 dite «Loi Roudy» portant modification du Code du Travail et du Code Penal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes* (JORF de 14 de julio de 1983).

hombres en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional y condiciones de trabajo. Mediante esa ley estableció la obligación de que las empresas de más de 50 trabajadores/as tuvieran que presentar un informe anual donde se comparaba la situación de mujeres y hombres en materia de empleo y formación, del mismo modo definía «como facultativo para las empresas el establecimiento de planes de igualdad profesional que contemplen medidas en favor de las mujeres» (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007, p. 132).

En 2001, mediante la *Loi n.º 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*⁵¹, se incorporó al Código de Trabajo la obligación de negociar periódicamente tanto a nivel sectorial (art. L. 132-12) como empresarial (art. L. 132-27) los objetivos en materia de igualdad profesional entre mujeres y hombres partiendo de un diagnóstico anual donde se compara la situación profesional de las mujeres y los hombres (Serrano, 2005, p. 2) (diagnóstico que las empresas están obligadas a realizar desde la inserción de la Ley 1983-635). Además, la Ley de 2001 también establece la obligación para las centrales sindicales de reducir en un tercio las diferencias que se den por razón de sexo (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007, p. 132).

Siguiendo la misma línea, en 2006, el Gobierno francés aprobó una ley específica para la igualdad salarial entre hombres y mujeres: la *LOI n.º 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*⁵². Esta ley tenía como objetivo reforzar la obligación de negociar (establecida mediante la ley de 2001) lo relativo a la igualdad profesional y además pretendía que las empresas tuvieran establecidas medidas específicas para eliminar la brecha salarial en el año 2010. Así pues, mediante su tercer y cuarto artículo introdujo en el Código de Trabajo⁵³ la obligatoriedad de la negociación colectiva en los temas de género y, más concretamente, en la eliminación de la brecha salarial. Según el artículo L. 132-27-2 del Código de Trabajo, las negociaciones sobre los salarios reales se deben realizar cada año y también tienen por objeto definir y programar medidas para eliminar las diferencias en la remuneración entre mujeres y hombres. Del mismo modo, el artículo 4 de la ley de 2006 introdujo otro cambio relevante en el Código de Trabajo: la exigencia de que las empresas realicen informes sobre sus políticas salariales y sobre los planes que se han elaborado dentro de la empresa para luchar contra la brecha salarial entre mujeres y hombres. Además, se estableció que en el caso de que haya falta de iniciativa por parte de la empresa, las negociaciones comenzarán a petición de una de las organizaciones sindicales que estén representadas en dicha empresa (Serrano, 2005, p. 14). Pero cabe mencionar que no existía una sanción por no negociar, es decir, si el convenio colectivo incluía una cláusula de pago igual para mujeres y hombres, las autoridades lo reconocían como válido (Lépinard y Lieber, 2015, p. 14).

⁵¹ *LOI n.º 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* (JORF núm. 108, de 10 de mayo de 2001).

⁵² *LOI n.º 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes* (JORF núm. 71, de 24 de marzo de 2006).

⁵³ *Code du travail, version consolidée au 3 janvier 2018*. Recuperado de <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>> (consultado el 3 de enero de 2018).

Así pues, a pesar del progreso legal en la práctica no se aplicaba la normativa puesto que no se diagnosticaban las diferencias y no se negociaba. Es más, muchas veces en los convenios colectivos se mencionaba únicamente la obligación legal sin proponer medidas concretas para reducir la brecha. Por todo ello, no es de extrañar que en 2011 solo el 12% de los convenios colectivos a nivel empresarial incluyeran cláusulas de igualdad (y solo el 3,5% de los de nivel sectorial) (Lépinard y Lieber, 2015, p. 15).

Ante esta situación, en el año 2012 el Gobierno francés aprobó el Decreto 2012-1408, de 18 de diciembre de 2012, sobre la implementación de las obligaciones corporativas para la igualdad profesional entre mujeres y hombres⁵⁴. Esta norma indica que están sujetos a la sanción que el Código de Trabajo establece (en su art. L. 2212-5-1), por el incumpliendo de las medidas que hemos mencionado anteriormente, las empresas de más de 50 empleados/as. Y en abril de 2013 se empezó a condenar a empresas por no cumplir la legislación sobre la igualdad de retribución (Comisión Europea, 2014, p. 19).

Tenemos que tener en cuenta que el sistema de negociación colectiva francés difiere del español puesto que en el caso francés, los convenios colectivos se aplican únicamente a los afiliados de las organizaciones pactantes (Serrano, 2005, p. 3). Aun así, los convenios colectivos tienen una cobertura de más del 90% (93% en el sector privado y 100% en el sector público), algo que se da en muy pocos países de Europa, por ejemplo en España la cobertura es del 100% en el sector público, pero del 67% en el privado (Rubery y Koukiadaki, 2016, p. 41).

Una de las críticas que se le hace a la legislación francesa es la falta de recopilación sistemática de datos sobre los convenios colectivos, al igual que tampoco existen sistemas de seguimiento de las medidas de igualdad salarial que aplican las empresas (Lépinard y Lieber, 2015, pp. 15-16). Aun así, se considera que los trabajadores/as a los que se les aplica el Derecho francés están en mejores condiciones que los que trabajan en España, puesto que pueden conocer la política retributiva tanto salarial como complementaria (y no únicamente la retribución inicial, como sucede en España) de la empresa de forma directa (y no a través de sus representantes) (Serrano, 2005, p. 5). Además, la eliminación de la brecha salarial es un tema de obligada negociación en los convenios colectivos, algo que por ejemplo en la elaboración de planes de igualdad de España no se prevé; y en Francia ya se ha empezado a sancionar a las empresas que no están aplicando las medidas de igualdad salarial.

Por último, en 2014, mediante la *LOI n.º 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*⁵⁵, se introdujeron medidas para abordar los diferentes problemas que existían hasta entonces, en concreto se prevé una simplificación del procedimiento de negociación sobre la

⁵⁴ *Décret n.º 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* (JORF núm. 0295, de 19 de diciembre de 2012).

⁵⁵ *LOI n.º 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* (JORF núm. 0179, de 5 de agosto de 2014).

igualdad de género para que las empresas no tengan problemas para hacerlo y la obligación de negociar cada 5 años sobre las clasificaciones laborales, ya que, en Francia, al igual que en España, existe una enorme dificultad para establecer cuáles son trabajos de igual valor (Lépinard y Lieber, 2015, p. 16).

4.2. ALEMANIA

Durante años, Alemania no ha regulado la brecha salarial entre mujeres y hombres. De hecho, tras realizar un balance de la normativa, el Ministerio Federal de Asuntos de la Familia, Personas Mayores, Mujeres y Jóvenes concluyó que su situación legal en este tema había sido ambigua (Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, 2009, p. 44). Pero el que no se haya regulado de forma directa no significa que no se hayan adoptado medidas al respecto.

El principio de igualdad de remuneración es parte de la cláusula constitucional de igualdad de género (Foubert, Burri y Numhauser-Herring, 2010, p. 103) incorporada en los artículos 3.2 y 3.3 de la Constitución alemana⁵⁶. La doctrina jurídica y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Federal han desarrollado un enfoque sustancial de la disposición centrada en la igualdad de oportunidades y han concluido que cualquier discriminación directa o indirecta se entiende como prohibida (Foubert, Burri y Numhauser-Herring, 2010, p. 103). Igualmente, el trato desigual de los/las trabajadores/as no está permitido por el principio general no escrito de igualdad de trato en el derecho laboral (*allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz*)⁵⁷. Dicho principio no regula concretamente la diferencia de remuneración pero incluye la discriminación de remuneración entre mujeres y hombres de forma transversal (Foubert, Burri y Numhauser-Herring, 2010, p. 104). Al igual que la Constitución, el Código de Trabajo de 1972⁵⁸ también vela por el principio de igualdad. De hecho, en su sección 75.1 establece que tanto el/la empresario/a como el comité de empresa deben tratar a sus empleados/as conforme a los principios de justicia y equidad y, entre otras cosas, no podrán discriminar por razón de género; y en su sección 80 introduce la obligación de que las empresas promuevan la implementación efectiva de la igualdad de género, estableciendo diferentes medidas.

Además, desde 2006 existe en Alemania una Ley General de Igualdad de Trato (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*)⁵⁹. Esta ley introdujo diferentes novedades en legislación, como las definiciones de discriminación salarial directa e indirecta establecidas en la Directiva 2006/54/CE⁶⁰. Y en su sección 7 regula la prohibición de discriminación en el ámbito laboral, por lo tanto, entre otras

⁵⁶ *Basic Law for the Federal Republic Germany (Federal Law Gazette I, p. 2.438).*

⁵⁷ *Federal Labour Court (Bundesarbeitsgericht, BAG), judgment of 15 January 1955 – I AZR 305/54, Arbeitsrechtliche Praxis (AP) no. 4 on Article 3 GG (Basic Law).*

⁵⁸ *Betriebsverfassungsgesetz (Federal Law Gazette I, p. 868).*

⁵⁹ *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897).*

⁶⁰ *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 (refundición) (DOUE núm. 204, de 26 de julio).*

cosas, queda prohibida la discriminación salarial por razón de sexo. En la sección 8, la ley aclara que un acuerdo de una tasa de remuneración más baja por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor entre dos personas de distinto sexo no puede justificarse por la existencia de alguna regulación que favorezca a uno de los dos sexos pero, sin embargo, puede quedar justificada por los pagos relacionados con el éxito profesional que se calculan sobre la base del ingreso mensual promedio.

Para facilitar la aplicación de medidas de igualdad a las empresas, en 2009, el Ministerio Federal de Asuntos de la Familia, Personas Mayores, Mujeres y Jóvenes desarrolló una herramienta en línea, Logib, que permite a las empresas analizar estructuras de pagos y personal y comprobar que ambos sexos obtienen los mismos salarios (Scheele y Jochmann-Döll, 2015, p. 5). Al mismo tiempo, dicha aplicación prevé elaborar informes que analicen por qué se da la brecha salarial en una empresa y proponer medidas para solventarla (Comisión Europea, 2014, p. 20).

En 2015, la ministra de Asuntos de la Mujer y la Familia anunció una nueva medida legal para que las estructuras de ingresos sean más transparentes (Scheele y Jochmann-Döll, 2015, p. 19). Así pues, el 11 de enero de 2017, el Gobierno Federal de Alemania aprobó la Ley de Transparencia de la Remuneración (*Entgelttransparenzgesetz*), en virtud de la cual se pretende terminar con la brecha salarial del país⁶¹, puesto que prohíbe las diferencias de género en el pago de «trabajos iguales o trabajos de igual valor». Mediante esta ley, los empleados de las compañías de más de 200 trabajadores/as podrán solicitar los criterios que la empresa utiliza para determinar el pago por su trabajo y el de otros/as trabajadores/ras que realizan un trabajo igual o equivalente, además podrán saber cuál es el salario medio bruto de sus compañeros/as y solicitar, en su caso, que se les aumente el salario. Por otra parte, la ley de 2017 establece que todas las empresas de más de 500 empleados/as deben desarrollar un informe sobre la igualdad de remuneración. En el mismo informe se deben explicar las acciones que se han tomado en la empresa para promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres y si por algún casual la empresa no ha establecido ningún tipo de medida, tendrá que justificar por qué no lo ha hecho. Además, la ley invita a que las empresas con estas características y que asimismo sean privadas revisen sus estructuras de pago. La ley tampoco se olvida de las empresas de menos de 200 empleados/as, indicando que cada 4 años deberán informar al Gobierno Federal sobre el desarrollo de la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Dicha legislación establece distintos plazos para ajustarse a la nueva norma, estableciendo como fecha límite diciembre de 2021. A partir de entonces las empresas que hayan incorporado tales medidas recibirán una certificación estatal y las que no lo hayan hecho serán sancionadas con multas diarias.

Para valorar la importancia de esta nueva ley y de las diferentes medidas que se establecen en ella hay que tener en cuenta que el modelo alemán tradicional de fijación de salarios se basa en el establecimiento de salarios autónomos, por lo tanto, muchos trabajadores/as no saben cuánto cobran sus compañeros/as (Rubery y Koukiadaki, 2016, p. 44). En todo caso, la ley de 2017 ya ha sido criticada tanto por los sindicatos alemanes como por expertos/as en la materia, conside-

⁶¹ *Entgelttransparenzgesetz vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152).*

rando que es una ley simbólica puesto que tiene muchas carencias, como, por ejemplo, que las mujeres que trabajen en empresas de menos de 200 empleados/as (que son muchas) no podrán beneficiarse de este derecho. A esta ley también se le achaca ser muy simplista frente a un tema muy complejo de tratar: la brecha salarial. En todo caso, aunque se dé por hecho que esta ley no acabará con la brecha salarial, sí servirá para visibilizar el problema y la necesidad de seguir implementando medidas para su erradicación⁶².

4.3. ISLANDIA

Islandia es considerado como el país más igualitario del mundo⁶³, con una larga trayectoria regulando las diferencias salariales (Kvenréttindafélag Íslands, 2018, p. 1). De hecho, la primera ley sobre igualdad de salario para mujeres y hombres es del 22 de abril de 1961⁶⁴. En los primeros 2 artículos se puede contemplar cómo se preveía un aumento anual de los salarios de las mujeres hasta que en 7 años llegasen a tener el mismo salario que los hombres por el mismo trabajo⁶⁵; por lo tanto, ya en 1968, mediante esta ley se pretendía acabar con la brecha salarial (Centre for Gender Equality Iceland, 2012, p. 5), objetivo, por desgracia, aún no conseguido.

En 1995, se modificó la Constitución islandesa de 1944⁶⁶ y se introdujo explícitamente la igualdad entre mujeres y hombres en el artículo 65 de la misma.

En 1976, debido a la presión que más de 25.000 mujeres ejercieron dejando de trabajar el 24 de octubre de 1975 y reivindicando la importancia de la contribución de las mujeres a la economía, tanto en el trabajo remunerado como no remunerado (Centre for Gender Equality Iceland, 2012, p. 12), se formó el Consejo de Igualdad de Género y se aprobó la primera ley sobre la igualdad de género que prohibió la discriminación de género en los lugares de trabajo y las escuelas⁶⁷. Tras la ley de 1976 se han aprobado diferentes leyes sobre la igualdad de género⁶⁸, entre otras, la

⁶² Para más información: <<https://www.efe.com/efe/espana/economia/una-nueva-ley-permitira-a-las-alemanas-conocer-el-salario-de-sus-companeros-varones/10003-3483231>> (consultado el 12 de enero de 2018).

⁶³ Según el *ranking* realizado por el Foro Económico mundial: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/>> (consultado el 3 de enero de 2018).

⁶⁴ *Lög um launajöfnud kvenna og Karla, 1961 nr. 60 29.mars (Lagasafn (útgáfa 148a) – Íslensk lög 1. janúar 2018).*

⁶⁵ Artículos 1 y 2 del *Lög um launajöfnud kvenna og Karla, 1961 nr. 60 29.mars (Lagasafn (útgáfa 148a) – Íslensk lög 1. janúar 2018).*

⁶⁶ *Constitution of the Republic of Iceland* (Ísafjörður núm. 33, de 17 de junio de 1944).

⁶⁷ Artículos 1 y 2 de la *Lög um launajöfnud kvenna og Karla, 1961 nr. 60 29.mars (Lagasafn (útgáfa 148a) – Íslensk lög 1. janúar 2018).*

⁶⁸ *Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 1991 nr. 28 27.mars (Lagasafn (útgáfa 125a) – Uppfært til 1. febrúar 2000); Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla 2000 nr. 96 22. Maí (Lagasafn (útgáfa 134) – Íslensk lög 1. október 2007); Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla 2008 nr. 10 6 mars (Lagasafn (útgáfa 148a) – Íslensk lög 1. janúar 2018).*

Ley sobre la Igualdad de Género núm. 96/2000⁶⁹, mediante la cual se incorporó al ordenamiento islandés la obligación de que empresas e instituciones con más de 25 empleados/as tuvieran que desarrollar un programa de igualdad de género o incluir la perspectiva de género en su política de contratación. En consecuencia, en 2006, aproximadamente un tercio de las empresas islandesas tenían planes de igualdad incorporados en sus empresas (Einardóttir, 2010, p. 6).

La Ley sobre la Igualdad de Condición y la Igualdad de Derechos de las Mujeres y los Hombres núm. 10/2008⁷⁰ es un referente en el ámbito de la igualdad en Islandia. Mediante esta ley se pretende, entre otras cosas, establecer y mantener condiciones y oportunidades iguales para las mujeres y los hombres en el ámbito laboral incorporando diferentes medidas: se fija que el Centro para la Igualdad de Género tendrá poder para determinar si una empresa o institución no ha cumplido su obligación de implantar un plan de igualdad y de establecer multas diarias a esas empresas; incorpora, en su artículo 19, el derecho del/de la trabajador/a a conocer sus condiciones salariales cuando quiera; prescribe, en el artículo 15, que se garantizará una representación igualitaria de mujeres y hombres no inferior al 40% en los comités, consejos y consejos de gobierno nacionales y locales (cuando haya más de 3 representantes en un órgano). Esta medida también se aplica a los consejos de administración de las sociedades de responsabilidad limitada y a las empresas en las que el Estado o un municipio es el propietario mayoritario.

A pesar de que la Ley 10/2008 fue valorada positivamente, se le ha recriminado que en la práctica el Centro para la Igualdad de Género no ha impuesto multas ni ha usado el poder que se le asignó mediante la normativa o que las medidas de transparencia que se establecen suponen una carga de responsabilidad para el/la trabajador/a que actúa sin la participación de un tercero, como un sindicato (Einardóttir, 2010, p. 7).

En 2009, la Asociación Islandesa de Mujeres Empresarias y la Confederación de Empleadores de Islandia (SA), la Cámara de Comercio de Islandia y Credit Info (una empresa de medios) firmaron un acuerdo para aumentar la proporción de mujeres en las juntas directivas y en funciones de liderazgo con el objetivo de que la proporción de cada sexo no fuese inferior al 40% en los consejos de administración de las empresas para el año 2013 (Einardóttir, 2010, p. 4). En la misma línea, en 2010, a raíz de una enmienda realizada a las leyes sobre la sociedad anónima (núm. 2/1995) y sociedades de responsabilidad limitada (núm. 138/1994), el Parlamento obligó a que en las empresas de más de 50 empleados/as se tuviesen mujeres y hombres en sus juntas directivas cuando los miembros de la junta son más de 3. Así, el porcentaje de mujeres u hombres no puede ser inferior al 40%. Estas enmiendas también incluyeron cambios que facilitarían el monitoreo. Estas modificaciones entraron en vigor en el año 2013 (Centre for Gender Equality Iceland, 2012, p. 7).

⁶⁹ *Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla 2000 nr. 96 22. Maí (Lagasafn (útgáfa 134) – Íslensk lög 1. október 2007).*

⁷⁰ *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008, as amended by Act No. 162/2010 and No. 126/2011.* Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1556/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men_no-10-2008.pdf> (consultado el 2 de febrero de 2018).

En 2016, la CEDAW, el Centro de Derechos Humanos de Islandia y la Asociación de Derecho de las Mujeres de Islandia denunciaron que las medidas de igualdad de género podrían fortalecerse aún más y que es evidente que el Centro para la Igualdad de Género no puede responder a lo previsto en la Ley de Igualdad de Género puesto que actualmente tiene un presupuesto limitado, falta de personal y una ubicación inconveniente (Icelandic Human Rights Centre y Icelandic Women's Rights Association, 2016, p. 11). En consecuencia, el Parlamento islandés aprobó una enmienda a la legislación de 2008 sobre la igualdad de posición y la igualdad de derechos de hombres y mujeres el 1 de junio de 2017⁷¹, que entró en vigor el 1 de enero de 2018. El artículo 3 de la ley de 2017 generó cambios en el artículo 19 de la ley de 2008 e introdujo la obligación de que las empresas e instituciones de 25 o más empleados/as a tiempo completo tengan que obtener una certificación de igualdad de pago y para ello pasar una auditoría. Además, dicho certificado deberá entregarse en la Oficina de Igualdad junto con un informe de resultados de la auditoría y se tendrá que renovar cada 3 años. Al mismo tiempo, las empresas que no hayan podido obtener el certificado deberán de justificar las causas frente a la Oficina de Igualdad. A mayor abundamiento, en su artículo 4, la nueva ley estableció que las empresas o instituciones de más de 250 trabajadores/as deberán renovar anualmente el certificado y obtener el primero antes del 31 de diciembre de 2018. Para ello prevé diferentes fechas para la implantación y renovación⁷². La certificación requerida se basa en la ISO *Equal pay management system-Requirements and guidance* (que en su versión islandesa se denomina ÍST 85: 2012) (Ólafsson, 2017, p. 1). Además, cabe mencionar que la ley también establece medidas sancionadoras para aquellas empresas que no consigan el certificado y no lo justifiquen a través de una evaluación de la certificación cada 2 años.

Así pues, se dice que Islandia ha sido el primer país del mundo que ha tomado medidas reales para terminar de una vez por todas con la brecha salarial entre mujeres y hombres⁷³. Pero a pesar de ello, no todos han visto la ley con buenos ojos, por lo general, las federaciones de empresarios se han pronunciado en contra, quejándose de que imponía un mayor costo y cargas reglamentarias a empresas y que interfería en los procesos del mercado laboral, ralentizándolos. Algunos economistas académicos también han criticado el requisito de certificación, argumentando que no existe

⁷¹ *Lög um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun)*. Recuperado de <<https://www.althingi.is/altext/stjt/2017.056.html>> (consultado el 3 de enero de 2018).

⁷² La ley, en su versión original dice así: «*Drátt fyrir ákvæði 4. og 5. mgr. 19. gr. skulu fyrirtæki og stofnanir þar sem 250 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafa öðlast vottun skv. 4. mgr. 19. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2018. Þá skulu fyrirtæki og stofnanir þar sem 150-249 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafa öðlast vottun skv. 4. mgr. 19. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2019. Fyrirtæki og stofnanir þar sem 90-149 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu hafa öðlast vottun skv. 4. mgr. 19. gr. eða staðfestingu skv. 5. mgr. 19. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2020. Fyrirtæki og stofnanir þar sem 25-89 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu hafa öðlast vottun skv. 4. mgr. 19. gr. eða staðfestingu skv. 5. mgr. 19. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2021*».

⁷³ «*The law, which is set to become a world first, aims to close the wage gap between men and women*». Recuperado de <<http://www.bbc.com/news/world-europe-39501616>> (consultado el 24 de noviembre).

una discriminación sistemática de género. Por el contrario, otras voces verifican que como mínimo el 6% de la diferencia salarial se basa en la discriminación, por lo que mientras que mediante la nueva legislación se pueda reducir esa parte de la brecha salarial no explicable estaríamos ante un logro, puesto que sería el primer país del mundo en conseguirlo (Ólafsson, 2017, p. 2).

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA

La brecha salarial entre mujeres y hombres existente en España se sitúa entre un 14,9 y un 35% (diferenciando según la forma en la que se calcula). El problema es complejo, aun estando prohibida por nuestra legislación la discriminación salarial por razón de género.

En España se dan casos de discriminación salarial indirecta que afectan sobre todo a las mujeres que deciden trabajar a tiempo parcial (o que se han acogido a una excedencia por cuidado de hijos/as o por cuidado de familiares) para poder conciliar el trabajo remunerado y el no remunerado. Tenemos que tener en cuenta que la mayoría de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres (en 2014 eran 2.021.600 frente a 737.100 hombres) y sucede lo mismo con las excedencias por cuidado de hijos/as (en 2014 el 94,01% de las excedencias las cogieron las mujeres), por lo que se está perjudicando a las mujeres de forma indirecta ya que está claro que el trabajo no remunerado sigue siendo un trabajo de mujeres. Al ser una discriminación indirecta que, sobre todo, se da mediante las remuneraciones complementarias, es difícil de detectar y combatir, lo que genera que la diferencia salarial perdure. Otra de las razones es que el trabajo de las mujeres sigue estando desprestigiado, por lo tanto, los puestos o empleos feminizados tienden a tener salarios menores. En este caso es difícil volver a evaluar dichos puestos y establecer cuáles son trabajos de igual valor, debido a que no existen herramientas para medirlo. Además, la ambigüedad que actualmente existe respecto a las funciones que corresponden a cada puesto de trabajo lo dificulta aún más.

Apostamos por determinar los trabajos que son de igual valor. Esta medida se ha establecido en Francia, país en el que cada 5 años las empresas están obligadas a negociar las clasificaciones laborales, y debería formar parte de la negociación colectiva española. Esa medida sería más eficaz si la clasificación estuviese supervisada con perspectiva de género, puesto que la infravaloración de los trabajos de las mujeres está muy arraigada, desgraciadamente, en nuestra sociedad, por lo que aquellas empresas que carecen de perspectiva de género no serán capaces de romper con esta estructura social.

Está demostrado que las recomendaciones no funcionan en un país en el que no existe conciencia de la existencia de una brecha salarial real, por lo que apostamos por acudir a la vía de la regulación legal, como se ha hecho en algunos países tradicionalmente más igualitarios que España, como es el caso de Islandia. También la negociación colectiva debiera servir para velar de forma eficiente y efectiva por el cumplimiento de la igualdad retributiva.

Fundamental es también la transparencia de la remuneración. Teniendo en cuenta que gran parte de la brecha salarial de género española reside en los complementos salariales, se hace preciso que se modifique el apartado 4 del artículo 8 del ET y que se incluya expresamente que se podrán conocer las políticas retributivas salariales complementarias tanto a través de representantes como de forma directa, respetando, por supuesto, los datos personales de la persona del trabajador. Esta medida está prevista en la legislación francesa. Siguiendo esta línea, también sería interesante que los/las trabajadores/as pudieran conocer el salario de sus compañeros/as para poder comparar y analizar si hay alguna discriminación entre ambos, tal y como se ha establecido en Alemania, para que así sea más fácil tanto para trabajadores/as como para sindicatos denunciar las discriminaciones salariales y que, por lo tanto, las inspecciones de trabajo sean más efectivas.

Debiera establecerse la obligación de implementación de medidas empresariales para eliminar la brecha salarial en empresas de al menos 250 trabajadores/as. Para ello sería necesaria una reforma legal que obligase a que en los planes de igualdad se prevea necesariamente esta medida.

Siguiendo la línea establecida en Islandia y Alemania, creemos que la elaboración de informes regulares sobre la situación de la igualdad salarial en la empresa podría ayudar mucho a ver la evolución y a analizar si las medidas establecidas están siendo eficaces o no, lo que, además, beneficiaría tanto a la empresa como a las instituciones. En este caso opinamos que las empresas que no estén obligadas a negociar los planes de igualdad también debieran cumplir esta medida (por lo menos las que tengan más de 25 trabajadores/as), que no tiene un coste adicional importante.

Por último, creemos que establecer como obligatorias las auditorias de género, tal y como ha hecho Islandia, ayudaría a eliminar definitivamente la brecha salarial. El ejemplo del *compliance* penal aplicado al ámbito laboral con perspectiva de género es, desde nuestro punto de vista, una buena opción.

En todo caso, en España hay aún mucho camino por recorrer ante un problema sin medidas concretas para abordarlo, por lo que por pequeñas que fuesen las modificaciones legislativas en este sentido implantadas, seguro que supondrían una gran mejora en la situación laboral de las mujeres trabajadoras en general y en concreto en la consecución de la igualdad retributiva.

Referencias bibliográficas

- Albert López-Ibor, R. (2002). *Economía y discriminación: la regulación antidiscriminación por razón de sexo*. (1.ª ed.). Madrid: Minerva.
- Andrés Hernández, A. (2016). El gusto por la discriminación. *Relaciones laborales UAL (Universidad de Almería)*, pp. 2-14.

- Arrow, K. (1971). The theory of Discrimination. En O. Ashenfelter (Ed.), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 1-35). Princeton: Princeton University Press.
- Ballester Pastor, M. A. (1994). *Diferencia y discriminación normativa por sexo en el orden laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ballester Pastor, M. A. (2017). *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Banyuls, J., Cano, E. y Pitxer J. V. (2016). Brecha salarial de género, estructura productiva e instituciones. En C. Díaz Martínez y C. X. Simó-Noguera (Coord.), *Brecha salarial y brecha de cuidados* (pp. 63-88). Valencia: Tirant Humanidades.
- Becker, G. (1971). *The economist of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bergman, B. (1971). The Effects on White Incomes of Discrimination in Employment. *Journal of Political Economy*, 72, pp. 294-313.
- Black, D. A. (1995). Discrimination in an Equilibrium Search Model. *Journal of Labor Economics*, 13, pp. 309-334.
- Boto Álvarez, A. (2014). La nueva ley francesa sobre igualdad de género: cambio de paradigma y ecos españoles. *Revista General de Derecho Administrativo*, 37, pp. 1-13.
- Cabeza Pereiro, J. (2012). La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica. *Lan Harremanak*, 27, pp. 79-98.
- CCOO. (2017). *Brecha Salarial: el peaje de la discriminación*. Madrid: Confederación Sindical de CC OO.
- Centre for Gender Equality Iceland. (2012). *Gender Equality in Iceland*, Jafnréttisstofa.
- Comisión Europea. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Publicaciones de la Unión Europea.
- Commission of the European Communities. (2007). *Tackling the pay gap between women and men*, COM 424 final, Luxemburgo.
- Corominas, A., Coves, A., Lusa, A., Martínez, C. y Ortega, M. A. (2001). Valoración de puestos: un medio para detectar y eliminar la discriminación salarial. *Capital Humano*, 141, pp. 16-26.
- De la Rica Goiricelaya, S. y Ugidos Olazabal, A. (1995). ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres? *Investigaciones Económicas*, 19, pp. 393- 414.
- De Cabo Serrano, G. y Garzón, M.^a J. (2007). Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. *Catálogo general de publicaciones oficiales*, 100.
- Díaz, C., Jabbaz, M., Aguado, E. y González, L. (2016). Las brechas de género: brecha de cuidados, brecha salarial y brecha de tiempo propio. En C. Díaz Martínez y C. X. Simó-Noguera (Coords.), *Brecha salarial y brecha de cuidados* (pp. 19-38). Valencia: Tirant Humanidades.
- Domínguez Folgueras, M. (2012). La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis del uso del tiempo. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 70, pp. 153- 179.
- Einardóttir, T. (2010). *The Policy on gender equality in Iceland*. Bruselas: Publicaciones del Parlamento Europeo.

- Eurostat. (2016). Glossary: Gender pay gap (GPG). *Eurostat: Statistics Explained*. Recuperado de <[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_\(GPG\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_(GPG))> (consultado el 15 de diciembre de 2017).
- Eurostat. (2018). Gender statistics. *Eurostat: Statistics Explained*. Recuperado de <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics> (consultado el 17 de enero de 2018).
- Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (2009). *Pay Inequality between Women and Men in Germany*. Berlin: DCM Druck Center Meckenheim GmbH.
- Foubert, P., Burri, S. y Numhauser-Herring, A. (2010). *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*. Luxemburgo: Publicaciones de la Unión Europea.
- Gálvez Muñoz, L. y Rodríguez-Modroño, P. (2016). Una crítica desde la economía feminista a la salida austericida de la crisis. *Atlánticas: revista internacional de estudios feministas*, 1, pp. 8-33.
- Gamero Burón, C. (2005). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social del Reino de España, Colección Estudios.
- García Lombardía, S. (2015). El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante la discriminación retributiva por razón de sexo: un análisis a la luz del principio de transparencia. *Revista de Derecho UNED*, 16, pp. 925- 961.
- Icelandic Human Rights Centre y Icelandic Women's Rights Association. (2016). *Notes on the Government of Iceland's Seventh and Eighth Report on the Implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. Icelandic Shadow Report for CEDAW.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016). Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Recuperado de <http://www.empleo.gob.es/its/web/que_hacemos/Estadisticas/index.html> (consultado el 1 de mayo de 2018).
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2015). *Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España, Fondo Social Europeo.
- Instituto Nacional de Estadística. (2016). Encuesta de Estructura Salarial 2014. <ine.es> (28-10-2016). Recuperado de <<http://www.ine.es/prensa/np996.pdf>> (consultado el 23 de enero de 2018).
- Instituto Nacional de Estadística. (2017). Encuesta de Estructura Salarial 2015. <ine.es> (28-05-2017). Recuperado de <http://www.ine.es/prensa/ees_2015.pdf> (consultado el 10 de marzo de 2018).
- Johnson, G. y Stafford, F. (1997). Alternative Approaches to Occupational Exclusion. En I. Persson y C. Jonung (Eds.), *Women's Work and Wages*. Londres: Routledge.
- José Gutiérrez, M. y Vázquez Pérez, J. (1995). Estabilidad en el empleo, flexibilidad de los salarios reales y perturbaciones de demanda y oferta en el mercado de trabajo. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 31-32, pp. 292-309.
- Kvenréttindafélag Íslands. (2018). All about the Equal Pay Standard. *Stofnad 1907*. Recuperado de <<http://kvenrettindafelag.is/2018/looking-for-information-about-equal-pay-in-iceland-all-about-the-equal-pay-standard/>> (consultado el 3 de febrero de 2018).
- Larrañaga Sarriegui, M. (s. f.). *Análisis teóricos de la desigualdad*. Área temática 3, Economía feminista, Economía Aplicada I. Recuperado de <<http://webs.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com3-6.pdf>> (consultado el 19 de septiembre de 2018).

- Lépinard, E. y Lieber, M. (2015). *The Policy on Gender Equality in France*. Bruselas: Publicaciones de la Unión Europea.
- López Cumbre, L. (2017). El coste del incumplimiento del plan de igualdad. *Análisis GA&P*. Recuperado de <<http://www.gomezacebo-pombo.com/index.php/es/conocimiento/analisis/item/2694-el-coste-del-incumplimiento-delplan-de-igualdad>> (consultado el 30 de noviembre de 2017).
- Martínez Moreno, C. (2015). Últimas tendencias en los contenidos de la negociación colectiva en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En I. Perrote Escartín y J. Mercader Uguina (Dirs.), *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual* (1.ª ed., pp. 403-432). Valladolid: Lex Nova, Thomson Reuters.
- Martínez Moreno, C. (2016). La incomprensible pero persistente brecha salarial entre mujeres y hombres. *Liber Amicorum: homenaje al profesor Luis Martínez Roldán* (pp. 455- 481). Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2007). Situación de la mujer en Francia. *Actualidad Internacional Sociolaboral*, 107, pp. 132- 138.
- Nieto Rojas, P. (2015). Los planes e igualdad entre la ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente. *Revista de Información Laboral*, 10, pp. 159-176.
- Oelz, M., Olney, S. y Tomei, M. (2013). *Guía introductoria. Igualdad Salarial*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Ólafsson, S. (2017). Iceland: Equal pay certification legalized. *ESPN Flash Report*, 55, pp. 1-3.
- Ordóñez Yraolagoitia, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Lan Harremanak*, 32, pp. 262-277.
- Palacio Morena, J. I. y Simón Pérez, H. (2002). Segregación laboral y diferencias salariales por sexo en España. *Estadística española*, 48, pp. 493-524.
- Perán Quesada, S. (2014). *Derecho social y género. El cambio a la igualdad efectiva en las relaciones sociolaborales*. Pamplona: Thomson Reuters, Aranzadi.
- Pons Parera, E. (2015). Igualdad retributiva y garantías contra la discriminación por razón de género: una aproximación constitucional. En E. Pons Parera (Coord.), *Un futuro sin brecha* (1.ª ed., pp. 11-28). Albacete: Editorial Bomarzo.
- Posner, R. (1987). The Efficiency and the Efficacy of Title VII. *University of Pennsylvania Law Review*, 136, pp. 513- 521.
- Quintanilla Navarro, B. (1996). *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.
- Romero Gallardo, A. (2017). Educación, empleo e igualdad de género en el nuevo pilar europeo de derechos sociales. *Aequalitas: revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 40, pp. 6-11.
- Rubery, J. y Koukiadaki, A. (2016). *Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence*. Ginebra: International Labour Office.
- Rueda Narváez, M., Caparrós Ruiz, A. y Navarro Gómez, M. L. (2010). *Discriminación salarial por razón de género y capital humano: un análisis con datos de papel*. Pamplona: Editorial Aranzadi.

- Saldaña Valderas, E. (2011). El tratamiento del salario y los beneficios sociales en los planes de igualdad: insuficiencias y buenas prácticas. *Temas Laborales*, 108, pp. 85- 113.
- Santero Sánchez, R. y Castro Núñez, R. B. (2016). Análisis de las condiciones laborales en las entidades de la economía social en España desde una perspectiva de género. *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, 121, pp. 228-255.
- Scheele, A. y Jochmann-Döll, A. (2015). *Some Facts about the Gender Pay Gap in Germany*. Cottbus: PROGRESS Programme of the European Union.
- Serrano Olivares, R. (2005). El proyecto de ley francés relativo a la igualdad salarial entre mujeres y hombres. *Iuslabor*, 2, pp. 1-12.
- Sierra Hernáiz, E. (2017). El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas. *Lan Harremanak*, 38, pp. 204-228.
- Simó-Noguera, C. X. (2016). Conclusiones: desigualdad de género en la vida privada y en el mercado laboral. En C. Díaz Martínez y C. X. Simó-Noguera (Coords.), *Brecha salarial y brecha de cuidados* (pp. 275-301). Valencia: Tirant Humanidades.
- Statistics Iceland. (2016). Women's income from work was less than 30% of men's 2015. <www.statice.is> (24-10-2016). Recuperado de <<https://www.statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/unadjusted-gpg-2015/>> (consultado el 30 de noviembre de 2017).
- Sorensen, E. (1990). The Crowding Hypothesis and Comparable Worth Issue. *Journal of Human Resources*, 25, pp. 55-89.
- UGT. (2017). *La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial*. Vicesecretaría General de UGT, Departamento de la Mujer Trabajadora.
- Valpuesta Fernández, R. (2007). *Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces.
- World Economic Forum. (2017). *Global Gender Gap Report 2017*. Recuperado de <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf> (consultado el 19 de enero de 2018).
- Yueh, L. (2001). A model of parental investment in children's human capital. *SKOPE Research Paper*, 15, pp. 1-13.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0