

LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO: EL EFECTO DEL REAL DECRETO 902/2020 EN LOS SECTORES DE TRABAJO FEMINIZADO Y MASCULINIZADO

Presentado por:

Almudena Fernández Iglesias

Tutoras:

**Asunción Ventura Franch
Kenia Isabel Paz Guifarro**

Máster Universitario en Igualdad de Género en el Ámbito Público y Privado (Plan 2013)

[A distancia](#)

XIV Edición

Curso académico 2020/2021

Segunda convocatoria

Palabras clave: brecha salarial, división sexual del trabajo, sexo, empleo, igualdad retributiva

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
I. INTRODUCCIÓN.....	4
II. ORIGEN DE LA BRECHA SALARIAL	5
1. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.....	6
2. EMPLEO FEMINIZADO Y MASCULINIZADO	12
III. EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	15
1. SITUACIÓN PREVIA A LA APROBACIÓN DEL REAL DECRETO 902/2020.....	15
2. LA NUEVA REGULACIÓN DE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA	17
IV. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA.....	22
1. LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA.....	22
2. LA BRECHA SALARIAL EN DOS ÁMBITOS DIFERENTES: ANÁLISIS DE DOS CONVENIOS COLECTIVOS, EL CONVENIO COLECTIVO DE TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE ALBACETE (2018-2020), EN ADELANTE CONVENIO DE TALLERES, Y EL XII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL (2019- 2021).	32
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. BIBLIOGRAFÍA	42
NORMAS JURÍDICAS CONSULTADAS.....	44

RESUMEN

Este trabajo se plantea a raíz de la aprobación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que se aprueba con el fin de favorecer la eliminación de la brecha salarial existente en España, tal y como pretendieron otras leyes que antecedieron a esta como la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Con el presente estudio se pretende contribuir al análisis de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Para ello, se pondrá el foco de atención en la desigualdad salarial existente en los sectores de empleo feminizados y masculinizados, donde se partirá de la teoría de la división sexual del trabajo que da origen a que haya profesiones que se consideran masculinas y profesiones que se consideran femeninas; para proceder después a desgranar el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, donde se cuestionará por qué no se entra a valorar este factor determinante de la brecha salarial en las leyes actuales.

Finalmente, se analizará la brecha salarial en España, donde se englobará, en este análisis, la división sexual del trabajo, empleo feminizado y masculinizado y la reciente aprobación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para posteriormente, hacer una comparativa entre dos convenios colectivos de dos sectores altamente diferenciados, uno predominantemente masculino y le otro predominantemente femenino, el sector de talleres de reparación de vehículos y el de educación infantil. Con la realización de esta comparativa se pretende aportar al estudio de la brecha salarial, un punto de vista sobre el valor económico y social que se les da a los diferentes sectores de actividad, y en virtud de ello, sacar unas conclusiones que orientada a acabar con la brecha salarial, medidas que van desde las políticas laborales a nivel global, políticas sociales y educativas, abolición de los estereotipos de género presentes en la educación y en los puestos de trabajo; al fin y al cabo, una reestructuración social del concepto de trabajo sin división de sexos.

I. INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio del presente trabajo, la brecha salarial, es un tema que ha sido bastante estudiado por diversos autores como Pilar Goñalons Pons «La brecha de género y la devaluación del trabajo feminizado», María Jesús Espuny Tomás en su artículo sobre «Desigualdades históricas: el género como factor de discriminación salarial», o Santiago García Campá y Asunción Ventura Franch en «El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad».

Con este trabajo se pretende analizar la brecha salarial entre mujeres y hombres, ocasionada por la primigenia división sexual del trabajo, que influye en nuestros días en la incorporación de las mujeres y hombres a sectores de la actividad determinados, lo cual origina que haya sectores más masculinizados y sectores más feminizados. Asimismo, de este análisis se extraerá la valoración económica y social a los diferentes sectores de actividad, y se estudiarán dos convenios colectivos diferenciados, aplicando a este estudio los parámetros recogidos por la nueva ley de igualdad retributiva, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En la primera parte del trabajo, se abordará el estudio del origen de la brecha salarial, que hecho o hechos, dan origen a esta desigualdad económica entre mujeres y hombres. En este epígrafe se desarrolla la teoría de la división sexual del trabajo y se examinan los sistemas sociales y económicos que propician esa dependencia económica de la mujer, a partir del estudio de las definiciones del sistema sexo/género, que condiciona en la percepción que se tiene de las mujeres y los hombres a la hora de diferenciar sus actividades con el binomio producción/reproducción, razón/naturaleza, ámbito público/privado, las relaciones de parentesco, el capitalismo, el patriarcado y el trabajo, y como ello repercute en el rol de mujer como cuidadora; para finalmente terminar con el resultado de esa división sexual del trabajo, que es que haya trabajos feminizados y trabajos masculinizados, donde en ambos se perpetúan los estereotipos de género más reaccionarios.

En la segunda parte, se estudiará la última norma aprobada contra la desigualdad salarial, el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, norma de importante calado que introduce algunas innovaciones para evitar desiguales salarios entre trabajadores de la misma empresa que realizan un trabajo de igual valor. Las medidas más representativas que introduce son, la transparencia salarial, el registro salarial, la auditoría retributiva, y algo muy importante, las sanciones a todas las empresas que incumplan con la norma. Pero, evidentemente esta norma no ataja todos los factores que causan la brecha salarial, es un buen intento para controlar a las empresas individualmente, pero sigue sin abordar el principal problema de la desigualdad salarial, que es el menor valor social y económico que se le da a los empleos feminizados.

Finalmente, en la tercera y última parte, se examinará la situación actual de la brecha salarial en España, expondremos cada uno de los factores que producen la brecha salarial como el techo de cristal, el suelo pegajoso, el mayor porcentaje de mujeres trabajando a jornada parcial, mayor tasa de paro en mujeres, mayor número de excedencias solicitadas por mujeres, la casi nula corresponsabilidad en las labores de cuidado y domésticas, entre otras. Para luego, pasar a analizar dos convenios colectivos de dos sectores muy diferenciados, tanto en su actividad, como en su composición de trabajadores, puesto que está cubierto mayoritariamente por hombres, y el otro lo componen casi exclusivamente mujeres. En este análisis podremos comprobar las diferencias entre un sector y otro y entrar a valorar el porqué de esa desigualdad salarial.

II. ORIGEN DE LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial entre mujeres y hombres, pese a ser una cuestión que ha estado presente durante toda la historia desde la aparición del trabajo remunerado, ha tomado una alta relevancia en los últimos años, siendo puesta de manifiesto por el movimiento feminista, formando parte de su agenda la eliminación de la desigualdad salarial de hombres y mujeres. Pero, para conseguir eliminar la brecha salarial habría que partir de un enfoque radical, ir al origen de esa brecha, por qué históricamente los hombres han cobrado más que las mujeres, por qué los hombres se han desarrollado en el

ámbito público y las mujeres se han visto confinadas al ámbito privado, por qué a las mujeres se las asocia a los cuidados, el trabajo reproductivo, y a los hombres al trabajo productivo.

1. División sexual del trabajo

Para comenzar, se partirá del estudio de las definiciones de los conceptos que subyacen a la división sexual del trabajo, como son el concepto de trabajo, sexo, género, patriarcado y capitalismo. Es a partir de esta previa conceptualización, cuando se podrá entrar a valorar la teoría de la división sexual del trabajo desde sus orígenes hasta la actualidad, puesto que continúa perpetuándose la misma.

En primer lugar, el trabajo se compone, desde el punto de vista clásico¹, de todas aquellas actividades que generan valor económico; por tanto, se deja fuera de la propia definición, el trabajo doméstico, ejercido de manera exclusiva por mujeres. La actividad en el ámbito doméstico es invisible socialmente, asimismo en la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA), a las mujeres que se dedican al trabajo doméstico se las contabiliza como “población inactiva”. La investigadora Cristina Carrasco, así lo manifiesta en sus distintos artículos sobre el tema: «Con la llegada del capitalismo, la teoría clásica centra sus estudios en la producción, ignorando la división por sexo del trabajo y el mismo trabajo familiar doméstico. Por lo tanto, trabajo sería aquello que se hace para cubrir las necesidades de producción y reproducción de la vida humana».

En segundo lugar, dentro del sistema sexo/género se plantean diversos conceptos, los cuales sirven para diferenciar y dividir, aunque no sea de manera intencionada, a las personas según su sexo. Podríamos decir que este proceso de división comienza con el nacimiento, no obstante, desde que es posible saber el sexo del bebé durante el embarazo, esta división empieza antes. Los conceptos principales que promueven la división de las personas son el sexo, el género y la sexualidad, este último no se definirá porque no interesa para el análisis que se va a efectuar, aunque también influye a la hora de entrar en el mercado laboral, al igual que la etnia y la clase.

¹ Carrasco, Cristina. 1992. *El trabajo de las mujeres: producción y reproducción. (Algunas notas para su reconceptualización)*. Barcelona. Cuadernos de Economía. Vol. 20 95-109.

La definición de sexo según el Diccionario de la Lengua Española, en su primera acepción, es “Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas”. Esto es el sexo biológico, que es el causante de la diferenciación sexual entre hombres y mujeres, y entre todos los animales (macho/hembra). Por otro lado, el género sería según la definición del Diccionario de la Lengua Española: “Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico”.

Sin embargo, la definición de género carece de la connotación requerida, como herramienta de opresión contra las mujeres. El género, sería un conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres (Blanco Prieto 2004- p.269). Remite a una categoría relacional (Berga 2006-p.334) y no a una simple clasificación de los sujetos en grupos identitarios; según la Organización Mundial de la Salud, se refiere a los roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres, orientado a visibilizar aquellas diferencias y desigualdades sociales entre hombres y mujeres que provienen del aprendizaje, así como los estereotipos, los prejuicios y la influencia de las relaciones de poder en la construcción de los géneros (Valcárcel, 2019); una construcción sociocultural sobre lo que tienen que ser, y como se tienen que comportar mujeres y hombres es una sociedad determinada.

Algunos de estos roles serían, tal y como recoge Miguel Moya (1984-p.4), los siguientes: los hombres son más inteligentes, fuertes, hábiles y ágiles que las mujeres; están interesados en valores teóricos, económicos y políticos, mientras que las mujeres lo están en valores estéticos, sociales y religiosos; la personalidad del hombre posee como rasgos la independencia, dominancia, motivación por el éxito e inexpresividad, y la de la mujer, la dependencia, afectividad y expresividad; el hombre tiene una sexualidad poderosa y activa, mientras que en la mujer el desarrollo de ésta es mínimo y tiene un carácter marcadamente pasivo. Asimismo, el género también se encuentra en la ropa con la que se visten hombres y mujeres, los colores (rosa/azul), las actividades deportivas, entre otras. Es decir, que dado que estamos en un sistema patriarcal, el sexo hace que nos distingamos, condicionándonos asimismo a una

posición jerárquica en la que el hombre/macho/pene siempre estará por encima de la mujer/hembra/vagina (Téllez 2001, 2011).

Gayle Rubin, antropóloga cultural, se preguntaba «cómo o dentro de qué relaciones, una hembra de la especie humana se convierte en una mujer oprimida». Esta pregunta es planteada por todas las mujeres, el porqué de esa opresión, es natural o es cultural, todas las relaciones en todas las culturas del planeta son desiguales, siendo o no desigualitarias, cómo se forman estas. Gayle Rubin intentó contestar estas preguntas desde la crítica a las obras de diferentes autores, introduciendo además el concepto de «economía política del sexo», poniendo éste en relación con el patriarcado y el modo de reproducción.

Desde las teorías marxistas, se considera que el sistema capitalista es el generador de la desigualdad. El capitalismo es un promotor necesario de las desigualdades sociales; no obstante, este es un sistema de producción dentro de los muchos que hay a la hora de organizar las relaciones de producción (sistema comunista, sistema socialista), por lo tanto, este sistema puede cambiar. En consecuencia, el sistema sexo-género puede ser igualitario o no, no siendo la opresión estructural inevitable, sino que es un producto de la organización de las relaciones sociales y por tanto no intrínseca, cambiante (Rubin, 1996). Por otro lado, esta misma autora también critica la teoría del parentesco de Lévi-Strauss, considerando que el matrimonio impone la división sexual, modelando las relaciones sexuales y suprimiendo las semejanzas naturales.

Pero falta otro factor, el patriarcado. El patriarcado es un postulado teórico de la sociología que consiste en un sistema social en el que los hombres tienen el poder primario y predominan en roles de liderazgo político, autoridad moral, privilegio social y control de la propiedad (Lerner, 1986). Gayle Rubin define el concepto de patriarcado o sistema patriarcal como un sistema de relaciones económicas, sociales y políticas donde las diferencias biológicas entre los sexos se construyen en términos de desigualdad y de opresión de un sexo sobre el otro, del conjunto de los hombres sobre las mujeres.

Tanto el capitalismo como el parentesco, son dos sistemas de opresión de las mujeres contra los que lucha el movimiento feminista. El capitalismo es el sistema donde el

patriarcado se encuentra más cómodo, ya que el propio sistema genera desigualdades sociales, repercutiendo esas desigualdades en las mujeres, estratificando las sociedad en clases sociales, donde la mujer solo puede adquirir una clase social en base al parentesco, por su padre o su marido (Delphy, 2005). Por lo tanto, el punto de inicio de la desigualdad de los sexos no está claro, lo que sí está claro es que no es natural, sino cultural. Y a partir de esta desigualdad, de esta división cultural, se origina la división sexual del trabajo.

“El hombre es en la familia el burgués; la mujer representa en ella al proletariado”.
Engels (1972, p. 78)

Con la asunción de la interrelación entre los roles productivos y reproductivos de las mujeres, y que las desigualdades de género están relacionadas con el patriarcado, se deriva, según Maruani, que para aprehender la opresión de la mujer sea necesaria una doble metodología: un análisis marxista que explique el capitalismo y un análisis feminista para entender el patriarcado, esto es, el trabajo de la reproducción o doméstico y familiar, desde el punto de vista del tiempo, del espacio y de las relaciones sociales en los que se desarrolla. (Brunet y Santamaría, 2016-p.70-71).

Capitalismo y patriarcado van entrelazados, «existen juntos y no pueden ser entendidos cuando son falsamente aislados» (Eisenstein, 1979, p. 24). El patriarcado constriñe a las mujeres en el hogar, y el capitalismo se aprovecha de ello puesto que así producirán más mano de obra, por un lado, y por el otro, dejará a los hombres libres de otras tareas que no sean el trabajo. Esta constricción de las mujeres al hogar se sustenta con el matrimonio, que deriva de la dependencia en el hombre, primero dependiendo del padre, para pasar a depender del marido. A las mujeres que intentan quebrar esa imposición cultural cubierta de innata, se las penaliza con trabajos precarios, no cualificados y mal pagados².

Es así como se perpetúa por la división sexual del trabajo en el mercado laboral y viceversa. Entonces, el trabajo de las mujeres se explica desde esa doble presencia productiva y reproductiva. Doble presencia que es, para Balbo (1991), un rasgo

² Brunet, Ignasi y Santamaría, Carlos A. 2016. «La Economía feminista y la división sexual del trabajo». México. Culturales, época ii, vol. iv, núm. 1, enero-junio de 2016.

estructural del capitalismo avanzado y no un fenómeno coyuntural que simplemente acompaña un supuesto proceso de emancipación femenina o de debilitamiento de las desigualdades de género. (Brunet y Santamaría, 2016-p.70-71).

“es el trabajo doméstico invisible de las mujeres lo que proporciona esa falsa ilusión de un individuo libre para la producción propia de la modernidad” (Picchio, 2005, p. 27).

A la división sexual del trabajo le preceden las siguientes divisiones o binomios: naturaleza/cultura, doméstico/público, producción/reproducción. A las mujeres se las ha relegado a lo doméstico, y a las tareas reproductivas, como si fuera algo innato a su naturaleza. Estas construcciones teóricas de los años 70, de autoras como Sacks, Rosaldo u Ortner, justifican la división sexual del trabajo en que las mujeres poseen una función reproductiva, de cuidados, por lo que han de situarse en el ámbito privado, del hogar.

Si se tiene en cuenta la reproducción, “se identifica la división sexual del trabajo con una división por la que las mujeres se quedan en la unidad doméstica y los hombres trabajan fuera (...)” (Harris, 1986, p. 216), es decir, reproducción frente a producción. La antropóloga Anastasia Téllez (2001) deconstruye los conceptos de trabajo y género, haciendo una exposición sobre las representaciones ideológicas que se hacen en relación al trabajo y sobre qué género puede desarrollar el mismo. Esas concepciones ideológico-representativas que se realizan, dejan a las mujeres apartadas del trabajo remunerado y socialmente bien visto, para constreñirlas en el ámbito doméstico, nada valorado y no remunerado; esta división no solo tiene que ver con la reproducción, sino con el rol sexual, el estereotipo de género que se tiene sobre la mujer y sus aptitudes, que a día de hoy aún persisten.

Por consiguiente, la división social del trabajo, se fundamenta en una división biológica que está presente desde el paleolítico, creencia androcéntrica, que se basa en la teoría del hombre cazador (autor más representativo de estas teorías S.L. Washburn) y la teoría de la mujer recolectora; esta sería la primera división social del trabajo que se conoce, teorías marcadas por la visión principal que tenía la caza, sin dar importancia a la recolección, siendo el principal sustento de la población (Téllez, 2001).

Pese a que se intentó dar una visión menos androcéntrica de las teorías sobre cazadores y recolectoras, alegando que la caza no era el sustento principal de los pueblos, puesto que la recolección era la primera fuente de energía, dándole a las mujeres, las cuales ejercían esa actividad, mayor representación; los estudios científicos más actuales desmontan esta teoría. La teoría cazadores-recolectoras se basa en una concepción androcéntrica de las actividades realizadas por hombres y mujeres. Se considera que la caza requiere más valentía, fuerza física y velocidad, características asociadas al rol masculino; imponiéndoles a las mujeres tareas más livianas que pudieran compaginarse con la maternidad.

Sin embargo, nuevos hallazgos han descubierto que las mujeres también cazaban, debido a que sus huesos presentaban las mismas cicatrices que los restos procedentes de los hombres. Este descubrimiento realizado por los investigadores antropólogos de la Universidad de Arizona Mary C. Stiner y Steven L. Kuhn, les llevaba a deducir que

“Los cuerpos de las neandertales estaban tan robustamente contruidos que es improbable que simplemente se sentaran en casa cuidando sus hijos.” Khun y Stinner, 2006.

La división sexual del trabajo se produce por la construcción cultural de género, por el que, en base a las diferencias biológicas se atribuyen unos roles específicos a hombres y mujeres, rol masculino y rol femenino. Estos roles el género se representan ideológicamente a partir de la socialización y el aprendizaje. Por lo tanto, las representaciones ideológicas sobre el trabajo se orientan a las concepciones culturales que tenemos sobre lo que es masculino y femenino; lo intelectual, la fuerza de trabajo, lo científico, eran trabajos para los hombres; los cuidados, la limpieza, y los trabajos manuales, eran para las mujeres (Téllez, 2001). Este es el motivo por el cual, según los roles sexuales predeterminados, se han reservado unas series de aptitudes a desempeñar por los hombres y otras a desempeñar por las mujeres.

2. Empleo feminizado y masculinizado

De esa primigenia división sexual del trabajo derivan los empleos feminizados y masculinizados. A día de hoy siguen existiendo esas representaciones ideológicas de lo que es el trabajo del hombre y el trabajo de la mujer (Téllez, 2001). Se siguen perpetuando los roles de género, y las oposiciones binarias: naturaleza/cultura, doméstico/público, producción/reproducción.

Las mujeres se han ido introduciendo en el mundo laboral poco a poco, y siempre en profesiones relacionadas con los roles asociados a su sexo, con labores de cuidado, y siempre de manera subordinada a los hombres. Actualmente, las mujeres son mayoría en sanidad, en educación, mientras que en la construcción, por ejemplo, son mayoritariamente hombres ³. Los empleos feminizados y masculinizados, se diferencian por el valor que a unos y a otros se les da, tanto a nivel económico, como social.

Se procede a examinar la tabla nº 1 que hay a continuación, donde se puede observar en valores absolutos el porcentaje de mujeres y hombres que hay en los diferentes sectores de actividad. Los porcentajes de la tabla que más diferencias presentan, por tener mayor representación masculina son, por ejemplo, la agricultura, ganadería y pesca (5,7% de hombres y 2,3 % de mujeres), la industria manufacturera (16,5% hombres y 7,1 % mujeres), construcción (11,3 % de hombres frente al 1,3 % de mujeres), transporte y almacenamiento (7,4 % de hombres y 2,3 % de mujeres). Por el contrario, las actividades que están, manifiestamente, más feminizadas son: educación (4,5 % hombres y 11% mujeres), actividades sanitarias y servicios sociales (4,1 % hombres y 15,6 % de mujeres), y actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio (0,7 % hombres frente al 5,7 % de mujeres).

Tabla nº 1⁴ Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo:

³ Datos del INE del 2021 2T.

⁴ Fuente: Instituto Nacional de Estadística 23/08/2021.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	Porcentaje 2021T2	Porcentaje 2021T2	Porcentaje 2021T2
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,1	5,7	2,3
B Industrias extractivas	0,2	0,3	0,1
C Industria manufacturera	12,2	16,5	7,1
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,5	0,6	0,4
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,8	1,2	0,2
F Construcción	6,7	11,3	1,3
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,9	14,0	15,9
H Transporte y almacenamiento	5,1	7,4	2,3
I Hostelería	7,3	6,4	8,4
J Información y comunicaciones	3,3	4,3	2,2
K Actividades financieras y de seguros	2,5	2,2	2,8
L Actividades inmobiliarias	0,7	0,6	0,9
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,5	5,1	5,9
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	5,1	4,3	6,0
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7,0	7,4	6,7
P Educación	7,5	4,5	11,0
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	9,4	4,1	15,6
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,9	2,1	1,8
S Otros servicios	2,4	1,4	3,6
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	3,0	0,7	5,7

Como se puede apreciar en la tabla 1, la división del trabajo se sigue perpetuando. Las mujeres son mayoría en empleos relacionados con las labores de cuidado, y el entorno doméstico, empleos menos valorados socialmente que los empleos masculinizados, hasta el punto de que repercute en la propia autopercepción de las mujeres que les impide verse como oficiales de la construcción, arquitectas competentes, o científicas de renombre. Por ejemplo, en atención a los datos estadísticos en España sobre las personas matriculadas en las universidades, según el informe “Datos y Cifras del Sistema Universitario Español, 2019-2020”, habían 1.595.039 en los diferentes niveles (Grado, Máster y Doctorado), el 59% eran mujeres. No obstante, la matriculación femenina era mayoritaria en Ciencias de la Salud (70,3%), las Artes y Humanidades (61,6%) y las Ciencias Sociales y Jurídicas (59,8%). Sin embargo, los datos de mujeres matriculadas en las carreras denominadas “STEM”, son diametralmente inferiores, sobre todo en Arquitectura e Ingeniería, donde se reduce la presencia femenina hasta el 24,8%, 34,2 puntos por debajo de la media nacional. Esto contrasta con que las profesiones relacionadas con las STEM son las que están mejor remuneradas en España.

Esta reducción de mujeres en ese tipo de carreras es debido a un constructo sociocultural que les hace creer a las niñas, desde bien pequeñas, que no están capacitadas para las ciencias. Las ideas preconcebidas que asocian una mayor

brillantez intelectual al sexo masculino empiezan a afectar a las niñas desde los seis años, según indica un estudio de las universidades de Nueva York, Illinois y Princeton, cuyos resultados se publicaron en la revista *Science* el 27/01/2017⁵. Por eso, es evidente que la brecha salarial por razón de sexo deviene de una sociedad patriarcal, que subordina a las mujeres a una posición inferior, por medio de su herramienta principal, el género. Si el sexo da lugar a la identidad y la diferencia, el género condiciona la igualdad o desigualdad de las diferencias porque la relación entre sexo y género está mediada, de forma que el género ya es un resultado o producto de tal mediación (García Campá y Ventura Franch, 2021 p-152). De este modo, se impone a las mujeres realizar ciertas actividades, que están menos valoradas social y económicamente, en el ámbito laboral.

Se parte del supuesto de que a las mujeres se les paga menos desempeñando los mismos puestos de trabajo, debido a las diferentes nomenclaturas de los mismos puestos de trabajo (por ejemplo, limpiadoras/conserje), se les paga menos por trabajos realizados siendo del mismo valor (limpiadoras/peones); asimismo, cobran menos porque las mujeres tienen empleos más precarios, temporales, y jornadas parciales, porque hacen la doble jornada laboral (doméstica y profesional) lo que les impide desarrollarse profesionalmente al mismo nivel que los hombres; y cobran menos, porque los empleos feminizados están peor remunerados que los masculinizados. Esto lo muestra Pilar Goñalons en su artículo “La brecha de género y la devaluación del trabajo feminizado” con diferentes comparativas que permiten ver las diferencias de salarios entre unos y otros trabajos:

«En la categoría de servicios y trabajadores de venta, por ejemplo, la ocupación de servicios de protección (80% son hombres) paga 1900 euros al mes y la ocupación de servicios personales (80% mujeres) paga 900 euros al mes.

Pasa lo mismo si comparamos ocupaciones en categorías de alta cualificación. En la categoría de técnicos y profesionales asociados, si trabajas en ciencia, información y comunicación (75% hombres) cobras 2049 euros de promedio, y si

⁵ <https://www.science.org/doi/full/10.1126/science.aah6524> (Consultado el 25/09/2021)

trabajos en salud (75% mujeres) cobras 1405 euros de promedio; 600 euros de diferencia.»⁶

La brecha salarial entre trabajos feminizados y masculinizados no se debe a diferencias de cualificación o de sector, se debe al valor que se le da a los empleos que ocupan hombres o mujeres. Además, el trabajo de las mujeres sigue siendo secundario al de los hombres, opcional y eventual, por lo siguiente: secundario, porque no está del todo asumido socialmente que una mujer cobre más que su pareja varón, el hombre sigue considerándose como el sustentador principal de la familia, además, cobrar menos que su mujer atentaría contra su virilidad. Opcional, porque el trabajo principal de la mujer es el doméstico, del hogar y de la reproducción y cuidado de los hijos. Y opcional, porque siempre va a ser un complemento salarial del salario principal del hombre (Téllez, 2001).

En conclusión, la división sexual del trabajo desemboca en la problemática de la división de los sectores de actividad, entre sectores masculinizados y sectores feminizados, y su diferente valor económico y social que se les da por parte de la sociedad, considerando de menor valor los cuidados personales (como puede ser el trabajo que desempeña una auxiliar de enfermería, una educadora infantil, una limpiadora, etc.), que los cuidados materiales (como puede ser un vigilante de seguridad de un establecimiento, un mecánico, un albañil, etc.). Esta es una de las causas que impide la disminución del porcentaje de la brecha salarial.

III. REAL DECRETO 902/2020 DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

1. Situación previa a la aprobación del Real Decreto 902/2020

El 13 de octubre de 2020 se aprobó el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre hombres y mujeres (en adelante RD 902/2020). En el año 2019, la brecha salarial por razón de sexo en España, se situó en un 11,9 %, estando la media

⁶ Datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2018.

europea en un 14,1 %. Los factores que inciden en la brecha salarial, tal y como se ha expuesto, derivan de la división sexual del trabajo, y son los siguientes:

- Participación en el empleo de hombres y mujeres (63,59 % de hombres entre 16 y 70 tienen empleo, frente al 53,83 % de mujeres⁷). Las mujeres tienden a abandonar su carrera profesional para dedicarse a la familia.
- La tasa de desempleo es mayor en mujeres que en hombres. Derivada de la discriminación por sexo, a los hombres se les prevé una mayor disponibilidad laboral. (Tasa de desempleo en hombres 13,39 %, frente a la tasa de desempleo en mujeres 17,36 %).⁸
- El número de horas trabajadas en un empleo remunerado y el salario medio por hora es menor en mujeres que en hombres. Esta situación se relaciona con las dos siguientes:
- La incidencia de la jornada parcial es mayor en las mujeres (22,8 % de mujeres frente al 6,7 % de hombres). De la totalidad de los trabajos a tiempo parcial, el 75% son realizados por mujeres.⁹ Tal y como refiere De la Rica (2017) los niños imponen una reducción en las horas trabajadas para las mujeres, según un estudio de Erosa, Fuster y Restuccia (2016).
- La segregación vertical, según un informe de la CNMV, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas era del 23,7% en 2019, 3,8 puntos superior a 2018 (en las empresas del IBEX 35 es del 27,5% frente al 23,9% de 2018)¹⁰. El comúnmente denominado techo de cristal.

⁷ Fuente: INE 2T 2021. Tasas de actividad por sexo y grupo de edad.

⁸ Fuente: INE 2T 2021. Tasas de paro por sexo y grupo de edad.

⁹ Fuente: INE 2020. Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo

¹⁰ <http://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t=%7B8e231ab6-4d7a-4617-98d4-ff41b22aca64%7D> (Consultado 30/08/2021)

- La segregación horizontal en el empleo entre hombres y mujeres, trabajo feminizado y masculinizado, dándole a este último mayor valor social y económico.

2. La nueva regulación de la igualdad retributiva

La brecha salarial deriva de la discriminación por sexo, que se encuentra incorporada en una sociedad patriarcal, sin que se perciba de manera directa. Esta discriminación indirecta que sufren las mujeres en el ámbito laboral es la que se pretende eliminar mediante la aprobación de leyes que legislan sobre la igualdad retributiva y la no discriminación, como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no consiguiendo reducir esta brecha y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con medidas más concretas. Actualmente, con la aprobación RD 902/2020, se pretende establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desarrollando mecanismos para identificar y corregir la desigualdad y luchar contra la misma. Así, los principales instrumentos que recoge el presente real decreto a analizar, se encaminan a garantizar la transparencia retributiva, a fin de conseguir iguales retribuciones por trabajos de igual valoración, y son los siguientes:

El registro retributivo (arts. 5 y 6 RD 902/2020). Todas las empresas, están obligadas a disponer de un registro retributivo de toda la plantilla, así como del personal directivo. La obligación de crear un registro retributivo ya existía antes de la aprobación del RD 902/2020, sin embargo, es en este donde se desarrolla su contenido más ampliamente, implantando los parámetros a incluir en el mismo, como, los valores medios correspondientes a los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que le sea aplicable.

Asimismo, el RD 902/2020 renueva el principio de transparencia que recogía el art. 28.2 del Estatuto de los trabajadores, añadiendo que, se pondrá tener acceso al

registro retributivo aunque no haya representación legal, aunque, en este caso, solo se facilitaría al trabajador el porcentaje promedio de los salarios de hombres y mujeres, desglosado en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de calificación aplicable.

La auditoría retributiva (arts. 7 y 8 RD 902/2020). Solo las empresas de 100 trabajadores o más tendrán la obligación de incluir en su Plan de Igualdad, una auditoría retributiva (a partir del 7 de marzo de 2022 serán todas las empresas con 50 trabajadores o más). Con esta auditoría se obtendrá la información necesaria para comprobar si la empresa cumple con el principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres. La auditoría será transversal y consistirá en:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1º Evaluación de los puestos de trabajo en relación con el sistema retributivo y de promoción, valorando los puestos de trabajo, asignándoles un valor numérico a los mismos. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) El establecimiento de un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas, determinando para ello objetivos, actuaciones concretas, cronograma y los responsables para su implantación y seguimiento.

La transparencia en la negociación colectiva (art. 9 RD 902/2020). Se establece un sistema de valoración de puestos de trabajo, con el objetivo de comprobar que la

definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

La tutela administrativa y judicial (art. 10). La información retributiva, o la ausencia de la misma, podrán servir para llevar a cabo las acciones judiciales oportunas, individuales o colectivas. Las compañías deberán tener presente que, de acuerdo con la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (en adelante LISOS), la discriminación salarial se considera una falta muy grave, y se le aplican sanciones de cuantías considerablemente elevadas.

Lo que se pretende conseguir con la aprobación del presente Real Decreto es que los trabajos considerados de igual valor estén remunerados equitativamente. Para ello se define lo que se considera trabajo de igual valor, en su artículo 4.2 recoge lo siguiente:

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora,

incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño, aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Esta definición no es nueva, sino que le precede a la definición dada por el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que definió trabajo de igual valor; siendo el mismo reivindicado en las diferentes sentencias del TJUE como la última, de fecha 03/06/2021, dictada en el asunto Tesco Stores, C-624/19[1], en la que se declara que “el artículo 157 TFUE[2] debe interpretarse en el sentido de que tiene efecto directo en litigios entre particulares en los que se invoca la vulneración del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un «trabajo de igual valor», al que se refiere ese artículo”.

Por consiguiente, para hacer una correcta valoración de los puestos de trabajo, el propio Real Decreto establece una lista abierta de los factores o condiciones considerados relevantes, como la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, y los criterios a seguir, y sus implicaciones, para llevarla a cabo, como:

- Adecuación: implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- Totalidad: supone que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- Objetividad: significa que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución

y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

En conclusión, el RD 902/2020 es una medida necesaria, que permitirá llevar un mayor control de los salarios dentro de las compañías para evitar disparidades salariales que discriminen a las mujeres. Esta normativa ya se está incluyendo en las últimas sentencias de los Tribunales, en los casos de discriminación laboral por razón de sexo, una de las últimas sentencias, la nº 931/2021 de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria, Sec. 1, de 27 de julio de 2021, estima que «habiéndose probado la feminización de la categoría inferior (76'78% mujeres) y la masculinización de la superior (90'90% hombres), solo podemos concluir estimando el recurso planteado y apreciando la discriminación salarial por razón de sexo derivada del establecimiento de categorías diferentes para el desempeño de trabajos de igual valor, lo que se traduce en un impacto salarial adverso que redunda mayoritariamente en las mujeres , al ser este sector mayoritario en la categoría inferior y muy minoritario en la categoría superior».

Sin embargo, esta nueva ley no ataja el principal obstáculo que causa la brecha salarial, el cual se analiza en el presente trabajo, el menor valor económico que se le da a los empleos feminizados. Queda por tanto fuera de este real decreto la valoración global de los puestos de trabajos, el igualar en valor trabajos desempeñados en diferentes sectores. Otro inconveniente es que hay diferentes aspectos técnicos que pueden limitar la eficacia de la nueva normativa, como la dificultad para determinar cuándo un puesto tiene o no igual valor que otro así como de la complejidad del proceso de valoración de puestos. Además, el registro retributivo no incluye el número total de trabajadores en cada puesto de trabajo desagregado por sexo, por lo tanto no se mostraría la discriminación que se produce derivada de la segregación vertical, si todos los puestos superiores de una empresa fuera ocupados solo o mayoritariamente por hombres, mientras que los puestos base fuera ocupados por mujeres.

De la misma forma, otro factor desencadenante de la brecha salarial que intentó atajar el RDL 6/2019, pero que el RD 902/2020 nada legisla sobre ello, es el empleo eventual y las jornadas parciales, donde priman las mujeres para poder conciliar su vida laboral y familiar, lo que hace que cobren menos salario que los hombres. Además, el RD

902/2020 cuenta con un plazo demasiado amplio, de tres años desde la publicación, para la realización de las auditorías retributivas. Otro inconveniente es la falta de fondos especiales para que inspección de controle la implementación de estas medidas así como gestiones de manera efectiva las denuncias que la representación de los trabajadores pueda poner para perseguir la desigualdad.

IV. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA

1. La Brecha Salarial en España

Del análisis del Real Decreto 902/2020, se puede inferir que la brecha salarial se verá reducida, a largo plazo, con una gran labor por parte de los departamentos de RRHH, y gracias a la herramienta de la transparencia salarial que va a permitir a todas las personas trabajadoras conocer los sueldos de sus compañeras/os, a través de sus representantes sindicales o por ellas mismas, y así saber, si quienes desempeñan un trabajo de igual valor, están igual remunerados. Pasará tiempo hasta ver sus efectos en la disminución de la brecha salarial.

Sin embargo, la brecha salarial no se verá reducida de manera considerable si no se aprueban políticas públicas adecuadas para acabar con las que se consideran, las causas principales que originan la brecha salarial, como son: el menor valor económico y social que se le da al empleo feminizado, la infrarrepresentación de las mujeres en empleos masculinizados y mejor remunerados debido a los estereotipos de género, el techo de cristal y el suelo pegajoso, la temporalidad en la contratación de mujeres, la jornada parcial, la baja tasa de empleo de las mujeres que contrasta con la mayor tasa de paro. Todos estos factores se analizarán a continuación.

En 2019, un Informe del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, recogía que la temporalidad y la parcialidad son dos de los principales problemas que impiden reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres¹¹. Según el análisis anual,

¹¹ Gobierno de España. Ministerio de trabajo y economía social. Informe anual de la inspección de trabajo y seguridad social. 2019.

realizado en 2020, sobre “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2020”¹², el empleo a tiempo parcial lo concentran el 74% de las mujeres, esto da una proporción de que la cuarta parte de las mujeres trabajadoras tienen este tipo de jornada. Asimismo, las mujeres asalariadas a tiempo parcial ocupan empleos feminizados como son los servicios de restauración, cuidados, comerciales, y de oficina.

Por otro lado, está la temporalidad en los contratos, que junto con la jornada parcial son dos de las principales causas de la brecha salarial no subsanables con la aprobación del RD 902/2020. Según los últimos datos de la EPA correspondientes al segundo trimestre de 2020, la tasa de temporalidad de las mujeres era del 24%, mientras que la de los hombres era del 20%. Una diferencia que constata que los contratos temporales son más habituales entre mujeres, confirmándose con ello una situación de inestabilidad laboral mucho más grave que en el caso de los hombres. Esta temporalidad muchas veces es debida a la falta de corresponsabilidad en el hogar, que hace que las mujeres se vean abocadas a trabajar de manera temporal para poder compaginar el trabajo no remunerado (doméstico), con el trabajo remunerado (empleos estacionales, contratos fijos discontinuos, etc.)

Pero el único motivo no es que las mujeres trabajen en mayor proporción con contratos temporales y a jornada parcial, sino que, además, su tasa de actividad es menor. Según datos de la EPA de julio de 2021, la tasa de actividad de las mujeres es de un 53,8 % frente al 63,6 % para los hombres. Este dato contrasta con la tasa de paro, según los datos del INE del 2T de 2021, la mujeres tienen una tasa de paro mayor, la cual asciende al 17,36 %, bastante por encima del 13,39 % de los hombres.

Otro factor determinante a destacar como causante de la brecha salarial, es el mayor porcentaje de mujeres que se cogen excedencias para ocuparse de los cuidados, derivada de la fuerte desigualdad existente entre mujeres y hombres en el rol que

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2019.pdf

¹²Gobierno de España. Ministerio de trabajo y economía social. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2020. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2020.pdf

adoptan ante las responsabilidades familiares; pese a que se ha ido progresando en materia de conciliación, no ha supuesto un cambio significativo para la situación de las mujeres. Según los datos publicados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en 2020¹³, de 54.723 excedencias solicitadas, el 87,2% fueron solicitadas por mujeres.

Estos factores contrastan con la especial atención que la Ley de igualdad de 2007 puso en las tres principales causas de discriminación de las mujeres, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art.3 LOI). Como estas tres circunstancias eran propias del sujeto excluido de la norma, se han convertido en *oportunidades para la discriminación contra las mujeres* (García Campá y Ventura Franch, 2021 p-149). Lo cual repercute en una desigualdad laboral.

En cuanto al techo de cristal¹⁴, se define como, el límite invisible que impide el crecimiento laboral o ascenso de las mujeres dentro de una empresa, es otro de los factores que implica que las mujeres sigan cobrando menos que los hombres, ya que mientras ellos ocupan los puestos más altos en las empresas, como Gerentes, Consejeros, Directivos, nosotras nos encontramos en la base de la pirámide laboral, ocupando puestos bajos y medios. En este caso, el RD 902/2020, sí que prevé esta situación e intenta paliarla, aunque solo en uno de sus aspectos. Lo que promueve el RD es que, el personal laboral pueda seguir ocupando puestos de responsabilidad aunque solicite una reducción de jornada, sin que ello le impida promocionar, por el único hecho de no estar en una jornada completa (*art. 8.1.a) 2º RD 902/2020, que prevé que no haya una repercusión salarial negativa, en cuanto a la reducción de la jornada por conciliación familiar. Esta medida necesaria en su especificación, aunque ya existía, puesto que esta repercusión negativa era una discriminación indirecta denunciabile (art. 6.2 Ley 3/2007).*

El artículo 8 del RD 902/2020 pretende contribuir a mejorar la situación laboral de las mujeres, para que no se las penalice en caso de que quieran acogerse a una

¹³ Gobierno de España. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones. Estadísticas. <https://www.inclusion.gob.es/es/estadisticas/novedades/todas/index.htm> (Consultado el 9/10/2021)

¹⁴ Término acuñado por la escritora Marilyn Loden durante un discurso en la BBC, 1978.

reducción de jornada, sin que se pierda la oportunidad de promocionar a un puesto superior, o si están ya ocupándolo, impide al empresario relegar es esa trabajadora a un puesto inferior. Se podría relacionar la penalización que deriva de la reducción de la jornada con la elevada presencialidad que hay en las empresas españolas, que también repercute negativamente en las mujeres, puesto que son las que suelen requerir más horas para el cuidado de menores, mayores y/o dependientes.

Por otro lado, estaría el concepto de suelo pegajoso, el cual está relacionado con el concepto de techo de cristal, y se trata de, la realidad a través de la cual las mujeres sufren una serie de obstáculos que les impiden desarrollarse en el mundo laboral o en la esfera de lo público. El suelo pegajoso también se refiere a la disminución de las posibilidades de ascenso de las mujeres, debido a las cargas familiares, lo que las limita a la hora reciclarse profesionalmente, acudir a reuniones, o incluso a socializar dentro del ámbito empresarial. Este efecto de suelo pegajoso tiene una relación directa con la sobrecarga que sufren las mujeres con la doble jornada y la falta de conciliación por parte de los varones, y hace que las mujeres en vez de progresar en su carrera profesional, abandonen sus puestos de trabajo o reduzcan sus jornadas.

Por último, en cuanto a los empleos masculinizados y feminizados, se retoman las primeras reflexiones realizadas al principio del trabajo puesto que, una de las causas principales que originan la brecha salarial es la división sexual del trabajo, porque influye, primero, en la menor incorporación al trabajo de las mujeres, segundo, en la incorporación en empleos temporales más precarizados y con jornadas parciales, tercero, por la dificultad de acceder a puestos directivos en igualdad de condiciones con los hombres, y por último, y por eso no menos importante, su ingreso a determinados sectores de la actividad, más feminizados y el menor valor que se le da a esos sectores.

Por ello, aunque las mujeres representen el 48% de la población asalariada, esta presencia estable en el mercado laboral de las mujeres es insuficiente a la hora de combatir los sectores de actividad masculinizados y feminizados; es decir, la distribución de mujeres y hombres en las diferentes ramas de actividad es muy acuciante. Tal y como se relató en el apartado II. 2. Empleo feminizado y masculinizado (pág.14), hay sectores de actividad ocupados en mayor proporción por

hombres, y otros que ocupan las mujeres en su mayoría, por eso se habla de sectores laborales masculinizados, como puede ser la construcción, y sectores feminizados, como puede ser la educación. Pues tal y como se ha indicado, los empleos masculinizados, aparte de tener mayor valor social, tienen mucho más valor económico que los feminizados, siendo, a su vez, estos empleos más precarios.

A esta conclusión se puede llegar examinando la siguiente tabla nº 2 de ganancia media anual por sector de actividad, y poniéndola en relación a la Tabla 1 anexada en la página 15. Como se puede observar las remuneraciones medias de los diferentes sectores de actividad desagregadas por sexo, así como también vemos en la última columna el porcentaje de participación de las mujeres en dichos sectores de la actividad.

Tabla nº 2 de ganancia media anual por sector de actividad (Elaborada por CCOO, a partir de datos de la EES 2020 y EPA 2018)¹⁵

¹⁵ Cuentas claras para acabar con la brecha salarial (febrero 2021) Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.

Ganancia media anual por sector de actividad				
	Ganancia en €			Mujeres/Total población asalariada (%)
	Mujeres	Hombres	Ganancia relativa	
TOTAL	21.012	26.738	127%	48%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	44.396	53.380	120%	29%
K. Actividades financieras y de seguros	39.662	51.843	131%	53%
B. Industrias extractivas	38.901	33.095	85%	9%
J. Información y comunicaciones	29.099	35.411	122%	30%
C. Industria manufacturera	23.092	29.288	127%	27%
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	28.095	31.469	112%	42%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	24.600	34.174	139%	78%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y	24.303	28.075	116%	17%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	23.410	33.778	144%	57%
P. Educación	23.226	24.532	106%	68%
H. Transporte y almacenamiento	22.596	25.275	112%	20%
F. Construcción	21.919	23.118	105%	10%
L. Actividades inmobiliarias	18.744	25.083	134%	62%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	17.741	24.277	137%	52%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16.366	20.140	123%	44%
S. Otros servicios	14.267	20.798	146%	68%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	14.101	20.794	147%	57%
I. Hostelería	12.809	16.272	127%	56%

Como se ha reiterado en diversas ocasiones, en la sociedad actual, hay sectores de actividad profundamente masculinizados como son el sector de la construcción, el transporte, la industria manufacturera, los suministros de agua y energía. Si observamos la tabla nº 1, en el sector de la construcción hay 9 veces más hombres que mujeres, en la industria manufacturera transporte y suministros hay más del doble de hombres que de mujeres.

A sensu contrario, hay sectores feminizados, como sanidad, educación, el sector servicios, las actividades en los hogares. Debido a la feminización de estos sectores fue que las mujeres, como en toda crisis, salieron más perjudicadas en la pandemia del Covid-19. Las mujeres fueron las más afectadas en esta crisis porque los sectores más afectados fueron los más feminizados. Observando la tabla nº 1 se puede ver que en el sector de educación la mujeres superan en más del doble a los hombres, en sanidad los cuadruplican, y en el sector de actividades en los hogares, el número de

hombre es ínfimo, un 0,7 % frente al 5,7% de mujeres. Por último, en el sector servicios (comercio, hostelería, ventas), las mujeres superan en más de tres puntos a los hombres.

Destacados estos datos, cabe comprobar qué ganancia media hay en estos sectores, partiendo de la base de que las mujeres ya ganan de media menos que los hombres, exactamente 5.726 € menos. Según la tabla nº 2, y analizando los mismos sectores antes expuestos, los sectores feminizados tienen una ganancia media inferior que los masculinizados. En el sector de la construcción los hombres ganan de media 23.118 €, mientras que en hostelería las mujeres ganan de media 12.809 €. En sanidad las mujeres ganan de media 24.600 €, 10.000 € menos que sus homólogos, mientras que en el sector de suministros de energía los hombres ganan de media 53.380 €.

Las mujeres cobran de media menos que los hombres en los mismos sectores de actividad, y los sectores feminizados son remunerados de manera inferior que los masculinizados. Se podría alegar esta diferencia a las características de trabajos, pero se ha comprobado que cuidar de la salud de las personas y educar hijas e hijos ajenos, menores de edad, tiene menos valor económico que levantar una pared de ladrillos, por ejemplo. Por ello, en el siguiente apartado se analizarán dos Convenios colectivos de diferentes sectores de la actividad, uno de un sector masculinizado y el otro de un sector feminizado.

Para concluir, se procederá al análisis de la brecha salarial entre mujeres y hombres según tramos de edad, puesto que también es un factor a tener en cuenta a la hora de analizar la brecha salarial, por los motivos que a continuación exponremos.

Tabla nº 3¹⁶ Brecha salarial por razón de sexo (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo.

¹⁶ Fuente: Estadísticas de mercado laboral. Eurostat. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

	2017
Menos de 25 años	4,1
De 25 a 34 años	5,0
De 35 a 44 años	10,4
De 45 a 54 años	15,8
De 55 a 64 años	20,5
65 y más años	51,1

Los últimos datos que ofrece el INE son de 2017, no obstante, la situación no ha variado mucho, las mujeres más mayores siguen siendo las más perjudicadas en comparación a los hombres de su misma edad, situación que se analizará a continuación. En primer lugar, hay que tener en cuenta el contexto, 2017, según el Informe de Datos y Cifras del Sistema Universitario Español 2018-2019, publicado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades 2019¹⁷, recoge que en el período de 2017-2018 el 54,8% del total del estudiantado universitario matriculado eran mujeres, siendo este porcentaje de 55,1% en Grado, de 54,8% en Máster y de 49,8% en Doctorado. En cuanto a los estudiantes graduados ese mismo año, 2016-2017, el 57,9 % del total del alumnado egresado eran mujeres.

Bajo este contexto, se puede entender que la brecha salarial en personas de 25 años o menos sea de 4,1 %, puesto que hay más mujeres que a esa edad siguen estudiando, siendo población inactiva, frente a los hombres que comienzan a trabajar a edades más tempranas. Esa brecha sería justificable. Sin embargo, que la brecha salarial suba un punto en edades comprendidas entre 25 y 34 años, cuando las mujeres tienen una mayor cualificación, refleja que las mujeres cobran menos pese a estar más cualificadas, también influye que en esa franja de edad es más probable que las mujeres decidan ser madres, por lo que, se las ve menos atractivas a la hora de contratar.

¹⁷ Gobierno de España. Ministerio de Ciencia, innovación y universidades. Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2018-2019 <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:2af709c9-9532-414e-9bad-c390d32998d4/datos-y-cifras-sue-2018-19.pdf> (Consultado el 18/09/2021)

Pero la brecha salarial se duplica en la franja de edad de 35 años a 44. Aquí el motivo es principalmente uno, la familia. Actualmente, 2021, no hay una corresponsabilidad efectiva, por lo que es la mujer la que se encarga de las labores domésticas y de cuidado de menores, mayores y dependientes. Mientras que las mujeres dejan sus trabajos porque es difícil, y en ocasiones, imposible, compaginarlo con los cuidados, o reducen su jornada, los hombres se aprovechan de ello, orientándose en su carrera profesional, y promocionando en la misma, porque solo dedica su tiempo al trabajo (De la Rica, 2017).

En el tramo de 45 a 54, la brecha salarial crece 5,4 puntos más, esto es debido a la falta de capital humano de esas mujeres que han hecho un parón en su vida laboral, con la consecuente pérdida de capacidades, así como el menor atesoramiento de experiencia, lo que las pone en una situación inferior a esos hombres que solo se han dedicado a prosperar en el trabajo (De la Rica 2017). Es evidente, que los motivos de la brecha salarial expuestos en este análisis no se separan de los motivos principales que ocasionan la brecha salarial, que son la división sexual del trabajo, los empleos feminizados peor remunerados, el techo de cristal que impide que las mujeres accedan en igualdad de condiciones a puestos directivos, la doble jornada laboral que sufren las mujeres, compatibilizando trabajo remunerado y tareas reproductivas, lo que las lleva a trabajar a jornada parcial y en empleos más precarios y temporales.

A cada tramo de edad le afectan tangencialmente otros motivos que produce que las mujeres cobren menos que los hombres. Por eso, los tramos de edad más afectados, con mayor brecha salarial, son los tramos de mayor edad. En estos casos, hay que partir del año de nacimiento de esos dos grupos de edad. Por un lado, el tramo de 55 a 64 y el tramo de más de 65 años, donde la brecha salarial del primero alcanza el 20,5 %, y la del segundo llega hasta el 51,1 %.

Para entrar a analizar esta brecha hay que partir del contexto. El primer tramo de edad nació entre 1953 y 1962, era otra época, la incorporación de las mujeres a los estudios superiores era inferior, las mujeres en este período solían dejar de trabajar en cuanto se casaban, su incorporación al trabajo era menor, y poco cualificado, puesto que la tasa de mujeres matriculadas en la universidad en 1975 era del 38 %. Además, tal y como recoge Laura López (2008) en su artículo, la entrada de las mujeres en las

universidades venía orientada a que su matriculación se dirigiera hacia las carreras pertenecientes a las Ciencias de la Educación y Humanidades, mientras que los hombres ocupaban casi en exclusiva las Ingenierías y las Escuelas Técnicas Superiores. Pero esta situación poco ha variado hoy en día, como se expuso en la página 12, en 2020 el porcentaje de mujeres matriculadas en Arquitectura e Ingeniería, fue del 24,8%, 34,2 puntos por debajo de la media nacional¹⁸.

Por último, la brecha salarial más destacable es con respecto a la edad de 65 años y más, y aquí no habla de otra cosa de que las pensiones. Las pensiones de las mujeres son grotescamente pequeñas en comparación con las de los hombres, de hecho, las pensiones de estas mujeres suelen ser no contributivas¹⁹, porque no han desarrollado ninguna actividad económica debido a que han estado confinadas en el hogar, hablamos de mujeres nacidas entre finales de los 30 y principios de los 50. De ahí que la brecha sea tan acuciada.

En conclusión, las diferencias salariales entre mujeres y hombres en todas las edades pero más concretamente en edades más avanzadas se debe a diferentes factores, entre los que se incluyen: La alta presencia de las mujeres en sectores precarizados y mal remunerados, la falta de representación de mujeres en altos cargos (techo de cristal), el abandono del mercado laboral para atender responsabilidades del ámbito doméstico y de cuidados (trabajo reproductivo), la menor experiencia atesorada, entre otros. Lo cual repercute directamente, como se ha detallado, en las cotizaciones de las mujeres, consecuencia directa de las futuras irrisorias pensiones recibidas.

¹⁸ Gobierno de España. Ministerio de Ciencia, innovación y universidades. Datos y Cifras del Sistema Universitario Español, 2019-2020. https://transparencia.gob.es/servicios-buscador/contenido/estadisticas.htm?id=ETCAS_4699&lang=es&fcAct=2021-02-17T08:55:00.698Z

¹⁹ Según el Informe Perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social 2019, el 65% de las pensiones no contributivas se cobran por mujeres.

2. La brecha salarial en dos ámbitos diferentes: Análisis de dos convenios colectivos, el Convenio Colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de Albacete (2018-2020), en adelante Convenio de talleres, y el XII Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y Educación Infantil (2019-2021)

En este punto se analizarán dos Convenios Colectivos de dos sectores contrapuestos por ser uno, profundamente masculino y el otro, por lo contrario, el sector de los talleres de reparación de vehículos, y del sector de educación infantil y guarderías. La idea de analizar estos dos sectores concretos, viene de la lectura de un artículo de El País que se titulaba de la siguiente forma «Se paga más a quien cuida el coche que a quien cuida de los hijos», escrito por Ricardo Morón. En el mismo hace referencia a los convenios que se compararan, el Convenio Colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de Albacete (2018-2020), en adelante Convenio de talleres, y el XII Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y Educación Infantil (actualizado este año), en adelante Convenio de educación, haciéndose una contraposición de los salarios base de ambos.

Se han escogido estos dos ámbitos tan diferentes para ponderar el menor valor remuneratorio y por ende social, que se le da al cuidado de los menores, una actividad fundamental para el crecimiento y el desarrollo de los mismos, así como el propio desarrollo de sociedad humana, como también para la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias. Pero, ante una pregunta al aire sobre qué se considera que tiene más valor, si cuidar a un bebé de 6 meses o cambiar una bujía, cualquier persona estimaría que lo primero. Sin embargo, como se podrá comprobar a lo largo del estudio comparativo de los convenios, ese mayor valor del cuidado de los menores no se ve compensado económicamente.

El estudio de los Convenios se realizará bajo los parámetros del RD 902/2020, es decir, se examinará de cada Convenio lo siguiente: la clasificación profesional, los tipos de contratación, el periodo de prueba, el cese voluntario, los permisos retribuidos, las medidas de conciliación, las excedencias, el permiso por riesgo durante el embarazo, la jubilación anticipada, y finalizaremos esta comparativa con el salario base y los complementos salariales, donde se analizará los trabajos que tienen el

mismo valor, según las indicaciones previstas en el RD 902/2020 de adecuación, totalidad y objetividad. El objetivo de este análisis es mostrar la diferente confección de los convenios según se negocien para sectores masculinizados o para sectores feminizados, y la diferencia salarial que muestran los trabajos de igual valor.

En cuanto a la clasificación profesional, destaca en este apartado, el Convenio de talleres, por la importancia que le da a la descripción de los grupos profesionales, con sus funciones redactadas hasta en catorce apartados, donde se definen los factores que influyen en la clasificación, como la autonomía, la responsabilidad, la iniciativa, los conocimientos, el mando y la complejidad. Sin embargo, en el Convenio de educación nada se incluye a este respecto. A primera vista, se puede pensar que la valoración de los puestos de trabajo del sector de talleres es más importante, o mejor dicho, se le da más importancia, que a los puestos del Sector educativo. Además, también se hace una diferenciación de los puestos de trabajo dividiéndolos hasta en siete grupos profesionales, sin embargo, el Convenio de educación solo reconoce tres, el personal directivo se recoge aparte.

Destaca dentro del apartado de contratación de los convenios algo muy llamativo. El Convenio de talleres indica que el empresario podrá reducirle a trabajador la jornada hasta en 4 horas diarias, siempre que le avise con 5 días de antelación, y que se deba a circunstancias de la producción (descenso del trabajo). Sin embargo, en los tipos de contrato que se recogen en el convenio, no aparece el contrato a tiempo parcial, ni se menciona el mismo. Esto es destacable ya que, son las mujeres las que trabajan mayoritariamente a tiempo parcial (74 %), es evidente que en el Convenio de educación sí recoge este tipo de contrato, y además en su art. 30 se encuentra regulada la contratación de personas con discapacidad. El Convenio de talleres no se pronuncia a este respecto, de hecho en ningún apartado del convenio hace referencia a las personas con discapacidad.

El periodo de prueba. La duración de este periodo varía según la cualificación requerida en los empleos, su plazo es menor en empleos menos cualificados, y aumenta en empleos en los que se requiere una mayor cualificación. Pues bien, llama la atención que el Convenio de talleres tenga un período de prueba de 2 meses como máximo para el personal titulado, y 15 días para el resto. Sin embargo, en el Convenio

de educación el periodo de prueba para el personal titulado es de 3 meses, para el personal auxiliar y complementario es de 2 meses, y para el resto de empleados es de 1 mes. Esta diferenciación puede converger en dos conclusiones, la primera, que a las mujeres se les prejuzga en mayor medida sus conocimientos y habilidades, teniendo que demostrar el doble que los hombres para ser contratadas, e incluso para ser tenidas en cuenta en un proceso de selección. Segunda, que el mayor periodo de prueba venga a denotar la importancia de la labor que desempeñan las profesionales del Sector de la educación, sin que esta importancia se vea compensada por la vía económica.

El cese voluntario. Especifica el Convenio de talleres que ante el cese voluntario del trabajador, éste deberá avisar con una antelación de 15 días; de la misma forma viene recogido en el Convenio de educación, sin embargo, la penalización en el primer caso será a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, excepto durante el período de prueba, y en el Convenio de educación la indemnización será del doble, dos días por cada uno de retraso en el preaviso. Una muestra más de la importancia de este sector, puesto que no es lo mismo dejar desprovisto a un taller de profesionales que a una escuela infantil. Nuevamente se ve una revalorización indirecta del trabajo de las educadoras infantiles, no correspondida con un incremento retributivo en sus salarios.

Los permisos retribuidos. Se destaca que, dentro del Convenio de talleres haya un permiso de 3 días por nacimiento de hijo, a parte del permiso de paternidad, que en ese momento, se establecía en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición final 38ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que amplió los permisos de paternidad a cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Con lo cual, por qué viene especificado un permiso menor, si los permisos de paternidad y maternidad vienen establecidos por otra norma de rango de ley. Se podría entrever que este permiso viene a condicionar el uso del permiso de paternidad por los trabajadores, dado que en aquel momento no era obligatorio su uso, que los hombres utilizaran el permiso de paternidad más amplio que se prevé a nivel estatal.

El uso de los permisos de paternidad ha ido creciendo paulatinamente, en primer lugar por el propio incremento de los mismos, y en segundo, por la mayor concienciación en la corresponsabilidad. No obstante, queda mucho por avanzar en este aspecto, puesto que las mujeres utilizan el 100% de ese tiempo para cuidar, mientras que los hombres se lo toman más como un descanso²⁰.

La conciliación. En el Convenio de educación hay un artículo completo dedicado a la conciliación laboral y familiar, el artículo 39, sin embargo, en el Convenio de talleres aparece la conciliación dentro de las medidas del Plan de igualdad, que en 2018 solo era obligatorio para empresas de más de 250 trabajadores. No obstante, dentro del art. 5, sobre la jornada laboral, el Convenio de talleres recoge que: «Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas, mediante acuerdo entre el empresario y el trabajador.»

En el Convenio de talleres no se establece la reducción de jornada por cuidado de menores o de otros familiares, ni tampoco los permisos retribuidos de lactancia. Está claro que el convenio está orientado para hombres, con lo que las pocas mujeres que participan en este sector, la mayor parte de las veces se verán desprotegidas por un convenio que no las contempla, puesto que son medidas pensadas por ellos, para ellos. El problema de los convenios es que, en las mesas de negociación de los mismos, las mujeres están infrarrepresentadas, por ello es importante que las mesas negociadoras se compongan de acuerdo con el principio de presencia equilibrada.

En cuanto a las excedencias, nada recoge el Convenio de talleres sobre las mismas. Hay que tener en cuenta que todo lo que no está establecido en el Convenio Colectivo se rige por el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio nunca puede empeorar los derechos que recoge el Estatuto, solo mejorarlos. Cabe decir que, al contrario que el Convenio de talleres, el Convenio de Educación Infantil recoge todas las excedencias, forzosas y voluntarias previstas en la ley. Nos remitimos al dato dado en la página 26,

²⁰ https://www.lavozdegalicia.es/noticia/pontevedra/marin/2018/09/05/mellizas-llevaron-papapodio/0003_201809P5C8993.htm (Consultado el 18/09/2021)

el 87,2% de las excedencias de 2020 fueron solicitadas por mujeres, se entiende por lo tanto la inclusión de las mismas en un sector, y su no inclusión en el contrario.

Es destacable que en el Convenio de talleres, teniendo en cuenta su actividad principal, nada contenga sobre el riesgo durante el embarazo, puesto que la profesión de mecánico conlleva unos movimientos, y una disposición que es imposible llevar a cabo durante un estado avanzado de embarazo, por ello, en muchos trabajos con condiciones que hagan peligrar al feto o a la mujer embarazada se establece una baja, de manera anticipada, por riesgo durante el embarazo (supermercados, tiendas, sanidad). Sin embargo, nada aparece en este convenio al ser un sector profundamente masculinizado, por lo que, probablemente, este punto no se halla discutido en la mesa negociadora.

En el convenio de talleres se prevé la jubilación anticipada, mientras que en el Convenio de educación infantil no. En educación infantil, la mayor parte del personal laboral está en contacto con menores de 0 a 5 años, teniendo a esa infancia a su cuidado. Sin embargo, analizados ambos convenios, el convenio de talleres considera aceptable una jubilación anticipada, sin diferenciar por grupos profesionales, mientras que el convenio de educación no lo considera aceptable. Vuelven a aparecer perjudicadas las mujeres, y se vuelve a observar el menor valor que se le otorgan a los cuidados, teniendo una relevancia superior para el mantenimiento del Estado.

En último lugar, se evaluará el salario base y los complementos, para hacer una comparativa de los trabajos de igual valor en un sector y en otro, pero también en general la remuneración que se recibe en un sector masculinizado en comparación a la que se recibe en un sector feminizado, para la misma cualificación profesional. En primer lugar, hay que destacar que los complementos salariales que recoge el Convenio de talleres son más que los que recoge el Convenio de educación. Mientras que este último tiene como complementos el CPP²¹, la antigüedad y dos pagas extras; el Convenio de talleres tiene dos pagas extras, antigüedad, nocturnidad, dietas y

²¹ Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional.

kilometraje. Complementos que harán variar el salario final que reciben al mes unos y otras.

Tabla 4: Tablas salariales centros de educación infantil 2021.

	Salario mensual	Salario anual (14 pagas)	CPP (14) Euros
<u>GRUPO I. PERSONAL DE AULA.</u>			
Maestro.	1.411,66 €	19.763,24 €	30,09
Educador Infantil.	968,09 €	13.553,26 €	23,11
Auxiliar de apoyo.	SMI ²²	SMI	15,92
<u>GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.</u>			
Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social.	1.401,30 €	19.618,20 €	29,54
<u>GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.</u>			
Personal de cocina.	SMI	SMI	15,92
Personal de limpieza.	SMI	SMI	15,92
Personal de mantenimiento.	SMI	SMI	15,92
Personal de servicios generales.	SMI	SMI	15,92
Personal administrativo.	SMI	SMI	15,92

²² El SMI de 2021 es de 950 €.

Tabla 5: Tabla salarial del Convenio Colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos 2020.

TABLAS SALARIALES AÑO 2020				
INCREMENTO DEL 1 % SOBRE LAS TABLAS DEL AÑO 2019 (efectos economicos desde el 1 de enero de 2020)				
Operarios	Empleados	Técnicos	Grupo	Salario mes
		Analista de sistemas. ingenieros. licenciados arquitectos. directores de áreas y servicios	1	1.897.69 €
		Peritos y aparejadores. ATS. (DUE). titulados superiores de entrada (1) graduados sociales	2	1.627.29 €
Maestro industrial. jefe de taller (formación cualificada)	Jefe de 1.ª Admtivo.	Analista programación. jefes áreas y servicios. delineante proyectista	3	1.475.39 €
Maestro de taller	Jefe de 2.ª Admtivo.	Técnico organización	4-A	1.420.99 €
Prof. de oficio especial.	Viajante	Técnico administrativo	4-B	1.399.82 €
Jefe de grupo	Of. Administrativo de 2.ª		5-A	1.354.46 €
Chófer de turismo y de camión. Capataz. Encargados (p. taller) Profesional de oficio 1.ª	Cajero		5-B	1.333.26 €
Profesional de oficio 2.ª			5-C	1.312.75 €
Conductor de máquina. Profesional de oficio 3.ª	Auxiliar Administrativo. telefonista. almacenero recepcionista. operador de ordenador. dependiente		6-B	1.294.83 €
Especialista			6-C	1.281.56 €
Peón. Personal de Limpieza	Ordenanza. portero		7-A	1.267.89 €
Aprendiz menor 18 años			7-B	762.35 €
Media dieta		21.47 €		
Dieta completa		42.98 €		
Plus kilometraje		0.43 €		

Como se exponía anteriormente un trabajo de igual valor, es aquel que tenga funciones equivalentes a otro, que las funciones o tareas encomendadas sean las mismas o sea equivalente el contenido esencial de la relación laboral, que el nivel educativo sea el mismo, siempre que guarden relación con el desarrollo de la actividad; que las condiciones profesionales y de formación, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, sean las mismas, que las condiciones laborales y los factores estrictamente relacionados con el desempeño, sean relevantes en el desempeño de la actividad. Es decir, hay que observar que las condiciones relevantes estén equiparadas según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad (ver pág. 23 Epígrafe III 2. del trabajo).

De la observación de ambas tablas salariales, se puede comprobar que el sector de Talleres de Reparación de vehículos está mejor remunerado que el de educación infantil. Evidentemente, el título del artículo de Ricardo Morón era totalmente fidedigno, el sector que se ocupa de la reparación y el cuidado de los vehículos tiene una importancia mayor que el sector que se ocupa del cuidado, la supervisión y la educación de la infancia entre 0 y 5 años. Esta aseveración parece increíble pero es totalmente cierta. El trabajo que corresponde a los cuidados está mayoritariamente feminizado y no es valorado económicamente, porque se entiende que es una cualidad innata de las mujeres, cuidar a los infantes, por lo tanto, no se valora como un trabajo real, puesto que las mujeres se han dedicado a la crianza toda su vida, por lo que, tampoco se le da el valor que merece.

En primer lugar, del análisis de las remuneraciones según las clasificaciones profesionales, según el grado de cualificación, se observa que, las licenciadas que trabajan en el sector de la educación infantil cobran 400 € menos que los licenciados que trabajan en el sector de los talleres, las diplomadas cobran doscientos euros menos que los diplomados en el sector de los talleres, pero es que el técnico superior de ciclo formativo cobra 500 euros más en el sector de los talleres de reparación de vehículos que una persona con la misma cualificación en el sector de la educación infantil. Esta comparativa no se centra en los trabajos de igual valor, solo en las cualificaciones profesionales, no obstante, es muy significativa la diferencia salarial con el mismo grado de estudios en uno y otro sector.

En segundo lugar, del análisis de los trabajos idénticos en sus funciones y cualificación, es decir, los trabajos de igual valor, como por ejemplo, el personal de limpieza, se puede comprobar que según el Convenio de talleres el personal que se dedica a las labores de limpieza cobra 1.267,89 €, cantidad que supera en 300 € al salario del personal de limpieza según la tabla salarial del Convenio de educación. Lo mismo ocurre con el personal auxiliar administrativo, también cobra más de 300 € que el personal auxiliar administrativo de las escuelas infantiles. Y ello sin tener en cuenta en este análisis los complementos salariales de unos y otras.

En conclusión, después del análisis de estos dos convenios, se muestra que las mujeres salen perjudicadas en cuanto a remuneración y a condiciones laborales; cabe poner de manifiesto que, el caso que acabamos de exponer, no se puede solventar con la aplicación del RD 902/2020, puesto que no recoge comparativas entre convenios ni entre sectores, por lo que, los sectores feminizados seguirán teniendo una retribución menor por la realización de un trabajo de igual valor que los de otros sectores masculinizados, prevaleciendo así la brecha salarial entre los sexos.

Por consiguiente, es necesaria una revisión completa del modelo laboral actual a fin de regular esta disparidad de criterios a la hora de valorar económicamente los puestos de trabajo según sectores. La auditoría retributiva que recoge el RD 902/2020 debería hacerse a nivel estatal en distintos sectores de actividad, para equiparar la remuneración de los trabajos de igual valor, según las condiciones laborales, la cualificación, y todos los parámetros que se recogen en el RD pero a nivel global. Mediante un diagnóstico de la situación actual, se podrá extraer una conclusión sobre la valoración de los diferentes oficios, de esta forma se podrán equiparar los puestos en los diferentes sectores y poner en valor los trabajos relacionados con el cuidado, para reducir, con ello, la brecha salarial entre mujeres y hombres.

V. CONCLUSIONES

La aprobación del RD 902/2020, así como la aprobación de todas las leyes que antecedieron a esta, allana el camino para conseguir esta equiparación salarial. Sin embargo, si hay una medida fundamental para conseguir esa igualdad entre los sexos, es la abolición del género, abolir ese constructo sociocultural que constriñe a las

mujeres en el trabajo reproductivo y a los hombres en el productivo. Hay que trabajar en la eliminación de los estereotipos sexistas, que impiden a las mujeres promocionar laboralmente, y las interpela para que ocupen su lugar en el ámbito privado, con tareas reproductivas más que productivas; estereotipos que impiden muchas veces que los hombres se corresponsabilicen de los cuidados y tareas domésticas al mismo nivel que las mujeres.

Combatir la diferenciación sexual que produce la división sexual del trabajo, sería la medida principal para superar la segmentación del trabajo feminizado y el trabajo masculinizado. Superada esta segregación laboral, habría que reestructurar el valor que se le da a unos y otros empleos, teniendo presente que cuidar a las personas es un trabajo de igual o mayor valor que otros, que porque se haya realizado de manera gratuita por las mujeres que, durante siglos, se han visto confinadas en el hogar, no significa que ese trabajo carezca de un valor económico real en las sociedades actuales. Hay que impulsar este trabajo, sacarlo de la precariedad en la que se encuentra y valorarlo como se merece; esta sería una buena medida, tanto para equiparar salarios entre mujeres y hombres, como para reducir la tasa de desempleo en España y el resto de Europa.

En definitiva, la aprobación de estas medidas alentarían el cambio social que propiciaría la equiparación de salarios, así como que la sociedad evolucione hacia la igualdad real entre mujeres y hombres, favorece que haya leyes que reconduzcan hacia la eliminación todo tipo de discriminación contra las mujeres, como la desigualdad salarial sobre la que hemos desarrollado este trabajo. Existen las herramientas para acabar con la brecha salarial, ahora solo falta que se pongan en marcha y se marque como objetivo una fecha más cercana, que la considera la Confederación de Sindicatos Europea (2046 en España), para la eliminación de la brecha salarial en España, las mujeres no pueden seguir cobrando menos que los hombres dos décadas más, esta discriminación se debe atajar cuanto antes, y todos los operadores políticos, jurídicos y la propia sociedad, debe trabajar para conseguir este fin cuanto antes. Tal y como se ha planteado en este trabajo, la brecha salarial no se va a eliminar a corto plazo, si no se ponen encima de las mesas negociadoras, compuestas en virtud del principio de presencia equilibrada, la revisión global de los

convenios a fin de equiparar las remuneraciones, de los trabajos de igual valor, en los diferentes sectores de actividad.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Berga, Anna, Carles Freixa, Laura Porzio y Carolina Recio. 2006. «Jóvenes 'latinos' y relaciones de género». Jóvenes latinos en Barcelona: espacio público y cultura gastronómica. España. Anthropos Editorial. 215-222.

Blanco Prieto, Pilar. 2004. «La violencia contra las mujeres: prevención y detección, cómo promover desde los servicios sanitarios relaciones autónomas, solidarias y gozosas». Madrid. Ediciones Díaz de Santos.

Brunet, Ignasi y Santamaría, Carlos A. 2016. «La Economía feminista y la división sexual del trabajo». México. Culturales, época ii, vol. iv, núm. 1, enero-junio de 2016.

De la Rica Goiricelaya, Sara. 2017. «Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida». España. Fundación Ramón Areces en una conferencia en el marco de la IX Reunión Científica de COSME.

Delphy, Cristinne. 2005. «Mujeres, género y sociedades». 4. Feminismo y marxismo 32-37. Francia. Editorial: La Découverte.

Entre el techo de cristal y el suelo pegajoso. 2009, 30 de abril. Género y Economía. <https://generoyeconomia.wordpress.com/2009/04/30/entre-el-techo-de-cristal-y-el-suelo-pegajoso/> (Consultado el 12/09/2021).

García Campá Santiago y Asunción Ventura Franch. 2021, abril-junio. «El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad». Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO Volumen 9, número 2.

Goñalons Pons, Pilar. 2018, 2 de abril. «La brecha de género y la devaluación del trabajo feminizado». https://www.eldiario.es/piedrasdepapel/brecha-genero-devaluacion-trabajo-feminizado_132_2193606.html (Consultado 23/08/2021)

La nueva “ley” de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Parte 1, 2 y 3. 2020, 19 de octubre. Laboro. Asesoramiento laboral para trabajadores en España. <https://laboro-spain.blogspot.com/2020/10/decreto-igualdad-retributiva.html> (Consultado el 31/08/2021)

Lerner, Gerda. 1986. *The creation of patriarchy*. New York: Oxford University Press.

López de la Cruz, Laura. 2008. La presencia de la mujer en la Universidad Española. Bogotá. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaPresenciaDeLaMujerEnLaUniversidadEspañola-2480643.pdf> (Consultado el 18/09/2021).

Martínez Pulido, Carolina. 2016, 17 de octubre. «Un pasado que ilustra con perspectiva de género: el debate sobre la división sexual del trabajo». País Vasco. España. <https://mujeresconciencia.com/2016/10/17/pasado-ilustra-perspectiva-genero-debate-la-division-sexual-del-trabajo/> (Consultado el 23/08/2021)

Morón Prieto, Ricardo. 2019, 24 de mayo. «Se paga más a quien cuida el coche que a quien cuida de los hijos». El País. https://elpais.com/sociedad/2019/05/22/actualidad/1558545651_769220.html (Consultado el 18/09/2021)

Moya Morales, Miguel. 1984. «Los roles sexuales». Rev. Gazeta de Antropología, Nº 3, 1984, Texto 03-08. España. Universidad de Granada.

Ortner, Sherry. 1972. «Entonces, ¿Es la mujer al hombre lo que la naturaleza a la cultura?» AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana, Ed. Electrónica Volumen 1, Número 1. Enero-Febrero 2006. Pp. 6-21 Madrid: Antropólogos Iberoamericanos en Red. ISSN: 1578-9705

Otaegui Jáuregui, Amaia. 2017, 8 de marzo. «La segregación ocupacional perpetúa interesadamente la discriminación laboral de las mujeres». CCOO País Valencià. España. (Consultado el 12/09/2021).

Principales novedades del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. 2021, 25 de marzo. Osborne Clark. <https://www.osborneclarke.com/es/insights/principales-novedades-del-real-decreto-9022020-de-13-de-octubre-de-igualdad-retributiva-entre-mujeres-y-hombres/> (Consultado el 27/08/2021)

Publicado el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. 2020, 14 de octubre. CEF. Laboral. <https://www.laboral-social.com/reglamento-igualdad-trato-retribucion-mujeres-hombres-transparencia-registro-auditoria-valoracion-puestos-trabajo.html> (Consultado el 27/08/2021)

Rich, Adrienne. 1979-1985. *Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence*, en Ead., *Blood, Bread, and Poetry. Selected Prose* Nueva York y Londres: Norton.

Téllez Infantes, Anastasia. 2001. «Trabajo y representaciones de ideologías de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural». España. *Gazeta de Antropología*, nº 17-17.

Valcárcel i Bernaldo de Quirós, Amelia. 2019. *Ahora, feminismo: cuestiones candentes y frentes abiertos* (1ª edición) España. Ediciones Cátedra.

NORMAS JURÍDICAS CONSULTADAS

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

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

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

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Convenios Colectivos Analizados:

Convenio Colectivo de “Talleres de Reparación de Vehículos” para el período 1/1/2018 al 31/12/2020.

XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil, que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2019.

Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales a partir del 1 de septiembre de 2021, del Anexo I del XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil.