

Mind the Gap

PARA UN SISTEMA PRODUCTIVO DE EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Con la colaboración de:



ARHOE Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles



**PARA UN SISTEMA PRODUCTIVO
DE EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Juan Pablo MALDONADO MONTOYA
(Director)

Ruth María ABRIL STOFFELS
Pepa BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO
Juan Ignacio CÁCERES RUIZ
María Aránzazu CALZADILLA MEDINA
Ana Belén CAMPUZANO LAGUILLO
Begoña GONZÁLEZ ACEBES
Juan Luis JARILLO GÓMEZ
Elena JUARISTI BESALDUCH
Juan Pablo MALDONADO MONTOYA
Rocío MARTÍN JIMÉNEZ
Ruth MATEOS DE CABO
Miriam MONJAS BARRENA
Alfredo MONTOYA MELGAR
Ricardo PALOMO ZURDO
Paz ULLOA UNANUE
Ainhoa URIBE OTALORA
María Ángeles VARELA OLEA



EDICIONES LABORUM



EDICIONES LABORUM

Avda. Gutiérrez Mellado, 9 – Planta 3ª Oficina 21

30008 Murcia

Tel.: 968882181

e-mail: laborum@laborum.es

FRANCISCO ORTIZ CASTILLO

Director editorial

1ª edición, Ediciones Laborum S.L. - 2015

Copyright © de la edición, Ediciones Laborum, 2015

Copyright © del texto, sus respectivos autores, 2015

Este libro se enmarca en el Proyecto *Mind the gap: Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres*, dirigido por Juan Pablo Maldonado Montoya, Investigador Principal, y financiado por la Universidad CEU – San Pablo y la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE) y la subvención concedida 33 CNBR007 al amparo de la Resolución de 25 de abril de 2014, del Instituto de la Mujer, de convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo en el marco del Memorándum de Acuerdo suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia, el Principado de Liechtenstein y el Reino de España.

Ninguna de las entidades financiadoras se responsabiliza del contenido de la publicación, ni de las opiniones expresadas por sus autores.

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por el autor en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de sus autores con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establece, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)

ISBN: 978-84-92602-93-3

DEPÓSITO LEGAL: MU 1058-2015

Impreso en España - Printed in Spain

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	15
<i>Juan Pablo Maldonado</i>	

Capítulo I

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL HOMBRE Y LA MUJER EN EL CÓDIGO CIVIL	23
<i>Juan Luis Jarillo</i>	

1. INTRODUCCIÓN.....	23
2. LA INFERIORIDAD DE LA MUJER EN EL CÓDIGO CIVIL DE 1889	25
2.1. Prohibiciones	25
2.2. Situaciones de inferioridad.....	25
2.3. Discriminaciones por razón de matrimonio	26
2.4. Necesidad de licencia marital para actos determinados	26
2.5. Regla general de obediencia al marido	26
3. SIGLO XX: EL LARGO CAMINO HACIA LA IGUALDAD LEGAL ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER	28
4. LA CONSTITUCIÓN DE 1978.....	31
5. CONCLUSIÓN.....	36

Capítulo II

EL “GENDER GAP” EN ESPAÑA: ANÁLISIS DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER DESDE EL ÁMBITO DOMÉSTICO A LA VIDA PÚBLICA. LA BRECHA SALARIAL COMO ESTUDIO DE CASO	37
<i>Ainhoa Uribe</i>	

1. INTRODUCCIÓN: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	37
2. EL DEBATE SOBRE EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN ESPAÑA.....	38
3. EL ACCESO AL MUNDO LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA	46
3.1. Las restricciones a la incorporación laboral de la mujer desde el discurso político y las leyes.....	46
3.2. La incorporación de la mujer al mercado laboral español: patrones de género en el mercado laboral	49
3.3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral español.....	69

3.3.1. Salarios según nivel de estudios	71
3.3.2. Salarios por edad.....	75
3.3.3. Salarios por actividad económica.....	75
3.3.4. Salarios por tipo de jornada	76
3.3.5. Salarios por hora.....	77
3.3.6. Salarios según la antigüedad en la empresa	80
4. LA OPINIÓN PÚBLICA SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO	81
5. CONSIDERACIONES FINALES: LAS CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	90

Capítulo III

DEFINICIÓN Y USO DE CONCEPTOS ASOCIADOS A LA BRECHA SALARIAL EN LA LITERATURA SOBRE DISCRIMINACIÓN SEXUAL.....	95
--	----

María Angeles Varela Olea

1. EL TÉRMINO “BRECHA SALARIAL”	95
2. ¿POR QUÉ LO LLAMAN “BRECHA DE GÉNERO” CUANDO QUIEREN DECIR “BRECHA FAMILIAR”?	99
3. EL CONTAGIO ESPAÑOL DEL FENÓMENO GLOBAL DE LA “GENDER FATIGUE”	106
BIBLIOGRAFÍA.....	109

Capítulo IV

EL TRABAJO Y LA VIDA: CONTRADICCIONES Y CONCILIACIONES	111
---	-----

Alfredo Montoya Melgar

1. TIEMPO VITAL Y TIEMPO DE TRABAJO	111
2. EL TRABAJO POR CUENTA AJENA, MEDIO DE SUBSISTENCIA	112
3. EL TRABAJO COMO CONDENA	112
4. UTOPIÁS DEL TRABAJO	114
5. EL POSIBILISMO REFORMISTA: LA LEGISLACIÓN LABORAL.....	116
6. LA CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR	117
a) El contrato de trabajo a tiempo parcial.....	118
b) La jubilación parcial	118
c) La reducción de la jornada para atender a necesidades familiares.....	119

d) La adaptación de la jornada y la negociación colectiva e individual	119
e) La adaptación de la jornada por motivos formativos	119
f) La reducción y adaptación de la jornada de las víctimas de terrorismo y violencia de género	120
g) Los permisos retribuidos de motivación familiar.....	120
h) Otros permisos retribuidos.....	120
i) Suspensiones contractuales y conciliación de la vida laboral y personal.....	120
7. COMO CONCLUSIÓN.....	121

Capítulo V

MORFOLOGÍA DE LA RELACIÓN LABORAL A LA LUZ DE LA EQUIDAD ENTRE SEXOS.....	123
---	-----

Juan Pablo Maldonado Montoya

1. TRANSFORMACIONES DEL SISTEMA PRODUCTIVO	123
1.1. Generalización del trabajo asalariado y profesional de la mujer.....	124
1.2. Las exigencias de la economía mundializada	125
1.3. Las posibilidades de la revolución tecnológica sin fin.....	129
2. EL RETO DE LA INTEGRACIÓN EN EQUIDAD	129
2.1. Corresponsabilidad en el hogar.....	130
2.2. Integración laboral de la mujer.....	130
2.2.1. Integración de la maternidad (y la paternidad) con el trabajo asalariado	130
2.2.2. Más allá de la integración laboral de la maternidad.....	132
3. QUIEBRA DEL ARQUETIPO DE TRABAJO ASALARIADO.....	134
4. UNA FLEXIBILIDAD PRODUCTIVA EQUILIBRADA.....	136
5. EDUCACIÓN EN LA CONCILIACIÓN Y LA IGUALDAD	142
6. CONCILIACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	146
7. CONSIDERACIONES SOBRE EL TIEMPO Y LUGAR DE TRABAJO ASALARIADO	148
7.1. Tiempo de trabajo flexible.....	148
7.2. Lugar de trabajo flexible.....	149
8. EL TIEMPO DE TRABAJO EN PLANO DE IGUALDAD	151
9. PROPUESTA DE <i>LEGE FERENDA</i>	153
BIBLIOGRAFÍA.....	154

Capítulo VI

CONCILIACIÓN Y CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO..... 159

Ruth Abril Stoffels

1. INTRODUCCIÓN.....	159
2. CONCILIACIÓN, REEMPLAZO GENERACIONAL, CICLO DE VIDA Y FAMILIA.....	160
3. MERCADO LABORAL, POBREZA Y CONCILIACIÓN.....	162
4. CONCILIACIÓN, REPARTO DE ROLES Y MERCADO LABORAL: EL <i>GENDER GAP</i>	165
5. COMPETITIVIDAD, PRODUCTIVIDAD Y CONCILIACIÓN.....	173
6. CONCLUSIONES.....	176
ANEXO: DICTÁMENES CITADOS.....	178

Capítulo VII

¿PROTEGE EL TJUE A LOS CIUDADANOS FRENTE AL DESPIDO POR RAZÓN DE LA MATERNIDAD O PERMISO PARENTAL? 183

Elena Juaristi Besalduch

1. INTRODUCCIÓN.....	183
2. EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA.....	186
3. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA EN MATERIA DE PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO POR RAZÓN DE MATERNIDAD O PERMISO PARENTAL.....	187
4. LOS DATOS.....	198
5. CONCLUSIONES.....	199
BIBLIOGRAFÍA.....	201
NORMATIVA REFERENCIADA.....	202
JURISPRUDENCIA ANALIZADA.....	203
JURISPRUDENCIA REFERENCIADA.....	203

Capítulo VIII

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y SECTORIAL..... 205

Ignacio Cáceres

1. ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO FEMENINO Y MASCULINO.....	207
2. BRECHA SALARIAL.....	217
3. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y SECTORIAL DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL.....	226
3.1. Distribución de las ocupadas y los ocupados por ocupaciones y por sectores.....	227
3.1.1. Ocupaciones.....	228
3.1.2. Sectores de actividad.....	236

4. ANÁLISIS DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y SECTORIAL DE GÉNERO A TRAVÉS DEL ÍNDICE DE DISIMILITUD (ID)	245
5. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL VERTICAL	252
6. CONCLUSIONES	258
BIBLIOGRAFÍA.....	260

Capítulo IX

ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN ALGUNOS CONVENIOS COLECTIVOS: ESPECIAL REFERENCIA A LAS RETRIBUCIONES.....	265
--	-----

Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado

1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN.....	265
2. LA METODOLOGÍA UTILIZADA.....	268
3. EL LENGUAJE EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	271
4. EL COMPROMISO DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	272
4.1. El sector de los seguros.....	272
4.2. Las empresas de seguridad.....	274
4.3. El sector del comercio.....	275
4.4. El sector de la hostelería	278
4.5. El sector de transportes de mercancías.....	279
4.6. El sector de empresas de ingeniería y servicios de asistencia.....	280
5. EL SALARIO BASE Y LOS COMPLEMENTOS SALARIALES	283
5.1. El sector de los seguros.....	283
5.2. El sector de las empresas de seguridad.....	285
5.3. El sector del comercio.....	287
5.4. El sector de la hostelería	290
5.5. El sector de transportes de mercancías.....	290
5.6. El sector de empresas de ingeniería y servicios de asistencia.....	291
6. A MODO DE CONCLUSIÓN	293

Capítulo X

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	299
--	-----

Rocío Martín Jiménez

1. INTRODUCCIÓN.....	299
2. MARCO NORMATIVO	300
3. PROMOCIÓN PROFESIONAL, DISCRIMINACIÓN INDIRECTA Y CONVENIO COLECTIVO	305

4. “EL TECHO DE CRISTAL”	312
5. CONCLUSIONES	318
BIBLIOGRAFÍA.....	320
PÁGINAS WEB.....	321

Capítulo XI

LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN.....	323
--	-----

Ricardo Palomo Zurdo

Ruth Mateos de Cabo

1. EL LADO DE LA OFERTA	324
1.1. Las diferencias de género en los valores y actitudes (Eagly, 2005)	324
1.2. Género identidad auto-schemas / sexo (Greenwald, 1980).....	325
1.3. Conflicto trabajo-familia (Greenhaus y Beutell, 1985).....	326
2. EL LADO DE LA DEMANDA (TECHO DE CRISTAL).....	327
2.1. Discriminación de Género (Becker, 1957) (Phelps 1972) (Bertrand et al, 2005).....	327
2.2. Formulismo (Kanter, 1977)	328
2.3. Masa crítica (Kanter, 1977a, b, 1987).....	329
2.4. Teoría Rol Social (Eagly, 1987).....	330
2.5. Teoría de la Identidad Social (Jackson et al. 1992)	331
2.6. Precipicio de cristal (Ryan y Haslam 2005).....	332
2.7. Inversión en capital humano (Becker, 1964)	332
2.8. El Capital Social (Loury, 1977) (Coleman, 1988).....	334
2.9. Congraciamiento o afinidad (Kumar y Beyerlein, 1991).....	334
2.10. La dependencia de recursos (Pfeffer y Salancik de 1978).....	335
2.11. Entorno institucional (Terjesen y Singh, 2008).....	336
2.12. Teoría de la Agencia (Fama, 1980).....	337
2.13. Teoría de la amenaza del estereotipo (Steele y Aronson, 1995)	338
BIBLIOGRAFÍA.....	338

Capítulo XII

LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES DE CAPITAL.....	345
--	-----

Ana Belén Campuzano

1. EL GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES DE CAPITAL.....	345
1.1. La responsabilidad social corporativa	345
1.2. El buen gobierno de las sociedades de capital: el favorecimiento de la diversidad de género	348
1.2.1. Las reformas en materia de gobierno corporativo.....	348

1.2.2. El favorecimiento de la diversidad de género en la composición de los consejos de administración	354
2. LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES.....	359
2.1. El ámbito de aplicación subjetivo: las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancia no abreviada.....	360
2.2. El nombramiento de mujeres en el consejo de administración.....	363
2.2.1. El consejo de administración.....	363
2.2.2 El nombramiento de mujeres en el consejo de administración	366
2.3. El plazo para el nombramiento de mujeres en los consejos de administración	371
2.4. Otras acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.....	373
2.5. Las ventajas de la adopción de acciones de responsabilidad social	373

Capítulo XIII

APUNTES SOBRE PRESENTE Y FUTURO DE LA TITULARIDAD COMPARTIDA DE LA EXPLOTACIÓN AGRARIA EN ESPAÑA	385
--	-----

María Aránzazu Calzadilla

Begoña González Acebes

1. PLANTEAMIENTO	385
2. ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DE LA TITULARIDAD COMPARTIDA DE LA EXPLOTACIÓN AGRARIA EN ESPAÑA	390
3. PROPUESTAS JURÍDICAS A CONSIDERAR.....	398

Capítulo XIV

PENSIONES Y GÉNERO: LA BRECHA ENTRE HOMBRES Y MUJERES SE HACE MÁS PROFUNDA.....	403
---	-----

Miriam Monjas Barrena

1. CONSIDERACIONES PREVIAS.....	403
2. LA BRECHA EN LAS PENSIONES: UNA REALIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA	407
2.1. En la Unión Europea.....	407
2.2. Las pensiones españolas en cifras.....	413

3. ORIGEN, FACTORES DETERMINANTES Y TENDENCIAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES	421
3.1. El origen: brecha salarial y brecha de pensiones	423
3.2. El filtro del sistema público de Seguridad Social	425
3.3. Reformas en materia de seguridad social y brecha de género	427
4. A MODO DE CONCLUSIÓN: ¿CÓMO COMBATIR LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES?	432
BIBLIOGRAFÍA	436
DOCUMENTOS	436

Capítulo XV

DIMENSIÓN Y CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA. BUENAS PRÁCTICAS PARA LA ELIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL.....	439
--	-----

Paz Ulloa Unanue

1. INTRODUCCIÓN.....	440
2. FACTORES QUE INCIDEN EN LA BRECHA SALARIAL	441
3. LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS.....	443
3.1. Perfil de las personas informantes.....	444
3.2. El concepto de brecha salarial, existencia en la actualidad y problemática que puede representar para la persona y la empresa.....	445
3.3. Razones y factores que inciden en la brecha salarial	449
3.4. Cómo se determina el salario en las empresas españolas	453
4. BUENAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS PARA LA ELIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	463
5. RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	468
ANEXO METODOLÓGICO	469
1. Metodología.....	469
1.1. Delimitación del objeto de estudio y diseño de la investigación.....	469
2. Guion de la entrevista.....	473

INTRODUCCIÓN

JUAN PABLO MALDONADO

La obra que tiene ante sus ojos se enmarca dentro del Proyecto *Mind the gap: Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres*¹ (www.sinbrechasalarial.com)². Sirva la conocida advertencia de peligro que reza al borde del andén del metro londinense para llamar la atención sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres, sus causas y sus nefastos efectos, no solo para las mujeres españolas, sino también para el conjunto de la sociedad.

El presente libro recoge parte significativa del trabajo de investigación del mentado Proyecto, liderado por la Universidad CEU – San Pablo, que ha contado como socio con la Asociación Española para la Racionalización de los Horarios Españoles, a quien han correspondido las actividades de divulgación del Proyecto, tan importantes para la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres.

Por sabido que sea no podemos olvidar que hasta hace bien poco la posición jurídica del hombre y la mujer era de manifiesta desigualdad, de tal manera que la mujer estaba subordinada al varón, muy especialmente la esposa ante el marido, concebido éste como jefe de familia. De esa situación da cuenta Juan Luis Jarillo, quien parte de antecedentes remotos hasta llegar a la redacción hoy vigente del Código Civil español. Especial consideración merece la evolución de las relaciones entre maridos y mujeres a partir de aquella situación de subordinación para llegar a la equiparación legal en todos los órdenes de la vida por parte de los cónyuges. No sólo quedaba la mujer sujeta al ámbito del hogar, sino que además quedaba sometida al hombre de la casa. El trabajo fuera del hogar familiar se reducía a actividades de escaso reconocimiento social, en el servicio doméstico y el campo.

¹ Este libro se enmarca en el Proyecto *Mind the gap: Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres*, dirigido por Juan Pablo Maldonado Montoya, Investigador Principal, y financiado por la Universidad CEU – San Pablo y la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE) y la subvención concedida 33-CNBR007 al amparo de la Resolución de 25 de abril de 2014, del Instituto de la Mujer, de convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo en el marco del Memorándum de Acuerdo suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia, el Principado de Liechtenstein y el Reino de España.

² La versión completa del libro se puede descargar en formato PDF en la página web del Proyecto (www.sinbrechasalarial.com).

Del tránsito del trabajo doméstico a otras actividades manuales y desde éstas a todo tipo de prestaciones laborales y profesionales da cuenta Ainhoa Uribe. Por regla general, las mujeres españolas ya no se definen a sí mismas como amas de casa, sino con base en su profesión. Del mismo modo, el desplome del empleo en la gran crisis de 2008 ha afectado tanto a mujeres como a hombres, sin que haya significado la expulsión del sexo femenino de espacios laborales alcanzados en las décadas precedentes. Sin embargo, como la politóloga ilustra con importante soporte estadístico, la brecha de género sigue siendo alarmante, sin que el acercamiento a lo ocurrido en el resto de Europa sirva de consuelo.

Existen factores externos al mercado laboral determinantes de la brecha salarial que explican por qué las mujeres –más con hijos– aceptan medias jornadas o perciben salarios inferiores con estudios superiores a sus homólogos varones. Pero existen también circunstancias intrínsecamente vinculadas con el trabajo que están agrandando esa brecha: La exigencia de “trabajadores flexibles” colocan en peor posición a la mujer con hijos, que tienen una menor capacidad de disposición de su tiempo en comparación con las trabajadoras sin hijos y los trabajadores varones. Apela en fin Ainhoa Uribe no tanto a reformas normativas, que poco pueden hacer en el ámbito doméstico, como a políticas educativas, encaminadas a lograr una mayor corresponsabilidad en el cuidado del hogar y la atención a la familia.

Una buena técnica normativa contra la discriminación exige un buen uso del lenguaje. María Ángeles Varela Olea explica cómo en poco más de dos lustros el término “brecha salarial” se ha introducido y evolucionado en nuestra lengua. De ahí las confusiones que con tanta frecuencia la expresión, aplicada al género (para ser más precisos, al sexo) advertimos. Resulta curioso y seguramente un obstáculo para la consecución de la igualdad que se hable sólo de “brecha de género” y que se evite utilizar la expresión –común en otros lugares– de “brecha familiar” para hacer referencia a supuestos de discriminación que obedecen a la maternidad. Una sociedad que habla de “brecha salarial de género” pero no lo hace de “brecha familiar” –o cualquier otra expresión que tenga en cuenta la maternidad– tácitamente interpreta que muchas mujeres son víctimas de sí mismas, al ser madres. En este tema conviene huir del secuestro del lenguaje, ya sea desde el sectarismo ideológico, el populismo o el sensacionalismo.

Es claro que la prolongación de la jornada laboral, en la medida en que impide atender los asuntos extra-laborales –por ende los familiares– coloca en peor posición a la mujer frente al hombre. De ahí la importancia de las

políticas de conciliación del trabajo y la vida familiar, compañeras inseparables de las políticas de igualdad. El maestro Alfredo Montoya enseña cómo las tan necesarias instituciones de conciliación del trabajo y la vida familiar son lógica continuación de la muy sencilla y bastante elemental técnica jurídica de reducir el tiempo de trabajo en beneficio del tiempo dedicado a determinadas actividades en interés personal y familiar. En ese sentido discurren instituciones como el contrato a tiempo parcial, la jubilación parcial, la reducción de jornada para atender a necesidades familiares, la adaptación de jornada a través de la negociación colectiva y la individual, la adaptación de jornada por motivos formativos, la reducción y adaptación de la jornada de las víctimas del terrorismo y violencia de género, los permisos retribuidos y suspensiones del contrato de trabajo.

Como el Profesor Montoya advierte, la meta deseable de una completa armonía entre trabajo y vida privada está todavía muy lejos de ser alcanzada, aunque seguramente habrá de lograrse yendo más allá de la vía actual centrada en la concesión de permisos por razones específicas. Parece necesario promover una reducción importante del tiempo de trabajo, que el progreso tecnológico parece hacer posible, incrementando incluso la productividad del trabajo. De esta manera el tiempo de trabajo dejaría de sentirse como tiempo ajeno a la vida, para ser plenamente parte de ella, decisiva para la realización de la persona y también para que las empresas cuenten con trabajadores muy motivados. Es de señalar que esta propuesta se aparta de aquellas otras tan en boga hace décadas de reducción de la jornada de trabajo como técnica de reparto del empleo.

El Consejo Económico Social Europeo ha advertido de las consecuencias de las medidas de conciliación del trabajo y la vida familiar si no van acompañadas de un reparto equitativo de tareas domésticas entre hombres y mujeres dentro de familias y hogares. Ante el temor a reducciones y adaptaciones de jornada, de suspensión del contrato además del disfrute de la baja maternal, pueden condicionar la selección de los trabajadores, en perjuicio de las trabajadoras con hijos pequeños o que previsiblemente vayan a tenerlos. De ahí la importancia de extender todos esos derechos, relacionados con la conciliación trabajo-familia al varón. Y aun esto no bastará si por regla general el varón cobra más que la mujer, pues es de presumir que quien disfrute de dichos derechos sea el cónyuge o miembro de la pareja que perciba un salario más bajo. Como Ruth Abril nos muestra, se trata de la pescadilla que se muerde la cola.

El Consejo Económico y Social Europeo sugiere que el empleo femenino debe dejar de plantearse como un debate más de igualdad y pasar a considerarse como un imperativo económico para traer prosperidad y empleo en la Unión Europea. No solo porque lo que está en juego es el reemplazo generacional mismo, sino también porque la incorporación de la mujer en plano de igualdad supone un crecimiento económico evidente: tareas que tradicionalmente venía asumiendo la mujer a título gratuito han de ser realizadas por alguien, que a cambio percibirá una retribución; pero también, la incorporación de la mujer a la empresa supone una mayor amplitud de miras por parte de la empresa, tiene efectos multiplicadores. Todo ello se pierde, se desperdicia mientras que la brecha salarial entre hombres y mujeres siga existiendo.

Desde otra perspectiva, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que viene reforzando la protección frente al despido por disfrute de derechos vinculados a la maternidad y la paternidad (tanto por su carácter precursor de la legislación europea, como por su interpretación extensiva de dicha protección), establece límites a esa protección, a fin de evitar un “efecto boomerang” que pudiera generar reticencias entre los empresarios para contratar a madres y mujeres en edad fértil. Por eso, Elena Juaristi se pregunta si el Tribunal de Justicia de la Unión Europea protege de veras a los ciudadanos frente al despido por razón de la maternidad o permiso parental.

Desde la Economía, Ignacio Cáceres se ha ocupado de la segregación ocupacional y sectorial, con base sobre todo en los datos del Instituto Nacional de Estadística, que analiza exhaustivamente, para llegar a la conclusión de que la situación de las mujeres en relación con la de los varones en el mercado laboral español no ha experimentado grandes transformaciones durante la larga y profunda crisis económica de la última década. Es decir, las mujeres siguen estando discriminadas. El hecho de que por razones culturales el talento y la inversión formativa realizada en la población femenina no se aproveche adecuadamente supone un despilfarro. Aunque solo fuera por razones de competitividad debiera ser de otra manera.

La negociación colectiva laboral es un buen cauce para incorporar medidas encaminadas a eliminar la discriminación en el ámbito laboral. El convenio colectivo es el medio más idóneo para introducir medidas adaptadas a las dificultades propias de cada sector de actividad; el convenio colectivo de empresa lo es para afrontar la realidad de las empresas. Pepa Burriel disecciona la negociación colectiva en seis sectores de actividad en los que existe una importante brecha salarial entre mujeres y hombres: seguros,

seguridad, comercio, hostelería, transporte de mercancías y, por último, empresas de ingeniería, oficinas de estudios técnicos y servicios de asistencia técnica, química, medioambiental, electrónica, industrial y similares. Se percibe un compromiso generalizado con la igualdad, pero persisten problemas de fondo como la feminización del trabajo a tiempo parcial, la dificultad de promoción profesional de las trabajadoras, y la difícil estabilidad laboral e incluso de acceso al empleo de las mujeres con familiares a su cargo.

A lo largo de nuestra investigación, una y otra vez, surgen datos que evidencian cómo la desigualdad entre hombres y mujeres se pone de manifiesto en la mayor dificultad de la mujer para ascender dentro del sistema de clasificación profesional. Entre las causas de discriminación por razón de sexo en la promoción profesional Rocío Martín Jiménez apunta la ineficacia de los mecanismos de control, ya sea dentro de la empresa (dirección, representación de los trabajadores) como fuera de ella (Administración laboral).

Se pone de manifiesto que la empresa no puede ser entendida como un ámbito de prolongación del derecho de propiedad, que conduce al ejercicio de poderes dominicales, que son los propios de las personas sobre las cosas. Los poderes empresariales son más bien manifestación de la libertad de empresa, que es cosa bien distinta, y que está llamada a coordinarse con la dignidad de la persona y por lo tanto el derecho de mujeres y hombres a la promoción profesional sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Problema específico, cuyo planteamiento en España tal vez haya quedado desfigurado, es el de la conveniente presencia de mujeres en los órganos de gobierno de las empresas. Ricardo Palomo y Ruth Mateos se adentran en las causas de la desigualdad de género en los consejos de administración de las empresas. Atendiendo al lado de la oferta, se ha intentado explicar esa infrarrepresentación en las diferencias de género en los valores y actitudes, entre las que destacamos una supuesta diferencia de motivación para acceder a puestos de poder, pero también en los estereotipos de género, a lo que hay que añadir el conflicto trabajo-familia que en las más de las veces se presenta como inherente a puestos de alta dirección.

Varias teorías intentan explicar esa discriminación en los consejos por el lado de la demanda: la conocida teoría de la discriminación de género, la teoría del formulismo (que contemplaría la presencia de mujeres en los consejos como meramente simbólica), la teoría de la masa crítica (según la cual la una escasa presencia de mujeres en consejos no se traduce en una

influencia efectiva), la teoría del rol social, la de la identidad social, la del precipicio de cristal (tendencia a preferir a las mujeres sobre los hombres para cargos de mayor riesgo), la de la inversión en capital humano (cuando se entiende que las mujeres carecen de formación y experiencia suficiente para estar en consejos), la del capital social (que presta atención a los vínculos interpersonales de los directivos como vía de acceso a los consejos), la del congradamiento o afinidad (que llevaría a nombrar consejeros a los similar carácter), la de la dependencia de recursos (los vínculos a través de consejos de administración producen beneficios; desde esta perspectiva la diversidad de géneros en los consejos se traduciría en una mejor toma de decisiones, de reputación y de credibilidad de la empresa), la del entorno institucional (que atiende a la influencia de las estructuras sociales, políticas y económicas), la de la agencia (según la cual un consejo diverso ejercería un mejor control sobre los directivos), y –en fin– la de la amenaza del estereotipo (según la cual el comportamiento de un individuo podría confirmar un estereotipo en perjuicio de otros).

Sobre el mismo tema, desde ciencia y metodología distinta, Ana Campuzano analiza los mecanismos jurídicos con los que se quiere hacer realidad el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas. Parece prudente no perder de vista que ese equilibrio no es un fin en sí mismo, sino que tiene un carácter instrumental, cuyo fin principal es irradiar en toda la organización productiva esquemas metales y modos más habituales en las mujeres, precisamente para transformar la empresa en un espacio en que las mujeres no tengan que adaptarse a esquemas mentales y modos de comportamiento más habituales en los varones. Más importante aún que conseguir el equilibrio en los consejos de administración es conseguirlo en toda la organización.

María Aránzazu Calzadilla y Begoña González Acebes exponen la trascendencia que desde todas las perspectivas la mujer siempre ha tenido en la actividad agraria. De ahí la importancia que para mejorar la posición de la mujer rural española tiene la figura jurídica de la titularidad compartida de la explotación agraria. Con espíritu crítico, hay que valorar positivamente los avances normativos en esta materia, pero también se advierte la necesidad de profundizar en medidas que modernicen la institución y permitan visualizar mucho mejor, con dignidad, el activo papel que la mujer tiene en el campo. No se trata solo de una cuestión de justicia, sino también de economía, pues de no alcanzar una mayor equidad, la existencia misma del medio rural, del que –si no se remedia– cada vez irán huyendo más mujeres, será mera quimera.

No hemos querido obviar el hecho de cómo la brecha salarial tiene efecto directo en los ingresos económicos durante la vejez y en los supuestos de invalidez. En dichas etapas y eventualidades la brecha económica continúa y se agrava. Como Miriam Monjas advierte, “Pensiones y género: la brecha salarial entre hombres y mujeres se hace más profunda”. En los últimos tiempos se han introducido medidas encaminadas a reducir la brecha por razón de género en las pensiones. Así se consideran cotizados los periodos de excedencia por maternidad hasta tres años; computan como cotizados periodos de interrupción de cotización por maternidad; el Régimen Especial de Empleados de Hogar se ha integrado en el régimen general; se ha habilitado al Gobierno para que mejore la cuantía de la pensión de pensionistas en determinadas circunstancias (sin derecho a otras prestaciones), y de manera incipiente se ha ordenado el trabajo de colaboración en explotación familiar.

No obstante, la prioridad del legislador español en materia de seguridad social ha sido la sostenibilidad de las pensiones, para las que se han introducido nuevas reglas de cálculo. En la medida en que estas reglas aproximan la pensión de jubilación —la que más recursos del sistema consume— a la cotización durante toda la vida laboral del trabajador, el nuevo cómputo perjudicará sobre todo a mujeres. Se hacen pues precisas medidas de seguridad social; entre otras, de especial importancia las que corrijan la menor cotización de las mujeres por interrupciones de carrera y trabajos a tiempo parcial. En cualquier caso, la mejor forma de hacer sostenible un sistema de seguridad social que garantice prestaciones dignas es la de alcanzar mayores índices de natalidad, lo que parece difícilmente ocurrirá mientras que la brecha salarial —y en las pensiones— entre mujeres y hombres no quede neutralizada.

La parte más laboriosa del Proyecto *Mind the Gap* ha consistido en un trabajo de campo sobre la brecha salarial, a través de entrevistas en profundidad con mujeres y con responsables de las empresas sobre selección, contratación de trabajadores y políticas retributivas, que se ha extendido a cinco comunidades autónomas (Andalucía, Castilla-León, Cataluña, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana), que reflejan la situación de la brecha salarial en el conjunto de España.

El trabajo de campo ha tenido varias fases. En primer lugar, la preparación de un modelo de guion de entrevista, que permitiera orientar las entrevistas al objetivo de la investigación; fue preparado por Paz Ulloa Unanue,

Secretaría Técnica del Proyecto, con la colaboración de Juan Pablo Maldonado y el asesoramiento de Pablo Muñoz.

En segundo lugar, la selección de las personas a entrevistar, de lo que se ha ocupado tanto ARHOE, a través de José Luis Casero (Coordinador empresarial del Proyecto), Belén Ferrer y Adolfo Bañón, como la Agrupación de Antiguos Alumnos del CEU (que cuenta con más de cien mil antiguos alumnos), a través de Rosa Heredero, María Luisa Menéndez y Olga Hernán. Esta fase del Proyecto fue más lenta de lo previsto. Y es lógico; aunque la confidencialidad de las entrevistas queda garantizada, hubo que reelaborar el listado de personas seleccionadas varias veces, aun habiendo dado su conformidad inicial esas personas. Pudimos así extraer una primera conclusión: la dificultad de penetrar en la realidad de las empresas y de las trabajadoras mismas.

Las entrevistas –tercera fase– fueron realizadas por Manuela Abeleira, María Sol Herraiz Martín, Consuelo León, Rocío Martín Jiménez, Miriam Monjas, Carmen Sánchez Maíllo, Paz Ulloa Unanue, Juan Luis Jarillo y Juan Pablo Maldonado. El resultado de las mismas es desigual, en función de la persona entrevistada, de sus experiencias y de la mayor o menor química con el entrevistador.

Por último, Paz Ulloa Unanue, Secretaría Técnica del Proyecto, a la que agradecemos su esfuerzo de síntesis, ha seleccionado y redactado los principales resultados del trabajo de campo. Permítasenos anticipar alguna conclusión nuclear. Sobre todo, es claro que en España existe un problema aún por solucionar de integración entre trabajo –cada vez más exigente y competitivo– y la maternidad (incluso la paternidad), que se traduce en su postergación e incluso renuncia. Muchas mujeres –consciente o inconscientemente– se ven abocadas a optar entre maternidad y éxito profesional. Además, todo apunta a que seguirá siendo así mientras que la estructura misma de la relación laboral, nacida y generalizada para un mundo laboral de varones, no cambie –cultural y jurídicamente– para adaptarse no solo a los varones, sino también a las mujeres.

En fin, esperamos que la publicación de este libro contribuya a alcanzar algún día la equidad entre mujeres y hombres en las relaciones de trabajo.

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL HOMBRE Y LA MUJER EN EL CÓDIGO CIVIL

*JUAN LUIS JARILLO**

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN.- 2. LA INFERIORIDAD DE LA MUJER EN EL CÓDIGO CIVIL DE 1889.- 2.1. Prohibiciones.- 2.2. Situaciones de inferioridad.- 2.3. Discriminaciones por razón de matrimonio.- 2.4. Necesidad de licencia marital para actos determinados.- 2.5. Regla general de obediencia al marido.- 3. SIGLO XX: EL LARGO CAMINO HACIA LA IGUALDAD LEGAL ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER.- 4. LA CONSTITUCIÓN DE 1978.- 5. CONCLUSIÓN

1. INTRODUCCIÓN

En la historia del derecho, la mujer ha estado en un segundo plano donde el poder familiar regentado por el padre en primer lugar y posteriormente por el del marido, en caso de matrimonio, han hecho que no pudiera ejercitar de forma similar al hombre los derechos básicos que le debían corresponder.

En nuestro ordenamiento constitucional es conforme al artículo 14 de la Constitución Española, donde se recoge un mandato muy claro en relación a la igualdad de mujeres y hombres.

Una de las leyes que lo ha desarrollado de forma más clara es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En su artículo 3, se recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que va a suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Este es el fundamento que debe regir las modificaciones que afecten al Código Civil, pero que como es lógico ha tenido una larga evolución histórica.

* Profesor Adjunto de Derecho Civil, Universidad CEU – San Pablo.

Cuando se inicia la codificación de los textos jurídicos modernos se plantea cuál será la situación real de la mujer y cómo va a afectar a esta tanto a nivel personal, social, familiar o económico. Así en la codificación napoleónica, se consideró que la mujer no tenía nada importante que hacer o aportar en el ámbito jurídico.

Entre multitud de posibles ejemplos señalamos la Ley de Matrimonio civil de 1870 que admitió que la madre tuviera, en defecto del padre, la patria potestad sobre los hijos, pero introdujo innumerables restricciones a la capacidad de la esposa, como prohibirle que pudiera redactar o escribir obras científicas o literarias sin la autorización del marido. Se quiso justificar tan indigna situación con el argumento de evitar que abandonase los deberes que le imponían sus cualidades de esposa y de madre. No olvidemos que se trataba de una ley del matrimonio que quería proteger a la familia a costa de la mujer, restringiendo los más elementales derechos y creando una profunda desigualdad con la excusa de la protección de los hijos y de la familia en general. Cuando se trataba de mujer soltera o viuda se le permitía actuar con mayor margen de libertad.

En cuanto a la situación de la mujer española en el siglo XIX, el acceso al trabajo se limitaba al del hogar, fábricas y el campo. En el resto de las actividades su presencia era escasa y poco considerada. Lo sorprendente era que existían reinas y estas no defendían en ningún caso los derechos de las mujeres. Reinaban en un mundo de hombres.

El trabajo de la mujer fuera del hogar familiar conllevaba una libertad hasta entonces totalmente desconocida, conllevaba cierta libertad e independencia. El acceso al estudio se inició por magisterio. En la sociedad empezó a estar bien visto que las mujeres ejercieran de maestras. La mujer que trabajaba fuera de su casa dejó de pensar en el matrimonio como única salida de su vida y comenzó a exigir que los derechos fuesen los mismos que los de los hombres.

En el mundo anglosajón, a finales del siglo XIX, la mujer fue avanzando significativamente, tanto en el ámbito personal como económico. En Estados Unidos, la mejora de la mujer blanca también fue significativa. Como sabemos los derechos de las mujeres de color tardarían muchos años todavía en reconocerse en un plano de igualdad.

2. LA INFERIORIDAD DE LA MUJER EN EL CÓDIGO CIVIL DE 1889

En España, la tal ansiada codificación –que había fracasado en 1851– llegó con la aprobación del Código Civil de 1889, el 24 de julio. Se avanzó algo sobre la legislación previa. Se reforzaron los derechos de las mujeres viudas y se intenta dar cierta independencia económica a las mujeres solteras respecto a su propio patrimonio personal. La mujer casada quedaría todavía sometida a la licencia marital.

Aunque con carácter general nuestro Código civil enunciaba la equiparación formal entre el hombre y la mujer, siempre que no estuvieran casados (las normas que regulan los contratos y los diversos derechos patrimoniales no distinguen entre uno y otro sexo), en su articulado los derechos de las mujeres estaban muy limitados. Es en instituciones familiares donde aparecen más restricciones; así en la regulación del matrimonio y otras instituciones familiares como la tutela, para someterla a una inferior situación jurídica. Esta inferioridad legal se manifestaba a través de diversos mecanismos:

2.1. Prohibiciones

La mujer no podía formar parte de la tutela, ni tampoco en la institución del protutor, formar parte del consejo de familia, salvo en los casos en que la ley las llamaba expresamente. En materia testamentaria no podía ser testigo en los testamentos, salvo en un caso extremo: en tiempo de epidemia. Se prohibía incluso que la viuda pudiera contraer nuevo matrimonio en el plazo no inferior a los 300 días siguientes al fallecimiento del marido.

2.2. Situaciones de inferioridad

Existía preferencia por parte del hombre en el nombramiento de cualquier representante, defensor, etc., así aparecía para ser nombrado defensor o representante legal del ausente.

La mujer viuda que contrajese nuevo matrimonio perdía la patria potestad sobre sus hijos, a no ser que el marido fallecido que fuese el padre de los hijos dispusiese en testamento que la conservase.

En el ámbito del régimen económico matrimonial, el marido era el administrador de los bienes gananciales, aunque se concedía a la mujer la posibilidad de pactar con su cónyuge, antes de casarse, el sometimiento a otro régimen económico distinto al de gananciales. Podía incluso estipularse

la posibilidad de que la esposa fuera la administradora de los bienes del matrimonio y de los hijos comunes.

2.3. Discriminaciones por razón de matrimonio

Ya hemos hecho referencia a la diferenciación en el Código Civil del momento entre la mujer casada y la soltera, en distintos campos como el tutelar, administración de bienes, menores, etc. Caso curioso era el del adulterio, y la doble moral que imperaba en el mismo, así si el adulterio lo cometía la mujer casada era causa de divorcio en todo caso, y el del marido sólo lo era cuando resultara escándalo público o menosprecio de la mujer.

2.4. Necesidad de licencia marital para actos determinados

Se disponía que el marido era el representante de su esposa y que, en todo caso, cualquier acto jurídico que ésta quisiera realizar o promover necesitaba el consentimiento del marido para realizar actuaciones jurídicas, salvo en los casos en que la propia ley la autorizase para actuar sola.

La evolución de la situación de la mujer, sus derechos y posicionamiento social fueron cambiando, aunque muy lentamente. Se produjo una cierta ampliación de los derechos de la mujer. Se atemperó la imposición de los criterios del marido frente a la negativa de la esposa y dulcificando la representación ejercida por él.

Se discutía si la representación legal del hombre se asemejaba a la ejercida sobre el tutelado o a la ejercida sobre el menor de edad. Se consideraba que la representación era más bien procesal que civil.

En casos excepcionales, la esposa podía acudir al juez en caso de negativa abusiva de autorización por parte del marido. La mujer casada actuaba siempre por sí, aunque con licencia. Es decir, la importancia de este término radicaba en que era ella la que directamente actuaba y el marido completaba ese acto determinado. Hoy, todo esto parece inverosímil, pero curiosamente en aquel tiempo suponía un avance frente a lo ocurrido con anterioridad. No podemos olvidar la mentalidad social del momento y la dificultad para aceptar que cada cual pudiera disponer libremente de sus bienes cuando estuviera casado.

2.5. Regla general de obediencia al marido

El Código civil señalaba como regla general “que la mujer debía obedecer al marido”. No era una situación de esclavitud de la mujer frente al hombre,

sino de que él era el “jefe de la familia” y era el que dictaba las normas que se debían cumplir en beneficio de todo el clan familiar. Ello no impedía que se consensuaran en muchas ocasiones. Como contrapartida, el hombre trabajaría fuera del hogar, protegería a la mujer y a la familia. Eso no significaba que la mujer tuviera que obedecer respecto de decisiones arbitrarias y poco razonables. La doctrina opinaba que se sustraía a ese deber de obediencia la esfera personal de la mujer. La mujer podía seguir su propio criterio en lo que respecta a los derechos de la personalidad. La esposa estaba obligada a seguir al marido donde esta fijara su residencia, teniendo en cuenta la trascendencia que tenía este hecho al ahora de establecer criterios como la vecindad civil. Se fijaban excepciones como en el caso que el marido trasladase su residencia a algún país extranjero o también cuando existiese un claro abuso del derecho o perjuicio claro para la mujer o la familia.

La mujer podía ejercitar acciones contra el marido cuando éste actuara en perjuicio de ella en el ámbito personal y profesional, e incluso pedir la nulidad de su matrimonio si existiese causa legal para ello.

En el Código Civil, desde el primer momento, existieron diferencias de trato, que a veces tenían un supuesto origen físico o psíquico, según estereotipos del momento. Así, por ejemplo, la mujer podía contraer matrimonio desde los doce años y el hombre desde los catorce años. Es curiosa esta paradoja: para contraer matrimonio la mujer era considerada más desarrollada –incluso mentalmente– que el hombre.

Existían situaciones especiales, como el rapto, que era considerada causa de nulidad del matrimonio; o que fuera causa de divorcio la violencia ejercida por el marido sobre la esposa para obligarla a ir contra los derechos de su personalidad (así, cambiar de religión o la propuesta para prostituirla).

Existían otras diferencias que concedían especiales derechos a la mujer: la residencia siguiendo al marido en relación a la vecindad civil; la institución de la llamada dote obligatoria, salvo el caso de que contrajeran matrimonio sin obtener consentimiento, cuando éste fuera necesario. Los padres estaban obligados a dotar a las hijas legítimas, es decir, a entregarle ciertos bienes para que éstas lo aportaran al matrimonio. Esta circunstancia era independiente de que la mujer tuviese más patrimonio que el varón.

3. SIGLO XX: EL LARGO CAMINO HACIA LA IGUALDAD LEGAL ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER

En el siglo XX se fueron conquistando paso a paso los derechos de igualdad. Esta idea se extendió a todos los ámbitos, el político permitiendo a la mujer votar, llegar al parlamento, ejercer determinadas profesiones e incluso poder formar parte de un gobierno.

La realidad social siguió evolucionando, mujeres como Concepción Arenal empiezan a levantar la bandera de los derechos de la mujer. Todo ello unido al nacimiento de los movimientos feministas y al inicio de sus conquistas sociales.

La culminación de ese proceso ascendente se alcanza en los años treinta y así en el artículo 43 de la Constitución de la Segunda República establecía que el matrimonio se funda en la igualdad de derechos para ambos sexos. Esto sólo se logró con el desarrollo legislativo, que quedó reducido en las leyes de divorcio y matrimonio civil que se aprobaron durante ese periodo.

Los Códigos penales de 1932 y 1944 castigaban a los maridos que maltrataban a sus mujeres, o que realizaban actos de privación de libertad o cualesquiera otras circunstancias que atentaran contra su intimidad. Sin embargo, en el ámbito penal se constataba una manifiesta discriminación en contra de la mujer, en relación con el adulterio, su tipificación y las acciones que el marido podía ejercitar contra la esposa infiel. Hasta 1963 perduró en España la facultad del marido de ejercer venganza contra la pareja adúltera.

Durante el régimen de Franco, la mujer no tuvo el pleno reconocimiento de sus derechos. Así en el ámbito laboral, por ejemplo, la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 exigía que el marido autorizase la celebración del contrato de trabajo de la mujer, salvo que existiera separación de hecho o de derecho (en la práctica, era frecuente que este requisito se salvase con la sola manifestación verbal de la mujer). El Decreto de 20 de agosto de 1970, mantuvo la exigencia de autorización marital, pero permitió que la mujer permaneciera en su trabajo tras contraer matrimonio.

En la legislación europea también hubo una lenta equiparación de derechos entre los hombres y las mujeres. Así, por ejemplo, la Ley belga de 10 de mayo de 1900 confirió a la mujer la posibilidad percibir y disponer de su salario, pero hasta 1958 no se derogó la obediencia al marido. La ley francesa de 13 de julio de 1907 siguió la medida laboral belga.

Tampoco era muy favorable la situación de la mujer en Francia (estado al que siempre le hemos seguido los pasos a nivel legislativo). A principios del siglo XX, se permitió a la mujer la posibilidad de percibir y disponer de su salario. En ese país, en 1942, la legislación ratificó al marido como jefe de la familia. A partir de la segunda guerra mundial, las Constituciones de 1946 y 1958 concedían a las esposas plena capacidad civil. Estas disposiciones se desarrollaron por la ley de 13 de julio de 1965 y sobre todo por la ley de 23 de diciembre de 1985, donde por fin se consiguió la igualdad jurídica en materia económica.

En materia familiar, se promulgó La Ley de 4 de junio de 1970, que equiparó a los progenitores en materia de patria potestad y la Ley de 11 de julio de 1975 los igualaba a la hora de elegir el domicilio familiar y respecto del régimen personal del matrimonio y de su ruptura. En Alemania Federal, la difícil situación que se originó tras la guerra mundial, la Constitución de Bonn de 1949 estableció la igualdad jurídica entre los cónyuges. Hasta ese momento, el derecho de decisión correspondía al marido, aunque la mujer no tenía que obedecerle si aquella decisión constituía abuso del derecho.

En el ámbito familiar, fue a partir de 1957, cuando a la patria potestad sobre los hijos corresponde conjuntamente a los progenitores, aunque prevalece la decisión del padre en caso de diferencia entre ambos, la mujer puede acudir siempre al juez para que revise esa decisión y adopte una decisión atendidas las circunstancias.

En el derecho privado español, dentro de la legislación arrendaticia, se reconocieron ciertos derechos. La Ley de Arrendamientos Urbanos de 1946 otorgó preferencia a la mujer a la hora de ocupar la vivienda arrendada por el inquilino fallecido y en la que habitase con otros parientes de igual grado. En la ley de arrendamientos urbanos de 24 de diciembre de 1964, se perfeccionó el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, pudiendo la mujer continuar en el arrendamiento subrogándose en el contrato en caso de fallecimiento del marido.

La evolución del Código Civil español fue lenta y ajustada a los parámetros marcados por la normativa jurídica europea. España estuvo en una línea muy similar a la europea. Tengamos en cuenta que en el derecho español existían otras fuentes reguladoras, como las del derecho foral, que de forma inminente iban a ser compiladas (la compilación se inició en Vizcaya en 1959).

La Ley de 24 de abril de 1958, modificó el Código Civil y avanzó en el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, aunque todavía quedaba mucho por

hacer. Desaparecen gran cantidad de las incapacidades especiales que alcanzaban a la mujer soltera o viuda en el texto del Código civil de 1889, concediendo a la mujer capacidad para testificar en los testamentos y ejercer cargos tutelares y del consejo de familia, estableciendo algunas excepciones. Para contrarrestar la licencia marital, se introdujo la exigencia de contar el marido con el consentimiento de la mujer para realizar actos de disposición sobre bienes inmuebles o establecimientos mercantiles. Pero esa Ley no avanzó todo lo que se esperó de ella, pues se mantuvieron el deber de obediencia de la esposa y el requisito de la licencia marital en su misma intensidad.

Es España, la evolución y desarrollo social llevaron a que se promulgara la Ley de 22 de julio de 1961, que entre sus principales novedades señalaba:

- Igualdad de ambos sexos en sus derechos políticos, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas en esa misma ley.
- La mujer podía participar en la elección y ser elegida o designada para el desempeño de cualquier cargo público, participar en oposiciones y en otros sistemas para la provisión de plazas de Administraciones públicas y acceder a todos los grados de la enseñanza.
- La mujer no podía realizar trabajos penosos, peligrosos e insalubres.
- También se les prohibía pertenecer a las Fuerzas Armadas y a la Marina Mercante.

Hay que mencionar otras disposiciones normativas:

- El Decreto de 12 de marzo de 1964 facultaba a la mujer casada para cobrar los giros postales a ella destinados por presumir su capacidad o autorización del marido, pero facultaba a éste para oponerse a este pago.
- La Ley de 28 de diciembre de 1965, que permitió a la mujer alcanzar la Magistratura o Fiscalía.
- La reforma del Código Civil de 1974, relativa al título preliminar, mantuvo la necesidad de que la mujer y los hijos no emancipados siguieran la vecindad civil del marido.
- La siguiente reforma del Código Civil fue por Ley de 2 de mayo de 1975. Supuso un nuevo avance en el camino de la igualdad y así se extendió también al Código de Comercio, estableciendo la completa igualdad en este último cuerpo legal a la hora de que un cónyuge ejerciera el comercio.

En cuanto al Código civil, la novedad más importante de ese texto legal era la supresión de la licencia marital, aunque ya la Ley de Cooperativas de 19 de diciembre de 1974 había reconocido a la mujer casada capacidad para ser socio y actuar en cualquier cooperativa sin licencia marital. Se eliminó también la norma que hacía que la mujer extranjera adquiriera la nacionalidad del marido español y que la española dejaba de serlo si al casarse adquiría la nacionalidad de su marido extranjero o si su propio marido perdía la nacionalidad española.

Todavía quedaba un camino por recorrer ya que se conservaba la prevalencia del marido en la elección del domicilio, gestión de los bienes gananciales y autoridad sobre los hijos. A falta de acuerdo sobre el lugar de la residencia prevalecía la decisión de quien ejerciera la patria potestad.

- La Ley de 2 de mayo de 1975 proclamó que el matrimonio no restringía la capacidad de obrar de ninguno de los cónyuges. En el ámbito de la administración de la sociedad conyugal los preceptos del Código civil seguían atribuyendo al marido la administración de los bienes gananciales y la titularidad de la patria potestad.
- En el ámbito laboral se produce la equiparación plena entre el hombre y la mujer, conforme a la Ley de Relaciones Laborales de 4 de marzo de 1977, al señalar ésta los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral serían iguales para el hombre y a la mujer.

4. LA CONSTITUCIÓN DE 1978

La Constitución española de 1978 puso fin a cualquier discriminación entre el hombre y la mujer. Así el artículo 14 establece el principio de igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y el artículo 32.1 del texto constitucional establece que el hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.

De aquí derivan importantes modificaciones del matrimonio, como las leyes 13/ 2005 y 15/2015.

En el ámbito civil, las normas que prácticamente equipararon los derechos del hombre y la mujer fueron las Leyes de 13 de mayo y 7 de julio de 1981, ya que casi equiparon por completo la posición jurídica del marido y de la mujer. Precisamente por eso, la ley se refiere a ellos ahora como cónyuges, y les concede unos derechos que son ejercitables indistintamente por uno u otro.

La Ley de 15 de octubre de 1990 culminó este proceso y modificó varios artículos en los que subsistía una discriminación por razón de sexo. Entre las modificaciones más importantes señalamos:

- a) El artículo 14.4 del Código Civil establecía que la mujer casada seguiría la vecindad civil del marido, y los hijos no emancipados, la de su padre y, en defecto de éste, la de su madre.
- b) El artículo 756 consideraba causa de indignidad al hecho de que los padres prostituyeren a sus hijas o atentaren a su pudor, sin hacer referencia al caso que ello ocurriera con los hijos.
- c) El artículo 1.066 preveía que cuando en una partición hereditaria, el mismo título de la división comprendiera varias fincas adjudicadas a diversos coherederos, si el interés fuera igual, se entregaría dicho título al varón.
- d) El artículo 1.267 consideraba que la intimidación sobre la mujer para contratar era vicio de la voluntad; debía atenderse al sexo.
- e) Se suprimió la referencia que el artículo 159 hacía a la madre, como persona con la que habrían que quedarse los hijos menores de siete años, en caso de separación de los padres, cuando éstos no decidieren de mutuo acuerdo.

De forma concreta las reformas por la Ley 11/1981, de 13 de mayo, y la Ley 30/1981, de 7 de julio, supusieron un gran avance. La primera de ellas, la Ley 11/1981 modifica el Código Civil en los siguientes términos:

- En primer lugar, la reforma de la patria potestad, estableció el principio de reconociendo de la igualdad entre ambos cónyuges en las relaciones con los hijos. Los aspectos esenciales recogen que la patria potestad se ejerce conjuntamente por ambos progenitores o por uno solo con el consentimiento del otro; la voluntad de los progenitores es esencial para determinar la regulación de los derechos y deberes.
- En segundo lugar, en cuanto al régimen económico matrimonial, el reconocimiento de la igualdad de la mujer en la administración de los bienes gananciales. El marido ya no tiene la primacía en la forma de organizar los bienes de la sociedad conyugal, sino que se instaura el principio de gestión y administración conjunta por el que *“la gestión y disposiciones de los bienes gananciales corresponde conjuntamente a los cónyuges”* (art. 1.375 Código Civil).

- En tercer lugar, en cuanto a la filiación, se equiparan en derechos y oportunidades a todos los hijos de un mismo progenitor, nacidos dentro o fuera del matrimonio. Del mismo modo se exige que las personas nacidas fuera del matrimonio tengan derecho a que se determine su filiación. Tenemos que tener en cuenta los criterios del Código Civil en cuanto a la filiación matrimonial, no matrimonial y la adoptiva. Como regla general señalamos lo dispuesto en el artículo 108.2 CC: “*La filiación matrimonial y la no matrimonial, así como la adoptiva plena, surten los mismos efectos, conforme a las disposiciones de este Código*”. La Ley también deja bien claro la no discriminación por razón de sexo reconociendo que la igualdad de los hijos tiene lugar lo mismo respecto al padre que a la madre.

La Ley de 7 de julio de 1981 introduce la separación y el divorcio en relación con las crisis matrimoniales. Se regula la separación y el divorcio en un principio de igualdad absoluta entre los cónyuges. Por tanto, el matrimonio se disuelve por el divorcio surgiendo una serie de derechos y deberes, estableciéndose en un convenio regulador los criterios que nacen de dicha ruptura y en el que incluso se tiende en un primer lugar a buscar una mayor protección a la mujer.

Destacamos los efectos personales y patrimoniales del matrimonio, así la celebración del matrimonio da nacimiento a una situación especial que crea entre los cónyuges un vínculo especial, del que se derivan derechos y obligaciones. Muchas veces difíciles de determinar y que van a fijar las consecuencias futuras de la organización, desarrollo y extinción del mismo.

El matrimonio no suprime la vida individual de cada cónyuge. Estos pueden conjugar su interés personal con el común sin que ello afecte al normal desarrollo de su vida en común.

Aparecen una serie de reglas que van a ser la base de la regulación entre los cónyuges y las cuales determinan las nuevas fórmulas de funcionar entre los cónyuges en plena igualdad jurídica: Igualdad ante la ley significa igualdad de oportunidades y de posibilidades jurídicas. Es también una clara manifestación del pleno reconocimiento de la dignidad de la persona, como fundamento esencial de nuestra sociedad.

El Código Civil establece una regla general en su artículo 66: “*Los cónyuges son iguales en derechos y deberes*”. El principio de igualdad conyugal promulgado en este precepto es una fórmula que concreta lo dispuesto en el artículo 32 de la Constitución y al cual ya hemos hecho referencia, en relación con el

artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo”*. Se concreta igualmente en el artículo 44 del Código Civil, que determina que el hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio conforme a las disposiciones de este Código. Se trata de conseguir que el hombre y a la mujer, dejen de tener ningún tipo de prejuicios sociales y discriminatorios de tiempos pasados. Se trata de que ambos cónyuges estén en un mismo plano de igualdad consiguiéndose un equilibrio pleno en las actuaciones matrimoniales.

En cuanto a las reformas operadas en el Código Civil ya hemos hecho referencia a las que se han producido en el año 2005, que llevaron a España a la vanguardia en el tema del matrimonio de personas del mismo sexo.

Destacamos las siguientes referencias:

1.- La esfera personal. Cada uno de los cónyuges es libre de decidir lo que estime conveniente a su esfera personal sin que se sienta sometido en ningún momento por el pensamiento de la otra parte respecto a cómo actuar. En caso de algún tipo de colisión prevalecerá siempre el interés de la familia frente al individual. Un ejemplo es el artículo 1320 del Código Civil en virtud del cual en el caso de que la vivienda familiar esté en una vivienda privativa de uno de los cónyuges éste no podrá vender si no tiene el consentimiento del otro cónyuge y es su defecto autorización judicial.

La regla general será el respeto a la individualidad personal, el reconocimiento de la misma capacidad de obrar que existía hasta el momento, y su no restricción legal a consecuencia del matrimonio. De la misma forma, el matrimonio no altera nacionalidad de ninguno de los contrayentes, ni condiciona su adquisición, pérdida o recuperación. Asimismo lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes del Código Civil, en cuanto al deber de respeto, ayuda, fidelidad, convivencia e interés de la familia, siempre podrán exigirse en la medida en que se respete la absoluta igualdad entre los propios cónyuges.

2.- La esfera familiar. La igualdad en este aspecto supone que ambos cónyuges persiguen un mismo objetivo como es el interés de la familia, los dos van a poder actuar dentro de un orden, nunca imponiendo la voluntad de uno frente a otro, sino adoptando las decisiones de común acuerdo y en última instancia solicitando la autorización judicial. Todo ello, sin perjuicio de las situaciones que se van a producir en caso de separación y divorcio, ya sea porque han realizado un convenio de común acuerdo o una situación

contenciosa donde se recogerán claramente las obligaciones de cada uno basadas siempre en el principio de igualdad entre las partes.

En principio ninguno de los cónyuges tiene atribuido un papel al comienzo de la relación matrimonial. Se trata de un logro atendida la evolución del derecho y sobre todo se consigue que siempre actúen bajo el principio de la toma de decisiones conjunta.

Por tanto son libres en decidir quién se ocupa de las tareas domésticas, profesionales, cuidado de los hijos, representaciones, organización de la casa, todo ello basado en los principios de la autonomía de la voluntad y el principio de igualdad.

Otra manifestación de esta situación es la atribución de la patria potestad que va a corresponder en iguales condiciones al padre y a la madre sobre los hijos menores no emancipados que sean comunes, como así se recoge en el artículo 154 del Código Civil y en el ejercicio de forma conjunta por ambos progenitores según el artículo 156 del Código Civil.

Estos principios también se han extendido a la protección de la situación en la que pueden quedar los hijos de uno de los cónyuges que convivan en el hogar familiar.

Por último hacemos referencia a la representación legal de uno de los cónyuges respecto del otro dentro del ámbito familiar e incluso personal. El artículo 71 del Código Civil es claro al afirmar que: *“Ninguno de los cónyuges puede atribuirse la representación del otro sin que le hubiera sido conferida”*. Con ello, lo que se pretende es dejar claro que nadie tiene la representación del otro y que la igualdad debe ser total, sin que exista duda alguna en su aplicación.

También las últimas reformas del Código Civil han alcanzado incluso a las labores domésticas o el cuidado de las personas dependientes, fundamentalmente referido a los ascendientes. Existen obligaciones mutuas de las cuales no pueden quedar eximidos por la sola voluntad de los cónyuges. Es decir, tanto en el ámbito privado como en el público las obligaciones son recíprocas e irrenunciables.

Las relaciones personales obligan a la adaptación de la ley a las situaciones de hecho, distintas a las de Derecho. Se trata de potenciar la igualdad real y plena efectividad de la norma de igualdad, se trata de actuar en un principio conjunto de igualdad que no lleva consigo la mitad exacta en derechos y deberes y una equivalencia absoluta de comportamientos. En ocasiones, en la práctica es necesario saber qué situación tiene cada uno porque

efectivamente pueden existir situaciones de desigualdad entre uno y otro, por algunos motivos como pueden ser los económicos. Para ello, la propia ley establece principios de equilibrio.

5. CONCLUSIÓN

Hoy podemos señalar que la discriminación entre el hombre y la mujer en nuestras leyes y en concreto en el Código Civil ya no existe, al menos formalmente. Partiendo de la Constitución Española, ésta debe ser reflejo en todo el ordenamiento jurídico e incluso en las instituciones, declarando con claridad un trato igualitario a hombres y mujeres, y siendo fiel reflejo en el matrimonio. La sociedad actual debe ser reflejada en las leyes y el objetivo final se ha cumplido. En estas líneas se ha querido reflejar las dificultades históricas, los cambios sociales, la modificación del papel de cada uno en la sociedad y la verdadera conquista del principio de igualdad, básico para alcanzar los fines reales de una sociedad avanzada y democrática, donde el respeto y la consideración a la otra persona deben ser pilares básicos para poder afrontar las nuevas realidades que se están produciendo en la sociedad. Que las nuevas generaciones no olviden el coste personal y social que ha llevado conseguir principios tan fundamentales como el de la igualdad entre el hombre y la mujer.

Capítulo II

EL “*GENDER GAP*” EN ESPAÑA: ANÁLISIS DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER DESDE EL ÁMBITO DOMÉSTICO A LA VIDA PÚBLICA. LA BRECHA SALARIAL COMO ESTUDIO DE CASO

AINHOA URIBE*

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO. 2.- EL DEBATE SOBRE EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN ESPAÑA. 3.- EL ACCESO AL MUNDO LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA. 3.1. Las restricciones a la incorporación laboral de la mujer desde el discurso político y las leyes. 3.2. La incorporación de la mujer al mercado laboral español: patrones de género en el mercado laboral. 3.3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral español. 3.3.1. Salarios según el nivel de estudios. 3.3.2. Salarios por edad. 3.3.3. Salarios por actividad económica. 3.3.4. Salarios por tipo de jornada. 3.3.5. Salarios por hora. 3.3.6. Salarios según la antigüedad en la empresa. 4.- LA OPINIÓN PÚBLICA SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO. 5.- CONSIDERACIONES FINALES: LAS CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.- BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

El presente estudio analiza el salto dado por la mujer española, desde la esfera doméstica (o vida privada) a la vida “pública”, tomando la brecha salarial en España como estudio de caso. Para ello, el análisis parte no solo de los datos cuantitativos que evidencian una diferencia de género, o *gender gap*, entre hombres y mujeres, sino que busca explicaciones cualitativas, de la mano de la opinión pública española y de los referentes académicos en la materia.

Por consiguiente, el planteamiento del trabajo se desglosa en tres bloques diferenciados. En primer lugar, se abordan los orígenes del debate sobre el empoderamiento femenino en nuestro país y los trabajos más recientes. En

* Profesora Titular en Ciencia Política. Universidad CEU – San Pablo.

segundo lugar, se estudian los datos sobre la evolución de la incorporación de la mujer al trabajo y sus condiciones laborales actuales. En este caso se van a analizar las siguientes variables como determinantes de la brecha de género: 1) el nivel de estudios; 2) la edad; 3) el tipo de actividad económica; 4) el tipo de jornada; 5) el salario por hora; y 6) la antigüedad en la empresa. Por último, en tercer lugar, se analiza la opinión de los españoles sobre las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral, así como se exploran las explicaciones teóricas principales que ayudan a entender las diferencias salariales que persisten en nuestro país.

La tesis principal del trabajo reposa sobre la idea de que el reparto de las tareas domésticas es una de las claves que sigue determinando una diferente disposición hacia el mercado laboral por parte de hombres y mujeres. Esta actitud distinta condiciona a su vez la demanda y la oferta de trabajo desde una perspectiva de género, como se verá.

2. EL DEBATE SOBRE EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN ESPAÑA

La mujer española estuvo durante siglos relegada al espacio doméstico y a sus funciones de esposa y madre. Como consecuencia de ello, la articulación de un movimiento político, social y sindical que reivindicara el papel de la mujer más allá de las paredes de su hogar surge en pleno siglo XX y, de forma especial, tras la llegada de la democracia a nuestro país¹. Aunque el reconocimiento del derecho a la educación de las mujeres por parte de Carlos III, en 1768; el derecho a la educación pública, universal y gratuita, recogido en la Constitución de Cádiz de 1812; la llegada de la industrialización en el siglo XIX; la tímida presencia de 13 mujeres en la Asamblea Nacional del Gobierno de Primo de Rivera², y el advenimiento de

¹ Sirva de ejemplo, como recuerda Luis Alberto Cabrera, que “*la primera vez que se pidió el voto para la mujer fue en 1877 en la discusión de la Ley Electoral de la Restauración, a petición del diputado neocatólico Alejandro Pidal y Mon. Pero el gran debate sobre el voto de la mujer no se iniciaría hasta los primeros años del siglo veinte. En 1907 se vuelve a solicitar, aprovechando una nueva propuesta sobre la reforma electoral, obteniendo nueve votos a favor (...), no volviendo a reivindicarse hasta 1924*”. Fuente: CABRERA, L. A.: *Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983)*, Fundación BBVA y Fundación Largo Caballero, 2005, p. 127.

² Desde la óptica de la participación política, cabe subrayar que la primera vez que se pidió el voto femenino fue en 1877, en la discusión de la Ley Electoral de la Restauración, a petición del diputado neocatólico Alejandro Pidal y Mon. En 1907 se vuelve a solicitar, obteniendo nueve votos a favor. En 1908, siete diputados republicanos vuelven a solicitar el voto en el ámbito local para las mujeres mayores de edad, emancipadas y no sujetas a la autoridad marital, pero no podían resultar elegidas. La propuesta sería rechazada. En 1924 Primo de Rivera declaró

la II República permitieron un leve avance de la situación de la mujer. De hecho, se vislumbran cambios puntuales de apertura y participación durante la II República española (1931-1936), período en el que no sólo se reconoció el sufragio activo a las mujeres³, sino también el sufragio pasivo, lo que permitió la incorporación de féminas a los escaños parlamentarios⁴.

No obstante lo cual, la educación femenina se centraba en la realización de sus labores, al tiempo que los obreros españoles se mostraban reacios al trabajo femenino, por una mezcla de miedo a la competencia y prejuicios sociales⁵. Si bien ello no fue óbice para que un grupo de mujeres socialistas, partidarias del socialismo utópico de Charles Fourier, comenzaran a denunciar la subordinación de las mujeres en España. No en vano, la población activa femenina representaba en 1900 el 18,32% del total de trabajadores. Un 57,8% trabajaba en el sector agrícola, un 19,1% en el servicio doméstico, y un 13,2% en la industria. Treinta años después los porcentajes variarían notablemente: Industria 31,8%, servicio doméstico 31%, y agricultura 23,6%⁶. Si bien, las tareas domésticas fueron la ocupación principal tanto para las mujeres que trabajaban fuera de casa, como para las que declararon que no lo hacían. Aunque la situación iba mejorando. Así, *“para 1930, la tasa de analfabetismo femenino desciende a 47,5% -la del masculino es de 36,9%; en los niveles primarios un 52,6% de las niñas están escolarizadas, por un*

censables como electoras a solteras honestas, viudas, divorciadas inocentes, casadas abandonadas y otras diversas casadas afligidas. Pero al no haber elecciones nunca pudieron ejercer tal capacidad. Años más tarde, en 1927, Primo creó la Asamblea Nacional consultiva, en ella, trece mujeres fueron nombradas diputadas. Fuente: VÁLCARCEL, A.: *El debate sobre el voto femenino en la Constitución de 1931*, Congreso de los Diputados, Madrid, 2002 p. 27

³ Vid. CAPEL, R. M: *El sufragio femenino en la Segunda República española, Horas y horas*, Madrid, 1992.

⁴ La Constitución de 1931 permitió el derecho de sufragio pasivo a las mujeres. Como consecuencia de ello, durante la II República, el número de diputadas en las Cortes fue superior al de muchos países vecinos. Así, cabe destacar, en las Cortes constituyentes, a Clara Campoamor (Partido Radical), Victoria Kent (Izquierda Republicana) y Margarita Nelken (Partido Socialista Obrero Español, PSOE). Entre 1934 y 1936, las diputadas fueron cinco en total, todas ellas del PSOE: Margarita Nelken, Francisca Bohigas, Veneranda García, María Lejarraga y Matilde de la Torre. Cinco fueron también las diputadas de las Cortes del Frente Popular: la comunista Dolores Ibarruri, la ya mencionada Victoria Kent y las socialistas Matilde de la Torre, Julia Álvarez y Margarita Nelken. Fuente: DELGADO, I. y JEREZ, M.: “Mujer y política en España: un análisis comparado de la presencia femenina en las asambleas legislativas (1977-2008)”, en *Revista Española de Ciencia Política*, núm. 19, octubre 2008, pp. 41-78 (p. 44).

⁵ NASH, M.: “Identidad de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX” en DUBY, G. y PERROT, M.: *Historia de las mujeres. El siglo XIX*, vol. 4, Taurus, Madrid, 1993, pp.590 y ss.

⁶ *Ibidem*, p. 37 y ss

*54,3% de los niños, y la coeducación así como la igualdad de los programas impartidos a ambos sexos se encuentran oficialmente establecidas. Las enseñanzas medias cuentan con 37.642 alumnas. (...) En las aulas universitarias se sientan 1.724 mujeres*⁷.

En paralelo, si la presencia generalizada de la mujer en la vida pública (ya sea a través del sufragio, la educación o el mercado laboral), ha sido reciente, los estudios españoles sobre la materia también se han hecho esperar. En 1899 aparece en España el primer libro que habla sobre el feminismo, escrito por Adolfo Posada, quien relata cómo el feminismo es una revolución sin violencia que, poco a poco, modifica la condición política, educativa e industrial de la mujer en la sociedad. Aunque, según él, “*es evidente que no hay en España una verdadera corriente feminista, pero también lo es que hay en España gentes que estudian el asunto y que se preocupan*” por dicha cuestión⁸.

En los orígenes del feminismo español, se deben diferenciar dos tendencias: una de carácter conservador y católico; y otra de izquierdas. La primera no creía en la igualdad completa entre hombres y mujeres, pero reclamaba ciertos derechos sociales en favor de la mujer, entre los que destaca el derecho a la educación. Mientras, desde la izquierda, se defendió la igualdad entre los sexos y la igualdad de derechos. Así, a modo de apunte histórico, se pueden mencionar los escritos feministas de intelectuales como Emilia Pardo Bazán, María Goiry o Concepción Arenal⁹. También, se encuentra una preocupación por la emancipación femenina en Benita Asas Manterola, maestra católica y directora del periódico quincenal *El pensamiento femenino* (1913-1916), o a una de las redactoras del mismo, Pilar Hernández Selfa, quien presidió entre 1924 y 1932 la Asociación Nacional de Mujeres Españolas (1918). Esta organización feminista¹⁰ acogió en su seno a mujeres muy variadas, unas se ubicaban ideológicamente en la derecha, como Benita Asas Manterola, Elisa Soriano, María de Maeztu o Julia Peguero; mientras otras perseguían un idéntico fin de igualdad desde la izquierda, como Clara

⁷ CAPEL, R. M.: “La apertura del horizonte cultural femenino: Fernando de Castro y los congresos pedagógicos del siglo XIX” en VVAA, *Mujer y sociedad en España (1700-1975)*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura, Madrid, 1986, p.145

⁸ Fuente: POSADA, A.: *Feminismo*, Cátedra, Madrid, 1994, pp. 35-36, tal como se cita en CABRERA, L. A., *op.cit.*, p. 119.

⁹ Vid. obras de ARENAL, C., como *Estado actual de la mujer en España, B.I.L.E.*, nº 425, 31 de agosto de 1895; *La mujer del porvenir. La mujer de su casa*, librería de Victoriano Suárez, Madrid, 1895.

¹⁰ La Asociación nace en 1918 de la mano de Celsia Regis, creadora del diario *La voz de la mujer* y de María Espinosa de los Monteros.

Campoamor o Victoria Kent. El programa de la Asociación Nacional de Mujeres Españolas “*consideraba a la mujer elegible para cargos populares públicos, reconocía su derecho al desempeño en todas las categorías de aquellos cargos públicos que impliquen el gobierno y la administración de intereses morales y materiales de su sexo, solicitaba (...) otorgar representación en las Cámaras de Comercio, Industria y Propiedad; hacer partícipe a la mujer en los sindicatos de los gremios para la clasificación de las industrias propias de su sexo (...)*”¹¹ y otras muchas cuestiones relativas al matrimonio, la patria potestad de los hijos o los delitos de adulterio y los malos tratos a la mujer. Años después, surgirán otras muchas asociaciones feministas, entre las que destacan la Liga Española Femenina por la Paz, el Consejo Supremo Femenino o la Unión del Feminismo Español. Aunque no será hasta la llegada de la democracia a nuestro país, cuando se produzca la irrupción con fuerza del movimiento feminista en España.

El principal cambio en el discurso oficial sobre la mujer devino de los procesos de modernización y de los cambios que se produjeron a partir de la Primera y la Segunda Guerra Mundial. Entonces las mujeres merecieron más respeto por parte de las autoridades estatales y comenzó a cambiar el discurso y las leyes en torno a la mujer. El sufragio femenino se reconoce en los Estados Unidos en 1920; en el Reino Unido, en 1928; y en Francia, en 1945.

En España, dejando de lado la breve experiencia republicana, durante el franquismo, varias organizaciones clandestinas empezaron a surgir en los años sesenta. Aunque, hubo que esperar a la muerte de Franco, para que se celebrara la primera reunión feminista en Madrid, los días 6 y 8 de diciembre de 1975. Ésta se había planeado en secreto y su propósito era el de oponerse a las posturas gubernamentales ante el Año Internacional de la Mujer declarado por las Naciones Unidas. Más de 500 mujeres participaron en la reunión, que fue el primer mitin político organizado en España después del régimen franquista. Igualmente, en 1976 se estableció el Frente para la Liberación de la Mujer y las I Jornadas de la Mujer fueron organizadas en Barcelona. Unas 4000 mujeres participaron en las Jornadas, y a raíz de ello aparecieron muchas nuevas agrupaciones feministas. La mayoría de estas organizaciones tenían vínculos estrechos con los partidos de izquierda, ya que éstos comenzaban a interesarse por las reivindicaciones de las mujeres. Según Gallego Méndez, este particular contexto político

¹¹ CABRERA, L. A., *op.cit.*, 2005, p. 129.

permitió incluir la lucha por los derechos de la mujer en el proceso general de transición democrática¹².

Así, entre 1975 y 1977 comienzan a vislumbrarse tímidos cambios a favor de la igualdad de la mujer y el pleno ejercicio de sus derechos. El primer paso fue, sin duda, la aprobación de la Ley de 2 de mayo de 1975, que modificaba algunos aspectos del Código Civil, entre cuyas novedades hay que destacar la desaparición del marido como cabeza de familia o la supresión de la licencia marital, que implicaba que, desde ese momento, la mujer podía disponer de sus bienes, aceptar herencias, comparecer por sí misma ante un juez, contratar, ser tutora, albacea y un largo etcétera.

En 1977, los partidos políticos fueron legalizados y se celebraron elecciones a Cortes Constituyentes en junio. Un gran número de partidos y más de 5000 candidatos, entre los cuales 653 mujeres, luchaban por los 350 escaños del Congreso de los Diputados. De los 248 escaños del Senado, las mujeres sólo obtuvieron 6 (un 2,4%). Según Gallego¹³, a pesar de esos resultados modestos, las elecciones permitieron a las feministas encontrar una vía de expresión pública a través de los medios de comunicación.

El 8 de marzo de ese mismo año, 1977, se celebra por primera vez en España el día Internacional de la Mujer Trabajadora, al tiempo que tienen lugar unas jornadas en el País Vasco y en Cataluña que reivindican los derechos de las mujeres. Siguiendo esta estela, en 1979, se celebraron otras Jornadas Feministas Nacionales en Granada, en las que participaron otras 4000 mujeres. El activismo feminista también seguía con fuerte presencia pública en España hasta 1979. Pero aquello no tuvo consecuencias directas en la participación de las mujeres en las instituciones políticas oficiales. En las elecciones de 1979, así como todas las que se celebraron entre 1982 y 1989, las mujeres obtuvieron alrededor de un 6% de escaños en el Congreso de los Diputados¹⁴.

En ese mismo período los cambios para la mujer se afianzan lentamente, gracias a la aprobación de la Constitución Española (CE), que arranca con el reconocimiento, en el artículo 14, de la de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y con la obligación por parte de los poderes públicos

¹² GALLEGO MÉNDEZ, M. T.: "Women's Political Engagement in Spain", en NELSON, B. J., and HOWDHHURY, N. (eds.), *Women and Politics Worldwide*, Yale University Press, London, 1994, pp. 660-673, (pp. 661-667).

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ *Ibidem*.

(artículo 9 CE) de promover dicha igualdad, en donde reposa el origen formal del feminismo institucional español.

En la actualidad son muchos los estudios sobre la mujer y la igualdad. Unos parten del análisis de la presencia de la mujer en la esfera política, entre los que cabe subrayar los trabajos de Carmen Ortiz¹⁵, Patricia Barbadillo¹⁶, Edurne Uriarte, Cristina Ruiz¹⁷ y Arantxa Elizondo¹⁸, Remedios Sánchez Ferriz¹⁹, Celia Valiente²⁰, Luis Ramiro y Laura Morales²¹, Antonia Ruiz²², Tania Verge²³, Asunción Ventura²⁴, Julia Sevilla²⁵, Ana María Aguado²⁶, Miguel Jerez²⁷ o Irene Delgado²⁸. Todos ellos abordan, desde diversas

¹⁵ ORTIZ, C.: *La participación de las mujeres en democracia. 1977-1986*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1987.

¹⁶ BARBADILLO, P.; JUSTE, M. G., y RAMÍREZ, A.: “La mujer en el Congreso de los Diputados: análisis de su participación en las candidaturas electorales”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 52, 1990, pp. 101-135.

¹⁷ URIARTE, E. y RUIZ, C.: “Mujeres y hombres en las élites políticas españolas: ¿diferencias o similitudes?”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, nº 88, 1999, pp. 207-232.

¹⁸ URIARTE, E. y ELIZONDO, A. (eds.): *Mujeres en política. Análisis y práctica*, Ariel, Barcelona, 1997.

¹⁹ SÁNCHEZ FERRIZ, R.: “Las mujeres en las Cortes Generales y en los Parlamentos de las Comunidades Autónomas”, en VVAA, *Mujer y Constitución en España*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2000.

²⁰ VALIENTE, C.: “An Overview on Gender in Spanish Society”, *Gender & Society*, nº 16, 2002, pp. 767-792.

²¹ VALIENTE, C.; RAMIRO, L., y MORALES, L.: “Mujeres en el Parlamento: un análisis de las desigualdades de género en el Congreso de los Diputados”, *Revista de Estudios Políticos*, nº 121, 2003, pp. 179-208.

²² RUIZ, A.: *De la necesidad virtud. La transformación “feminista” del Partido Popular en perspectiva comparada, 1977-2004*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2006.

²³ VERGE MESTRE, T.: “Cuotas voluntarias y legales en España: la paridad a examen”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 123, 2008, pp. 123-150.

²⁴ VENTURA FRANCH, A. y EVILLA, J.: “Estado, derecho y estudios de género”, *Feminismo/s: revista del Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Alicante*, nº 1, 2003, pp. 163-176.

²⁵ SEVILLA, J. et al. (coords.): *Las mujeres parlamentarias en la legislatura constituyente*, Ministerio de la Presidencia, Madrid, 2006.

²⁶ AGUADO HIGÓN, A. M.: “Mujeres y participación política entre la transición y la democracia en España”, *Revista de Derecho Judicial*, nº 142, 2007, pp. 165-180.

²⁷ DELGADO, I. y JEREZ, M.: “Mujer y política en España: un análisis comparado de la presencia femenina en las asambleas legislativas (1977-2008)”, en *Revista Española de Ciencia Política*, núm. 19, octubre 2008, pp. 41-78.

²⁸ DELGADO SOTILLOS, I.: “Sistema electoral y representación de las mujeres en el Parlamento. Análisis de los efectos de la Ley de Igualdad en la Composición del Congreso de los Diputados tras las elecciones legislativas de 2008”, en *Revista de Estudios Políticos*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, octubre-diciembre, 2010, 143-174.

perspectivas, la temática de la incorporación de las mujeres a las élites políticas en España, los avances alcanzados y los retos pendientes. Si bien, como tónica general se puede señalar que dichos trabajos subrayan el gradual avance producido al respecto en la materia, en términos cuantitativos, pero no así en términos cualitativos. Esto es, las mujeres han eliminado poco a poco la brecha laboral con los hombres, pero aún existe una brecha salarial notable, precariedad en sus trabajos y, lo que es más importante, ellas no ocupan los principales centros de poder y toma de decisiones.

En virtud de la existencia de una infrarrepresentación de un determinado grupo social, siguiendo a M^a Luz Martínez Alarcón, “*el Estado, en concreto el poder público legislativo, puede decidir aplicar una medida de acción positiva (affirmative action) en virtud del cual se establece un trato normativo desigual atendiendo al criterio del sexo, con la intención, no tanto de compensar la discriminación histórica de la mujer frente al varón, sino antes bien, de compensar una desigualdad que persiste en el presente*”²⁹. Dichas acciones positivas pueden ser de carácter moderado, como las ayudas a la contratación de mujeres en las empresas, o las denominadas cuotas, es decir, acciones de discriminación inversa, que provocarían un daño en los colectivos no beneficiados por la medida, en este caso, los hombres (*reverse discrimination*).

En relación con la cuestión anterior, la Ley de Igualdad 3/2007 ha suscitado un amplio debate desde su aprobación, que ha dado lugar a una extensa bibliografía en pocos años. Así, se pueden citar títulos muy variados que parten del campo de la Educación³⁰, las Ciencias Económicas y Empresariales³¹ y el Derecho fundamentalmente, ya sea como comentarios a la Ley³² o a las sentencias suscitadas a raíz de la aprobación de la misma³³,

²⁹ MARTÍNEZ ALARCÓN, M. L.: *Cuota electoral de mujeres y derecho constitucional*, Congreso de los Diputados, Madrid, 2006, 117.

³⁰ Vid. ELOSEGUI ITXASO, M.: “Educar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres: la igualdad necesaria”, *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 20, 2009; GONZALEZ PEREZ, T.: “Mujeres, educación y democracia”, *Revista de Educación*, n.º 351, 2010, pp. 337-359.

³¹ Vid. FERNANDEZ PALLARES, L. E.: “Proyecto de Ley para la igualdad entre mujeres y hombres: una obligación de todo empresario”, *Equipos & Talentos: gestión, selección y formación de RRHH*, n.º 38, 2007, p. 8 y ss.

³² Vid. SALA FRANCO, T.; BALLESTER PASTOR, M. A.; BAÑO LEÓN, J. M.; EMBID IRUJO, J. M. y GOERLICH PESET, J. M. (coords.): *Comentarios a la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 2008; PEREZ CONTRERAS, M. M.: “Comentarios a la Ley General para la Igualdad de Hombres y Mujeres”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, n.º 127, 2010, pp. 358-374; VALDES DAL-RE, F.: “La calidad de la

o bien como análisis más específicos desde el ámbito del derecho laboral³⁴ y el derecho comparado³⁵, entre otros, e incluso desde una perspectiva universitaria³⁶.

Asimismo, sigue siendo una constante en la literatura, tanto internacional, como europea y nacional, el estudio de la persistente existencia de una brecha salarial. Así por ejemplo, en España, contamos con numerosos precedentes interesantes, como la obra de Gloria Poal (1993)³⁷, María Ángeles Duran (1997)³⁸, Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (1999)³⁹, Ignacio Lago (2002)⁴⁰, Cristina Carrasco (2003)⁴¹, Marta

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, nº 13, 2009, pp. 127-144.

³³ Vid. MARTINEZ ALARCON, M. L.: “Comentario a la STC 12/2008, de 29 de enero, sobre la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”, en *Teoría y realidad constitucional*, nº 22, 2008, pp. 605-624; CABALLERO GEA, J. A.: *Procedimientos contencioso-administrativos: síntesis y ordenación de la doctrina de los tribunales y la Fiscalía General del Estado: actualizado con las formas introducidas por la Ley Orgánica 3-2007, 22 de marzo, Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Dykinson, Madrid, 2007.

³⁴ Vid. AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº extra 2, 2007, pp. 69-119; TUSEL DEL PINO, P.: “El nuevo régimen de las prestaciones económicas por maternidad y paternidad tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Información Laboral. Legislación y convenios colectivos*, nº 21, 2007, pp. 2-13; LOUSADA AROCHENA, F.: “La prevención del acoso sexista en la ley orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista Técnico Laboral*, nº 112, 2007, pp. 225-232.

³⁵ Vid. MANGAS MARTIN, A.: “Cincuenta años de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Unión Europea: un balance”, en ALDECOA LUZARRAGA, F. (coord.), *Los Tratados de Roma en su cincuenta aniversario: perspectivas desde la Asociación Española de Profesores de Derecho Internacional y Relaciones Internacionales*, 2008, pp. 283-324; BUSTELO RUESTA, M. y LOMBARDO, E. (coord.): *Políticas de igualdad en España y en Europa: afinando la mirada*, Cátedra, Madrid, 2007.

³⁶ SILVESTRE, M.; ELIZONDO, A., y NOVO, A.: “Igualdad entre mujeres y hombres en las universidades españolas: reflexión crítica sobre el catálogo de indicadores del sistema universitario español del MEC”, *Actas del I Congreso Internacional sobre sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica*, 2008, pp. 113-126.

³⁷ POAL MARCET, G.: *Entrar, quedarse, avanzar: aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*, Madrid: Siglo XXI. 1993.

³⁸ DURÁN, M. A.: “La investigación sobre el uso del tiempo en España: algunas reflexiones metodológicas”, *Revista Internacional de Sociología*, Tercera Época, 18, 1997, pp. 163-193.

³⁹ BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (comps.): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona/Madrid: Icaria/FUHEM. 1994.

⁴⁰ LAGO, I.: “La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 98, 2002, pp. 171-196.

⁴¹ CARRASCO, C. et al.: *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid, Instituto de la Mujer, 2003.

Ibáñez (2008)⁴², María Ángeles Salle y Laura Molpeceres (2010)⁴³; o Carlos Prieto y sus colaboradores Ramón Ramos, Javier Callejo o Sofía Pérez (2007, 2008, 2009, 2013)⁴⁴.

3. EL ACCESO AL MUNDO LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA

3.1. Las restricciones a la incorporación laboral de la mujer desde el discurso político y las leyes

La industrialización es el momento que marca el nacimiento de un mercado laboral moderno. El crecimiento económico aumenta y se empieza a hablar de trabajo y del salario como forma de cuantificar el esfuerzo del trabajador, pero se considera como trabajo “*sólo la producción de bienes económicos*”⁴⁵, siendo los hombres los principales productores de dichos bienes. Anteriormente, las mujeres trabajaban en el campo, codo a codo con los hombres, ayudando tanto en la casa como en el cultivo o cuidado de los animales. Igualmente, en la Grecia clásica en Roma, en la Edad Media o en la Europa moderna del Antiguo Régimen, hasta la Revolución Francesa, el servicio doméstico estaba vinculado a los criados, los cuales eran indistintamente hombres y mujeres. Pero en el siglo XIX es cuando irrumpe con fuerza la figura de la criada en femenino. “*La industrialización introduce un cambio profundo. Cuando el taller familiar desaparece, el obrero se va a trabajar a un taller colectivo, a una fábrica, y la mujer se queda en casa, o va a trabajar como un obrero más (...). Pero la palabra “trabajador” se aplica crecientemente al obrero industrial y se piensa que todo lo demás no es trabajo*”⁴⁶. Entonces se empieza a hablar de un nuevo concepto: la profesión. Para las mujeres las profesiones quedan muy

⁴² IBÁÑEZ, M.: “La segregación ocupacional por sexo a examen”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123, 2008, pp. 87-122.

⁴³ SALLÉ, M. A. y MOLPECERES, L. (coords.) (2010): *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*, Madrid: Ministerio de Igualdad, Col. Economía, Mujer, Empresa.

⁴⁴ PRIETO, C.: “Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social”, *Papeles del CEIC*, 1, 2007. PRIETO, C. (coord.): *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*, Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009. PRIETO, C.; RAMOS, R. y CALLEJO, J. (coords.): *Nuevos tiempos del trabajo: entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2008. PRIETO, C. y PEREZ, S.: “Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social”, *Reis*, núm. 141, 2013, pp. 113-132.

⁴⁵ MARIAS, J., *op.cit.*, 1982, p. 50.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 51.

restringidas (amas de cría, cocineras, costureras, lavanderas, peinadoras, prostitutas, etc.). De hecho, “*salvo las faenas domésticas, eran muy pocas las mujeres que tenían una profesión (...). Por todo esto, se produce una desvalorización del trabajo de la mujer*”⁴⁷.

En consonancia con lo anterior, no está bien visto que la mujer trabaje fuera de su casa y, si lo hace por necesidad económica, lo propio es que se dedique a tareas relacionadas con el hogar. Este modelo oficial de mujer queda plasmado en el discurso de la domesticidad, que creó un modelo ideal denominado “el ángel del hogar”, que se basó en el culto a la maternidad como máximo horizonte de realización femenina. En Inglaterra la expresión *The Angel in the House* surgió por primera vez en el poema de Coventry Patmore publicado en 1854, en el que la mujer ideal era dibujada como pura, angelical, inocente, asexuada y abnegada. Igualmente, comienzan a proliferar manuales de urbanidad para mujeres en EE.UU., en los que se explica a la mujer cómo su deber más importante es la dedicación a los hijos. La mujer debía ser doméstica y su identidad personal se definía a partir del matrimonio y la maternidad. Sirva como ejemplo el código civil francés promulgado por Napoleón en 1804, que tuvo gran influencia en Italia, los Países Bajos, Suiza, Bélgica, Alemania y España. En este código se establecía lo siguiente: “*el marido debe a su esposa protección, y la esposa debe a su marido obediencia. (...) La esposa (...) no puede dar, facilitar o hipotecar o adquirir propiedad (...) sin que el marido se hiciera partícipe en la transacción o diera su consentimiento escrito*”⁴⁸. Igualmente, el artículo 57 del Código Civil español de 1889 regulaba que el marido debe proteger a la esposa y ella debe obedecer al marido. Según este código, el marido era el administrador de los bienes de la pareja y el representante legal de la esposa. Así como la mujer casada necesitaba autorización de su marido para realizar cualquier ocupación laboral o actividad económica y tampoco administraba ella su salario.

En efecto, este discurso se fue consolidando con las leyes de control social de género que, en países como Alemania, Francia, Italia, Gran Bretaña, EE.UU., o España que establecían el principio del dominio masculino y de la desigualdad femenina. Las mujeres carecían de derechos políticos y civiles. Sufrían restricciones respecto al acceso a la propiedad, la herencia, la educación, o el trabajo asalariado. Su presencia en los espacios públicos

⁴⁷ *Ibidem*, p. 53.

⁴⁸ NASH, M.: *Mujeres en el mundo. Historia, retos y movimientos*, Alianza, Madrid, 2004, p. 29.

estaba subordinada a la autoridad del marido que tenía el poder legal y el control sobre la mujer.

La cuestión de la capacidad intelectual de las mujeres fue motivo de debate constante en Europa y EE.UU. en el siglo XIX. Más allá de las bases religiosas en las que se sustentaba la diferencia entre hombres y mujeres, ésta fue reforzada por el discurso de médicos, antropólogos, filósofos y científicos, por lo que la inferioridad natural de la mujer era asumida como propia por la gran mayoría de las mujeres. Frente a ello, mujeres como Concepción Arenal, en su obra *La mujer del porvenir* (1861), rechazaban que las mujeres estuvieran insertas en la naturaleza y los hombres en el mundo cultural. En palabras de Arenal, “*lo que para el hombre va considerándose ya por todos como obra de la fortuna, es para ella la ley de la naturaleza, y si un jornalero pudo haber nacido donde fuese abogado o ingeniero, una lavandera, dondequiera que naciese, no pasaría nunca de trabajadora manual*”⁴⁹.

No obstante lo cual, como se ha dicho, la Constitución española supondrá un antes y un después en el reconocimiento de la igualdad entre el hombre y la mujer y abrirá la puerta a la entrada creciente de mujeres en el mercado laboral. El artículo 1.1 CE se refiere a la igualdad como valor constitucional, como “*valor superior del ordenamiento jurídico*”, que impregna todo el ordenamiento. El artículo 14 CE proclama el derecho público subjetivo a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Mientras, el artículo 9.2 consagra las obligaciones de los poderes públicos con la finalidad de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. Al tiempo que el artículo 149.1.1 establece la competencia exclusiva del Estado en materias que supongan la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales. A los artículos anteriores se añaden las manifestaciones concretas de la igualdad, esto es, el artículo 23.2 CE, que exige el acceso a cargos y funciones públicas en condiciones de igualdad; el artículo 31.1 CE, que recoge la exigencia del respeto a la igualdad en lo que se refiere a los deberes fiscales; el artículo 32.1 CE, que dispone el derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica; el artículo 35.1 CE, que prohíbe la discriminación por razón de sexo con relación al deber de trabajar, al derecho al trabajo, a la promoción a través del trabajo y a la

⁴⁹ ARENAL, C.: tal como se cita en *Ibidem*, p. 53. Véase obra completa en ARENAL, C.: *La mujer del porvenir. La educación de la mujer*, E-litterae, Alicante, 2010.

remuneración suficiente para satisfacer las necesidades individuales y familiares; o el artículo 39.2 CE, que establece la igualdad de los hijos ante la ley con independencia de su filiación.

En dicho marco, se pueden señalar hitos como: la aprobación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que recoge en sus artículos 4, 17 y 28, la igualdad formal entre hombres y mujeres en el trabajo; la aprobación de la Ley 30/1981, de 7 de julio, que regula el matrimonio y las causas de nulidad, separación y divorcio partiendo del principio de igualdad entre el marido y la mujer en derecho y deberes; la aprobación de la Ley 13/1983, de 24 de octubre, que estableció la igualdad de hombres y mujeres en materia de incapacidad y tutela; la adopción de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, por la que se crea el primer Instituto de la Mujer; o la ratificación, en 1983, por parte de España, de la “Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Colofón de éstas y otras medidas, sería la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3.2. La incorporación de la mujer al mercado laboral español: patrones de género en el mercado laboral

La democracia supone un aumento de la incorporación de la mujer al trabajo, pasando la tasa de actividad femenina, por ejemplo, de un 29% a un 37% entre 1977 y 1997⁵⁰. En esta época, el incremento de la tasa de actividad se centra fundamentalmente entre las mujeres de 25 a 54 años, casadas y con estudios superiores, que se incorporan al ámbito del sector servicios. De este modo, en 1995, el 93% del empleo femenino estaba concentrado en los servicios financieros, el comercio, las industrias textiles o de alimentación, sectores con niveles altos de contratación temporal y empleo parcial, siendo el despido la principal causa de abandono del trabajo⁵¹. En este periodo, Ignacio Lago concluye que “*el sueldo medio de las mujeres se sitúa, el igual que en buena parte de las sociedades avanzadas, en torno al 70% del de los hombres (...). La edad y el tipo de jornada se revelan como las variables más determinantes*”⁵² para explicar dichas diferencias.

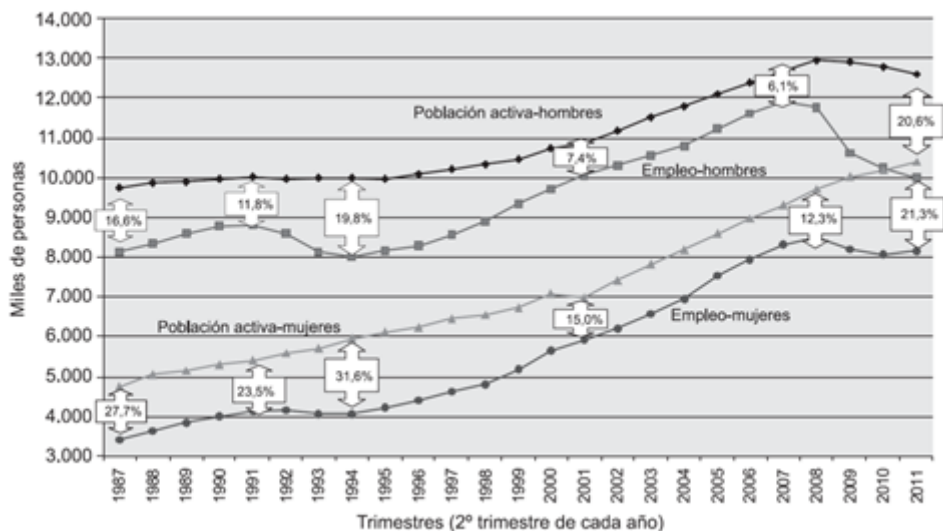
⁵⁰ LAGO PEÑAS, I.: “La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España”, *Reis*, febrero 1998, pp. 171-196, p. 181.

⁵¹ *Ibidem*, p. 181.

⁵² *Ibidem*, p. 193.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de la incorporación de la mujer desde 1987 (con un 38% de tasa global de actividad según la Encuesta de Población Activa o EPA) hasta 2011 (68,2% de tasa de actividad), es decir, en pocos años, la tasa de actividad femenina se incrementa en treinta puntos porcentuales.

Gráfico 1. Población activa, empleo y tasa de paro por sexos. 1987-2011



Fuente: PRIETO, Carlos y Sofía PEREZ. “Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social”, *Reis*, núm. 141, 2013, pp. 113-132, p. 117.

La persistente tendencia al alza, con carácter continuado en el tiempo, demuestra, como ya han señalado otros autores, que la incorporación de la mujer española no es coyuntural, sino permanente, de modo que la mujer se incorpora al mercado laboral con ánimo de ser independiente y autónoma, así como de desarrollarse profesionalmente. Ello supone, por un lado, que las mujeres ya no se definen como amas de casa, sino en base a su profesión, o bien que consideran compatible las labores domésticas con el trabajo asalariado. Opciones ambas que ponen de manifiesto un cambio en su percepción personal⁵³.

Para Carlos Prieto y Sofía Pérez hay dos indicadores empíricos evidentes: el primero obedece a que no ha habido retroceso en los datos de incorporación de la mujer al trabajo, así como a la dificultad añadida de que

⁵³ Véase sobre este tema: PRIETO, C. y PEREZ, S., *op.cit.*, pp. 113-132 (p. 117 y ss.).

las mujeres se incorporan al mercado laboral, muchas veces, desde una situación de desempleo o de empleos precarios; el segundo indicador se refiere a la ruptura del modelo familiar tradicional, a la luz de la evolución de las tasas demográficas, que manifiestan que las mujeres españolas tienen menos hijos y retrasan más la edad de ser madres⁵⁴. A todo ello se puede añadir, a nuestro juicio, un tercer indicador y es que, cuando se ha producido un descenso en las tasas de actividad, por ejemplo, a raíz de la crisis económica de 2008, ha habido también un retroceso en la tasa de actividad para los hombres, lo que evidencia que la población femenina activa no quería salir del mercado laboral, pero se ha visto forzada a ello, por circunstancias ajenas a su voluntad (despidos, EREs).

El resultado de esta evolución es que, en la actualidad, en España hay un nivel de actividad económica muy similar entre hombres y mujeres (por ejemplo, en el año 2010, de cada 100 activos, 44,8 eran mujeres⁵⁵). Las diferencias en la tasa de actividad son cada vez menores, pero persisten y obedecen a cuestiones como la edad, el nivel educativo, o el cuidado de los hijos/mayores/dependientes.

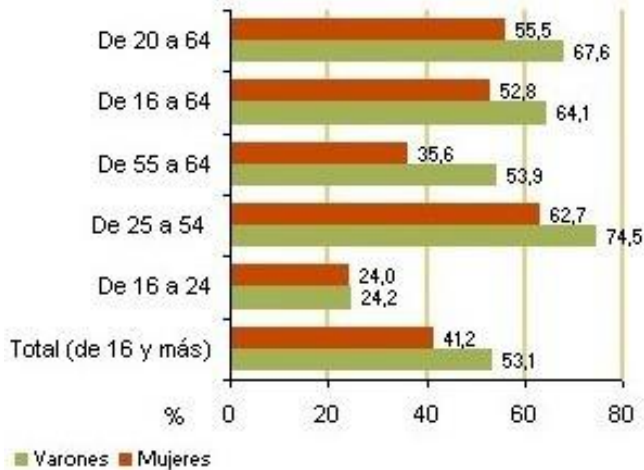
Por ejemplo, desde la perspectiva de la edad, en 2011, las mujeres con mejores tasas de empleabilidad eran las que tenían entre 25 y 54 años, frente a las jóvenes. Esta misma pauta era común en los hombres, ya que los chicos entre 16 y 24 años también tenían un nivel de empleo inferior a los hombres de más de 25 años. Sin embargo, lo llamativo es la brecha de género por edad, es decir, entre los jóvenes cuya edad está comprendida entre los 16 y los 24 años apenas hay diferencias de en términos de empleabilidad (24,0% varones y 24,2% mujeres). Por el contrario, en el grupo de 25 a 54 años la brecha de género es de 11,8 puntos porcentuales; y de 18,3 puntos porcentuales en el grupo de los mayores de 55 años.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 117 y ss.

⁵⁵ Fuente: INE 2010.

Gráfico 2. Tasa de Empleo según grupos de edad y sexo. España. 2011

Tasa de empleo según grupos de edad. 2011

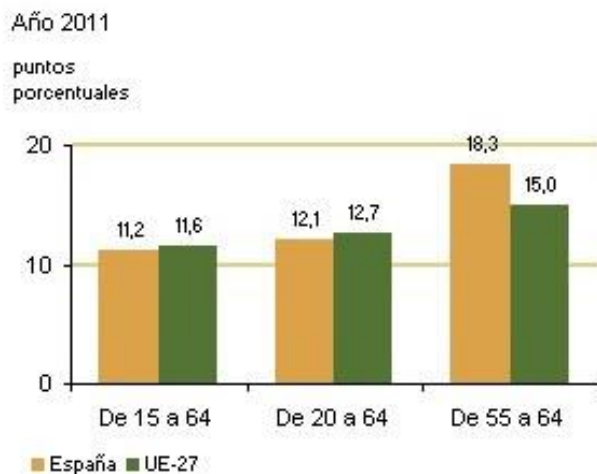


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

La buena noticia es que España se parece más a la Unión Europea con el tiempo y las diferencias por edades se están acortando, tomando los datos globales, como se percibe en las siguientes tablas y gráficos. Así, mientras en 2007 las mujeres españolas tenían un nivel de desempleo superior en 10 puntos porcentuales que la media europea, en la actualidad no se perciben diferencias notables. La excepción sería el grupo comprendido entre los 55 y 64 años, en el que hay una diferencia de casi 3 puntos porcentuales entre España y la UE, pero aun así es un dato poco relevante, si lo comparamos con la situación de hace unas décadas.

Gráfico 3. Brecha de género según grupos de edad. España – UE. 2011.



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Fuente: INE (2013), Mujeres y Hombres en España, Insituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Tabla 1. Brecha de género según grupos de edad. España – UE. 2007-2011.

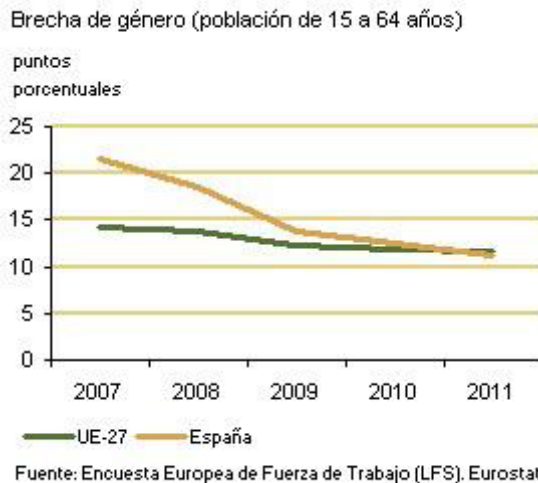
Brecha de género en las tasas de empleo. España y UE-27 (población de 15 a 64 años)

	2011	2010	2009	2008	2007
UE-27	11,6	11,9	12,3	13,8	14,3
España	11,2	12,4	13,8	18,6	21,5

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

Fuente: INE (2013), Mujeres y Hombres en España, Insituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Gráfico 4. Brecha de género según grupos de edad. España – UE. 2007-2011.



Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Por países, como se aprecia en la siguiente tabla, la brecha de género es superior en Malta, Italia, Grecia, la República Checa, Luxemburgo, Eslovaquia, Polonia, Chipre, Rumania y Austria. España estaría en la posición undécima (con una brecha del 11,2%). Por el contrario, los valores mejores en términos de igualdad serían los de Lituania, Letonia, Finlandia o Suecia. E incluso nuestra vecina Portugal tendría una brecha del 7,7%, inferior a la española.

Tabla 2. Brecha de género según grupos de edad. UE. 2011.

Brecha de género en las tasas de empleo según edad en la UE. 2011

	total (de 15 a 64 años)	población de 15 a 24 años	población de 25 a 54 años	población de 20 a 64 años	población de 55 a 64 años
Malta	32,6	8,1	39,1	35,4	36,3
Italia	21,0	7,6	24,5	22,7	20,3
Grecia	20,8	6,7	22,3	22,5	25,0
Rep. Checa	16,8	9,3	16,6	18,2	21,7
Luxemburgo	15,2	4,3	17,9	16,2	15,7
Eslovaquia	13,6	9,9	12,2	15,1	21,1
Polonia	13,2	9,5	11,6	14,6	20,5
Chipre	13,1	2,2	9,9	13,1	28,7
Rumanía	13,0	6,6	13,3	14,2	16,7
UE-27	11,6	4,3	12,5	12,7	15,0
Austria	11,3	9,7	9,4	11,2	17,7
España	11,2	0,3	11,8	12,1	18,3
Hungría	10,6	3,2	13,0	11,9	7,4
Bélgica	10,4	3,5	11,1	11,5	14,4
Reino Unido	10,0	1,3	11,4	11,5	14,6
Países Bajos	9,9	-1,7	10,4	11,2	19,4
Alemania	9,6	3,6	9,9	10,3	14,0
Francia	8,4	6,0	10,5	9,2	5,0
Irlanda	7,7	-3,7	9,3	8,9	14,3
Portugal	7,7	4,4	7,5	8,6	12,1
Eslovenia	6,8	8,8	3,5	7,0	16,8
Dinamarca	5,5	-1,9	6,8	6,6	8,5
Estonia	4,9	4,2	6,7	5,9	0,2
Bulgaria	4,7	5,6	2,0	5,4	11,1
Suecia	4,5	-0,9	5,6	5,6	6,8
Finlandia	3,2	-1,7	5,2	3,7	-0,4
Letonia	2,1	5,6	0,8	2,9	2,7
Lituania	0,4	4,5	-2,0	1,0	7,1

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Como se ha visto, las mujeres no tienen las mismas tasas de actividad que los hombres (aunque si situación haya mejorado, como se ha visto). Una posible explicación radicaría en que, a partir de los 25 años muchas mujeres tienen hijos/mayores/dependientes a su cargo; y otra posible explicación estaría en las diferencias educativas de las mujeres de mayor edad, frente a las jóvenes. Veamos qué sucede, por tanto, con ambas variables: la educación y la dedicación doméstica (hogar-cuidado de familiares).

En el caso de la educación, las diferencias se aprecian en las siguientes tablas y gráficos, que recogen las tasas de empleo según el nivel de estudios de hombres y mujeres en España y en la Unión Europea, entre los años 2007 y 2011.

Tabla 3. Tasa de empleo según nivel educativo. España y UE

Tasa de empleo según niveles de educación. Brecha de género. España y UE-27
(población de 20 a 64 años)

España	2011	2010	2009	2008	2007
Varones	67,6	69,1	71,0	78,1	80,7
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa (nivel 0-2)	60,0	62,0	64,5	73,4	77,5
Secundaria 2ª etapa (nivel 3-4)	67,6	69,5	71,1	78,2	79,7
Educación superior (nivel 5-6)	80,1	81,1	82,6	86,2	87,4
Mujeres	55,5	55,8	56,3	58,3	58,0
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa (nivel 0-2)	41,9	41,9	41,9	44,3	43,9
Secundaria 2ª etapa (nivel 3-4)	56,3	57,7	59,7	62,5	62,4
Educación superior (nivel 5-6)	73,4	74,4	75,7	77,4	77,7
Brecha de género (varones - mujeres)	12,1	13,3	14,7	19,8	22,7
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa (nivel 0-2)	18,1	20,1	22,6	29,1	33,6
Secundaria 2ª etapa (nivel 3-4)	11,3	11,8	11,4	15,7	17,3
Educación superior (nivel 5-6)	6,7	6,7	6,9	8,8	9,7
UE-27					
Varones	75,0	75,1	75,8	77,9	77,8
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa (nivel 0-2)	63,3	64,2	65,8	69,2	69,8
Secundaria 2ª etapa (nivel 3-4)	75,7	75,6	76,2	78,3	77,9
Educación superior (nivel 5-6)	85,8	85,9	86,4	87,6	87,4
Mujeres	62,3	62,1	62,3	62,8	62,1
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa (nivel 0-2)	43,0	43,2	43,7	44,8	45,3
Secundaria 2ª etapa (nivel 3-4)	63,7	63,7	64,2	65,0	64,8
Educación superior (nivel 5-6)	78,8	79,1	79,7	80,3	80,4
Brecha de género (varones - mujeres)	12,7	13,0	13,5	15,1	15,7
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa (nivel 0-2)	20,3	21,0	22,1	24,4	24,5
Secundaria 2ª etapa (nivel 3-4)	12,0	11,9	12,0	13,3	13,1
Educación superior (nivel 5-6)	7,0	6,8	6,7	7,3	7,0

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

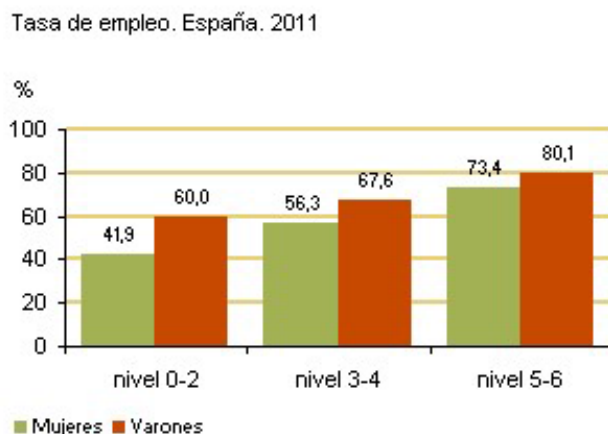
Fuente: INE (2013), Mujeres y Hombres en España, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Los datos revelan que las mujeres españolas con mayor nivel educativo (nivel 5-6), esto es, educación superior, tienen unas tasas más altas de actividad (73,4% en 2011 y 77,7% en 2007), pudiendo encontrarse la clave del ligero descenso en la crisis económica de 2008, ya que tanto en hombres como mujeres se vislumbra un descenso de las tasas de actividad. Del mismo modo, las mujeres con un nivel de estudios 3-4 (secundaria superior) tendrían unas tasas de empleabilidad (56,3% en 2011) superiores a las de las

mujeres con los estudios más bajos (nivel 0-2), con una tasa de actividad del 41,90% en 2011. Los hombres seguirían este mismo patrón, es decir, a mayor nivel educativo, menor desempleo, pero las tasas de actividad son muy superiores a las de las mujeres españolas en el caso de los niveles educativos inferiores (el 60% de los hombres trabaja frente al 41,9% de las mujeres), y en los niveles medios (67,6% de los hombres en 2011 trabaja frente al 56,3% de las mujeres). Las diferencias se acortan en el grupo de las mujeres con estudios superiores o universitarios, donde la brecha no llega a los 7 puntos porcentuales (80,1% de los hombres trabaja en 2011 y el 73,4% de las mujeres también).

El dato positivo es la evolución en el tiempo de la brecha de género según el nivel educativo, como puede verse en los gráficos, en España la diferencia entre los niveles de actividad de los varones y mujeres con estudios inferiores, que en 2007 era del 33,6% ha descendido al 18,1% en 2011. En cuanto a nivel de estudios medios (3-4), la brecha en 2007 era de 17,3% y en 2011 se reduce a 11,3%. Y, por último, respecto a los estudios superiores, cabe señalar que las diferencias aquí son menores, pero nos encontramos también con un acortamiento de las distancias entre hombres y mujeres, ya que la brecha del 9,7% de 2007 baja al 6,7%. No obstante lo cual, los datos europeos, muestran que España presenta cifras de actividad femenina inferiores a la media europea.

Gráfico 5. Tasa de empleo según nivel educativo. España y UE

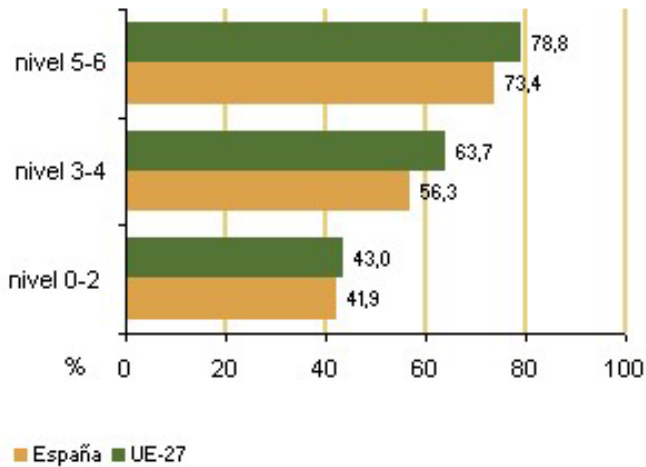


Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Gráfico 6. Tasa de empleo femenino. 2011. España – UE

Tasa de empleo femenino. 2011



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Confirmadas las diferencias educativas, procede analizar el tiempo que dedican los españoles a distintas actividades a lo largo del día. Los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística, nos permiten ver cómo en a lo largo de casi una década (desde 2002 a 2010), la encuesta de empleo del tiempo es muy constante. Hombres y mujeres dedican tiempos similares a los cuidados personales, los estudios, el trabajo voluntario, las aficiones e informática, los medios de comunicación, o los trayectos y desplazamientos. Las diferencias radican en el tiempo dedicado al trabajo remunerado (muy superior en el caso de los hombres, 3 horas y media, frente a menos de 2 horas por parte de las mujeres); el hogar y la familia (al que las mujeres dedican 3 horas y media más que los hombres); y, por último, las actividades de ocio (vida social, diversión o deportes), en las que los hombres tienen unos valores de tiempo superiores a los de las mujeres.

Tabla 4. Encuesta de empleo del tiempo en España. 2002-2010.

Distribución de actividades en un día promedio (en horas y minutos)				
Actividades	Varones 2002-03	Varones 2009-10	Mujeres 2002-03	Mujeres 2009-10
Cuidados personales	11:24	11:35	11:21	11:29
Trabajo remunerado	3:37	3:03	1:44	1:53
Estudios	0:42	0:47	0:43	0:47
Hogar y familia	1:30	1:50	4:24	4:04
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:11	0:16	0:15
Vida social y diversión	1:32	1:01	1:27	0:57
Deportes y actividades al aire libre	0:56	0:49	0:39	0:33
Aficiones e Informática	0:27	0:44	0:12	0:23
Medios de comunicación	2:25	2:45	2:08	2:33
Trayectos y tiempo no especificado	1:15	1:14	1:05	1:07

Fuente: INE. http://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm

Si las mujeres tienen que dedicar más tiempo a las tareas domésticas, entonces tienen menos tiempo, como es obvio para el trabajo remunerado, por lo que la estructura del mercado laboral también pone de manifiesto esta brecha de género, como veremos. Concretamente en la preferencia de las mujeres por las jornadas parciales, o bien en la dificultad que encuentran algunas mujeres para encontrar trabajos a jornada completa, puesto que son ellas las que ocupan fundamentalmente este tipo de empleos.

Las siguientes tablas y gráficos muestran el porcentaje de mujeres que ocupan trabajos a tiempo parcial, frente a los hombres. Curiosamente, desde 2007 hasta 2011 la brecha de género en esta cuestión es constante, como ocurría con el tiempo dedicado a las tareas domésticas (y a diferencia de lo que sucedía con la edad o el nivel educativo, donde la brecha de género se diluía en el tiempo). Todo ello es un indicador claro de que la estructura del mercado laboral español está muy condicionada por la actitud más propensa de las mujeres a ocuparse de las labores domésticas (sean éstas de su agrado o no). Es decir, el cliché de género según el cual las mujeres se ocupan del cuidado del hogar y la familia no ha desaparecido en el tiempo, pese a que haya mejorado el nivel educativo de las mujeres, por ejemplo.

Tabla 5. Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total

Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total

Varones	2011	2010	2009	2008	2007
% varones a tiempo parcial sobre empleo total de varones	6,0	5,4	4,9	4,2	4,1
% varones a tiempo parcial sobre empleo total (mujeres y hombres)	3,3	3,0	2,7	2,4	2,4
Total ocupados varones	9.991,4	10.289,9	10.646,4	11.720,7	11.987,2
Ocupados a tiempo completo	9.391,1	9.737,4	10.129,9	11.229,6	11.495,0
Ocupados a tiempo parcial	600,2	552,5	516,5	491,1	492,2
Mujeres					
% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total de mujeres	23,5	23,2	23,0	22,7	22,8
% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total (mujeres y hombres)	10,5	10,3	10,1	9,5	9,4
Total ocupados mujeres	8.113,3	8.166,6	8.241,6	8.536,9	8.368,8
Ocupadas a tiempo completo	6.210,6	6.289,9	6.343,0	6.602,6	6.462,3
Ocupadas a tiempo parcial	1.902,6	1.896,7	1.898,6	1.934,4	1.906,4
Total ocupados (mujeres y hombres)	18.104,6	18.456,5	18.888,0	20.257,6	20.356,0

Fuente. Encuesta de Población Activa. Medias anuales. INE

Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

A la luz de los datos, entre 2007 y 2011, de las mujeres empleadas, más del 20% tenían empleos a tiempo parcial, mientras que alrededor el 5% de los hombres tenía este tipo de empleos (gráfico 7). De hecho, en el tiempo, como se ha dicho, la brecha es constante, y los empleos parciales son preferentemente femeninos (ya sean voluntarios o involuntarios). No obstante lo cual, resulta llamativo que la media europea de empleo parcial sea casi 3 puntos superiores a la española, como se aprecia en el gráfico 8.

Gráfico 7. Participación del empleo parcial sobre el empleo total por sexos. España. 2007-2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias anuales. INE

Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Gráfico 8. Empleo a tiempo parcial de las mujeres. España-UE. 2007-2011.



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

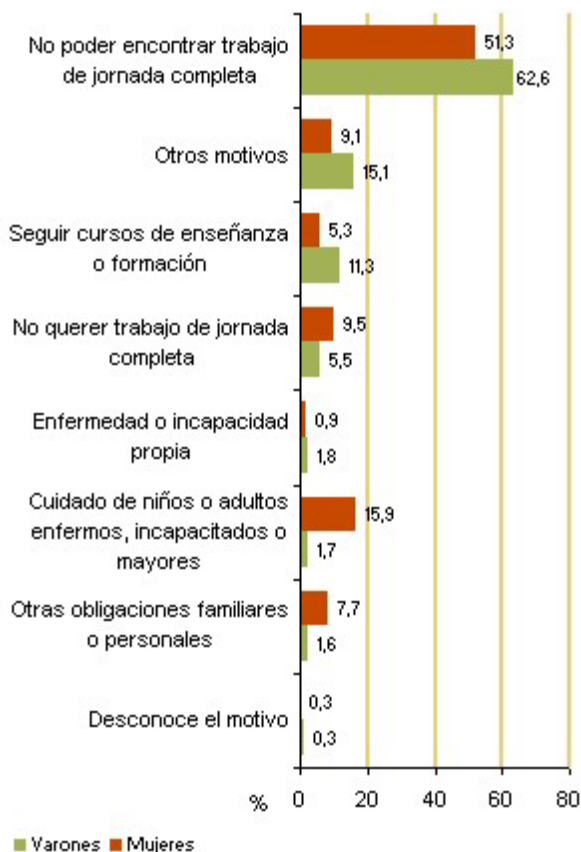
Sobre las razones de la estructura del mercado laboral español, en el que las mujeres ocupan más los empleos precarios y de corta duración (que van acompañados también de bajos salarios), podemos hacer las siguientes observaciones. A saber, tal y como revela el informe elaborado por el INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, en el año 2011, los motivos principalmente alegados por las mujeres de 16 a 64 años para el trabajo a tiempo parcial son fundamentalmente tres: 1) no poder encontrar trabajo a tiempo completo (51,3%); 2) el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (15,9%); y 3) no querer un trabajo a jornada completa (9,5%). Entre los varones de 16 a 64 años, los principales motivos en el año 2011 son: 1) no poder encontrar trabajo de jornada completa (62,6%); 2) otros motivos no especificados (15,1%); y 3) seguir cursos de enseñanza o formación (11,3%)⁵⁶.

Es decir, entre las mujeres el tema domestico sigue pesando más que entre los hombres, aunque es común en ambos no poder encontrar un empleo a jornada completa como razón para trabajar a tiempo parcial. Si bien, hay una diferencia de 10 puntos entre los hombres que responden que no pueden encontrar una jornada completa y las mujeres, lo que nos lleva otra vez a pensar en la preponderancia de los clichés de género que coexisten en el mercado laboral español.

⁵⁶ Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Insituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Gráfico 9. Razones del trabajo a tiempo parcial en España 2011

Razones del trabajo a tiempo parcial en España. 2011
(población de 16 a 64 años)



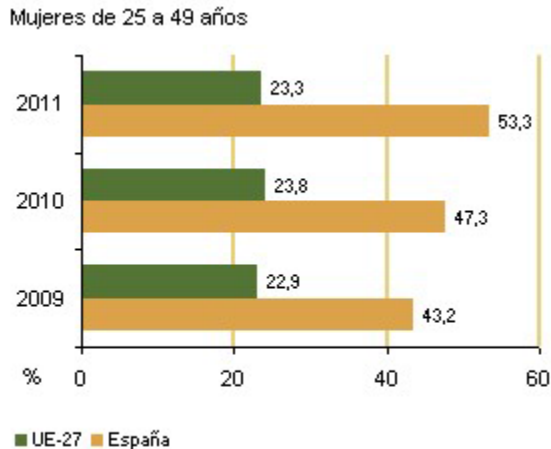
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Concretamente, en relación al trabajo al tiempo parcial involuntario, el Informe revela que el porcentaje de hombres y mujeres de 25 a 49 años que trabajan a tiempo parcial de manera involuntaria (por no encontrar uno de jornada completa), es bastante más alto en nuestro país que en la UE-27. En el año 2011, en España el 53,3% de las mujeres de 25 a 49 años que

trabajaban a tiempo parcial lo hacían por no poder encontrar trabajo a tiempo completo, frente al 23,3% de la UE-27⁵⁷.

Gráfico 10. Trabajo a tiempo parcial involuntario de las mujeres. 2009-2011.
España-UE



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Según el tipo de hogar, en el año 2010, los porcentajes más altos de mujeres que trabajan a tiempo parcial, tanto en España como en la UE-27, corresponden a hogares con hijos. En España, los porcentajes más altos de empleo parcial entre las mujeres se dan en las siguientes situaciones: adulto viviendo en pareja con hijos (27,8%), adulto solo con hijos (25,3%), adulto viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) con hijos (26,8%). En el caso de los hombres con trabajos parciales, la situación más frecuente era de los hogares monoparentales formados por un adulto con hijos. En cambio en la UE tiene lugar en los hogares formados por un adulto sin hijos⁵⁸.

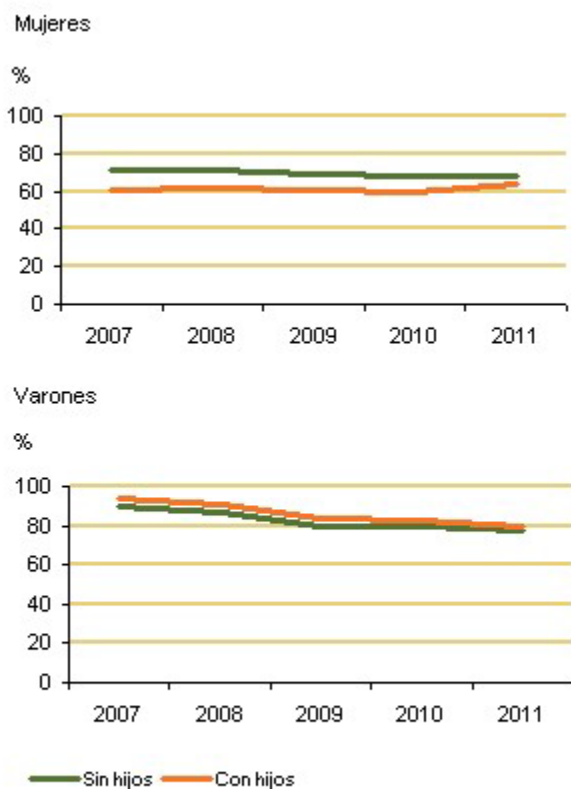
Respecto a la incidencia en el empleo según el número de hijos, cabe recordar las conclusiones a las que llega el Informe del INE: “*Las tasas de empleo de las mujeres (25 a 49 años) con hijos menores de 12 años son menores a las tasas de empleo de las mujeres de la misma edad sin hijos. En el caso de los varones*

⁵⁷ *Ibidem*, p. 3.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 3.

sucede lo contrario, las tasas de empleo de los varones de 25 a 49 años con hijos son superiores a las de los varones de la misma edad sin hijos. El comportamiento es el mismo para mujeres y hombres de 25 a 54 años con hijos de 6 a 14 años. En el caso de las mujeres de 25 a 54 años con hijos de 6 a 14 años, las tasas de empleo de las mujeres con un hijo o más también son menores a las tasas de empleo de las mujeres sin hijos. En el caso de los varones, las tasas de empleo son superiores cuando tienen hijos de estas edades⁵⁹.

Gráfico 11. Nivel de empleo con hijos y sin hijos por sexos. España. 2007-2011.



Fuente. Encuesta de Población Activa. INE

Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

⁵⁹ *Ibidem*, p. 1.

Tabla 6. Trabajo a tiempo parcial según el tipo de hogar. España-UE. 2010.

Trabajo a tiempo parcial según composición del hogar. España y UE-27. 2010

(% ocupados de 15 y más años)

	Mujeres		Varones	
	España	UE-27	España	UE-27
Total	24,1	31,2	5,2	8,0
Adulto (solo). Total	18,7	29,4	5,9	11,4
Adulto (solo). Con hijos	25,3	37,4	9,2	9,3
Adulto (solo). Sin hijos	14,5	25,8	5,6	11,5
Adulto viviendo en pareja. Total	24,6	34,7	2,9	6,7
Adulto viviendo en pareja. Con hijos	27,8	38,3	2,2	4,3
Adulto viviendo en pareja. Sin hijos	17,5	29,4	4,8	10,8
Adulto viviendo en otro tipo de hogar. Total	24,6	26,4	7,8	8,8
Adulto viviendo en otro tipo de hogar. Con hijos	26,8	27,8	7,0	8,2
Adulto viviendo en otro tipo de hogar. Sin hijos	23,3	25,4	8,1	9,1
Adulto (total) con hijos	27,3	35,6	3,6	5,4
Adulto (total) sin hijos	20,5	27,2	6,9	10,3

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Por ramas de actividad, el Informe del INE revela que, en el año 2011 del total de mujeres ocupadas, el porcentaje más alto de participación (18,0%) por rama de actividad económica corresponde al comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G). El segundo lugar (13,6%) corresponde a las actividades sanitarias y de servicios sociales (Q), y el tercer lugar (9,5%) a la educación (P). Los porcentajes más bajos de actividad femenina corresponden a las ramas: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (D), con un 0,2% de mujeres empleadas; Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (E), con un 0,3% de mujeres empleadas; y las actividades inmobiliarias (L), con un 0,6% de mujeres⁶⁰.

En la UE-27 en el año 2011, el 84,4% del total de personas ocupadas (hombres y mujeres) en el sector servicios eran mujeres, el 11,3% del empleo total en el sector industria y el 4,3% en el sector agricultura. En España en el mismo año, el 89,7% del empleo total en servicios eran mujeres, el 8,0% del empleo total en el sector industria y el 2,4% en el sector agricultura⁶¹.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 4.⁶¹ *Ibidem*, p. 4.

Tabla 7. Ocupados por ramas de actividad y sexos. España 2010-2011.

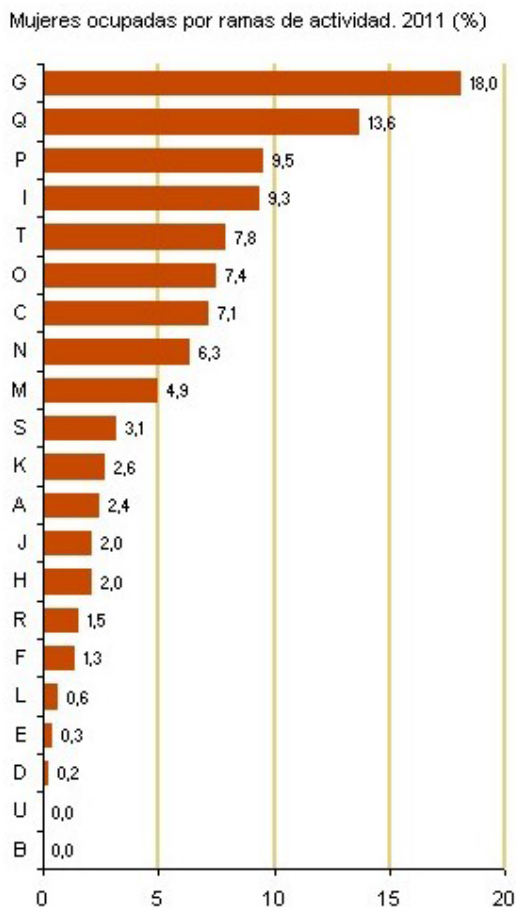
Ocupados por rama de actividad (% respecto del total de cada sexo)

	2011		2010	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,6	2,4	5,7	2,5
B. Industrias extractivas	0,4	0,0	0,4	0,0
C. Industria manufacturera	17,3	7,1	17,2	7,4
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,6	0,2	0,6	0,2
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,1	0,3	1,0	0,2
F. Construcción	12,9	1,3	14,7	1,7
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,7	18,0	14,3	17,6
H. Transporte y almacenamiento	7,2	2,0	7,2	2,0
I. Hostelería	6,4	9,3	6,1	9,1
J. Información y comunicaciones	3,4	2,0	3,4	2,0
K. Actividades financieras y de seguros	2,4	2,6	2,4	2,6
L. Actividades inmobiliarias	0,4	0,6	0,4	0,5
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,2	4,9	4,2	5,1
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	3,9	6,3	3,8	6,1
O. Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	8,2	7,4	7,9	7,2
P. Educación	4,0	9,5	3,9	9,5
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,3	13,6	3,0	12,9
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,9	1,5	1,8	1,7
S. Otros servicios	1,4	3,1	1,2	3,2
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	0,6	7,8	0,6	8,4
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Gráfico 12. Mujeres ocupadas por sectores de actividad. 2011

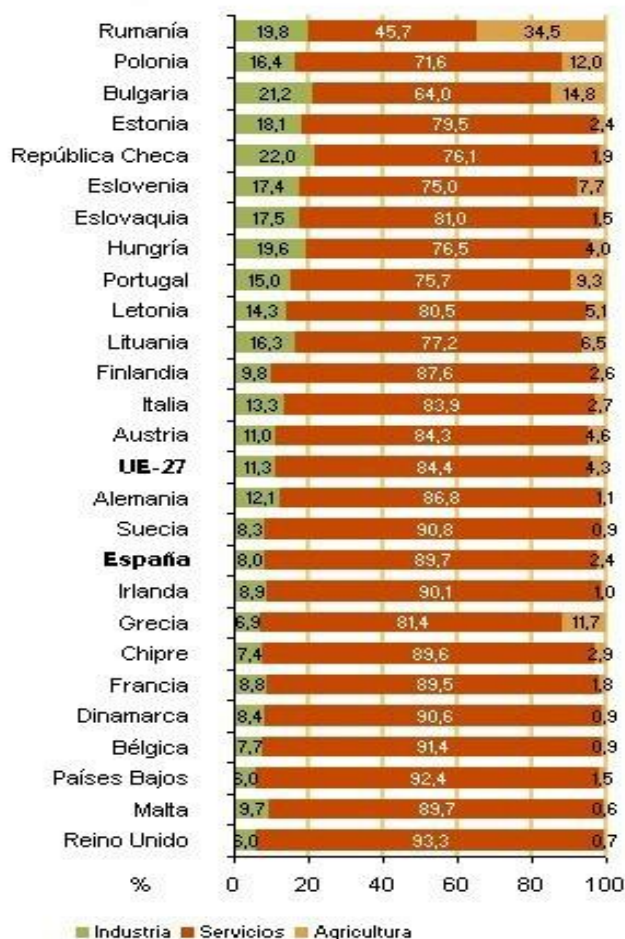


Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

En todos los países de la Unión Europea, las mujeres, como hemos visto, ocupan empleos parciales, no tienen jornadas completas por no poder encontrar otro tipo de empleos o por tener que cuidar de sus hijos y, además, se dedican al sector servicios, como actividad prioritaria, frente a la industria o la agricultura. Esto es, los patrones clásicos de la dedicación de las horas por parte de las mujeres a unas actividades y otras persisten, así como parece haber unos empleos más “femeninos” que otros. De ahí que las diferencias se trasladen, como vamos a ver al plano de los salarios.

Gráfico 13. Mujeres ocupadas por sectores de actividad. UE. 2011.

Mujeres ocupadas por ramas de actividad. 2011



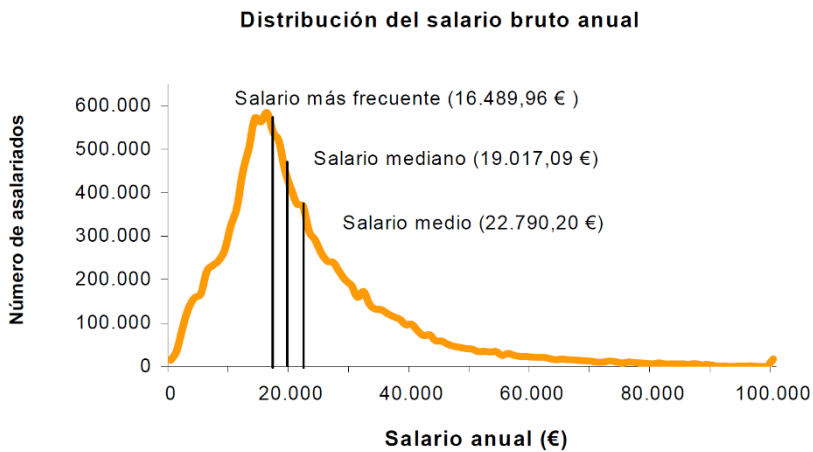
Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

3.3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral español

Según la Encuesta de Estructura Salarial 2010 (EES-10) del INE, “*el salario bruto medio anual en España fue de 22.790,20 euros por trabajador en el año 2010. De media, la ganancia de los hombres (25.479,74 euros) fue mayor que la de las mujeres (19.735,22). El salario promedio anual femenino fue, por tanto, el 77,5% del masculino, aunque esta diferencia debe matizarse en función de otras variables laborales (tipo de*

contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc.) que inciden de forma importante en el salario. Así, si tenemos en cuenta la definición comunitaria del indicador estructural «Brecha salarial entre mujeres y hombres», que utiliza la ganancia ordinaria por hora trabajada como base de la comparación, la diferencia se situó en el 15,3%. Cabe destacar que el número de mujeres que ganaron menos de 14.000 euros fue mayor que el número de varones. A partir de esta cifra, el número de mujeres que percibió cada nivel salarial siempre fue inferior al de hombres con ese mismo salario⁶².

Gráfico 13. Distribución salarial. España 2010.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010. Resultados definitivos
www.ine.es/prensa/prensa.htm

Si analizamos los datos de la Encuesta Anual de Estructura salarial del año 2012, nos encontramos con una situación similar: las mujeres tienen ingresos inferiores a los hombres. De media las mujeres ganaban 16.524 euros y los hombres 25.682. Pero esta diferencia esconde otras cuestiones ya señaladas.

En este caso se van a analizar las siguientes variables como determinantes de la brecha de género: 1) nivel de estudios; 2) edad; 3) tipo de actividad económica; 4) tipo de jornada; 5) salario por hora; y 6) antigüedad en la empresa.

⁶² Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010. Resultados definitivos www.ine.es/prensa/prensa.htm

Tabla 8. Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial. 2012 (euros)

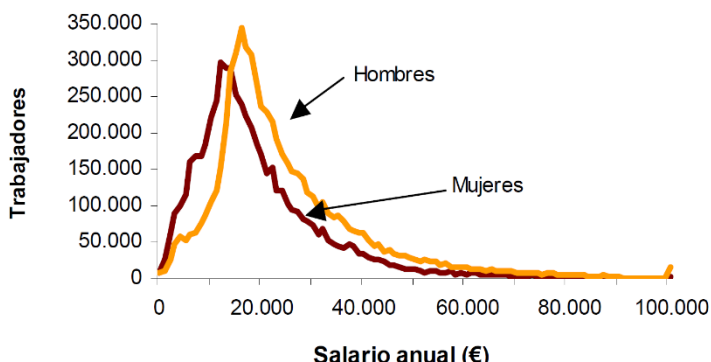
Salario anual	Mujeres	Hombres	% mujer/hombre
Salario a tiempo completo	23,674.2	27,898.1	84.9
Salario medio bruto	19,537.3	25,682.1	76.1
Salario mediano	16,524.5	21,425.1	77.1
Salario más frecuente	14,514.6	16,510.1	87.9
Salario a tiempo parcial	9,988.4	11,032.1	90.5

Fuente: INE: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2012.

<http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=1486&capsel=1487>

<http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=1484&capsel=1483>

Gráfico 14. Distribución salarial. España 2012.
Distribución del salario bruto anual por sexos



Fuente: INE: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2012.

<http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=1486&capsel=1487>

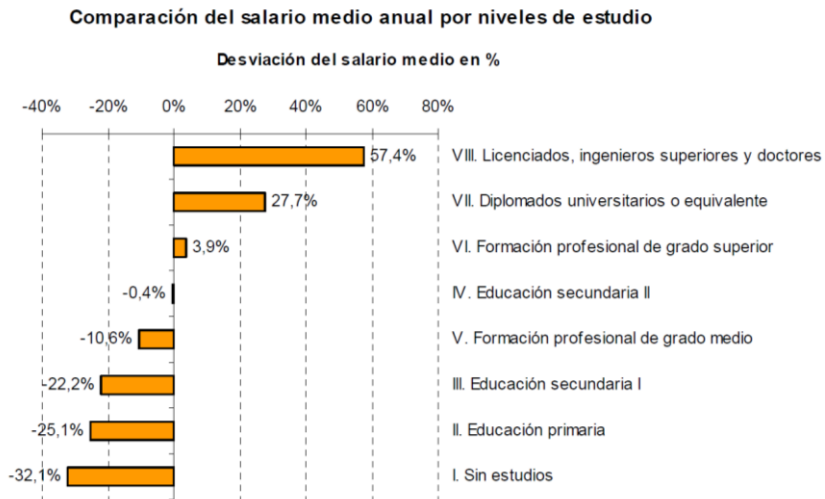
<http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=1484&capsel=1483>

3.3.1. Salarios según nivel de estudios

La encuesta de Estructura salarial, elaborada por el INE, determina la existencia de unas diferencias salariales evidentes según el nivel educativo. Así, en los niveles más altos, los ingresos suelen ser superior y, al revés, en los niveles inferiores los ingresos son generalmente más bajos, lo cual es una tónica habitual en el tiempo. Las diferencias salariales entre distintas. Por ejemplo, en el año 2010, los trabajadores sin estudios o que no han completado la Educación primaria tuvieron una remuneración inferior en un 25,1% al salario medio, mientras que los licenciados universitarios percibieron un salario anual un 57,4% superior. A partir de Formación

profesional de grado superior la remuneración superó al salario medio. Sin embargo, tener la Primaria terminada o haber realizado el Primer ciclo de educación secundaria apenas dio lugar a diferencias en el nivel salarial⁶³.

Gráfico 15. Comparación del salario medio anual por nivel de estudios.



Fuente: INE: “Encuesta de Estructura salarial 2010” en *Notas de prensa*, octubre 2012
<http://www.ine.es/prensa/np741.pdf>

Al margen de esta apreciación general, se puede señalar la existencia de una brecha de género según el nivel de estudios. La diferencia entre hombres y mujeres queda patente, al comparar trabajadores homogéneos en la titulación. En general, el salario medio de las féminas estuvo por debajo del de los varones en cada nivel de estudios⁶⁴, aunque el nivel de formación influye en la mayor o menor brecha de género existente.

Como revela el Informe Hombres y Mujeres en España (INE, 2013), “en el año 2011, según los resultados de deciles de salarios del empleo, en el nivel más bajo de salarios (decil 1, menos de 687,1 € mensuales) un 16,5% de asalariados varones y un 16,3% de asalariadas mujeres tenían un nivel de formación correspondiente a educación primaria (...); en este decil, el porcentaje de varones y de mujeres con educación secundaria (...) es similar (...). El porcentaje de varones con educación superior era del 23,4% y el de mujeres del 20,1%. Al pasar al decil 5 de salarios, de 1.386,6 € a

⁶³ *Ibidem*.

⁶⁴ *Ibidem*.

<1.563,2 € mensuales, es superior el porcentaje de mujeres que tienen educación superior (38,8% de mujeres y 20,9% de varones) y menor el porcentaje de mujeres que el de varones con niveles de formación correspondientes a educación primaria (...) y a educación secundaria (...). Es decir, en el paso del decil 1 al decil 5 de salarios, aumenta el nivel de formación de las mujeres pero no el de los varones. En el decil 9 de salarios, de 2.513,7 € a <3.280,2 € mensuales, el 86,6% de mujeres tienen educación superior frente al 56,6% de varones, un 9,8% de mujeres tienen educación secundaria frente a un 23,2% de varones y solo un 3,0% de mujeres tienen educación secundaria primera etapa frente a un 15,6% de varones⁶⁵.

⁶⁵ Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Tabla 9. Asalariados según nivel de formación y decil de salarios mensuales. España 2011.

Asalariados según nivel de formación y decil de salarios mensuales* del empleo principal (sin diferenciar jornada). 2011 (%)

Varones	Total	Decil 1	Decil 2	Decil 3	Decil 4	Decil 5	Decil 6	Decil 7	Decil 8	Decil 9	Decil 10
Analfabetos	0,3	2,1	0,8	0,3	0,3	0,5	0,2	0,1	0,0
Educación primaria	10,6	16,5	15,0	16,8	16,9	14,5	12,0	10,4	6,1	4,6	1,9
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	28,2	29,4	32,7	35,2	39,0	40,0	36,8	31,4	23,8	15,6	5,4
Educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	24,5	28,6	28,8	28,2	24,5	24,0	27,1	26,3	26,5	23,2	14,4
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	0,0	0,0	0,1	0,1	..	0,1
Educación superior (incluye doctorado)	36,4	23,4	22,7	19,4	19,2	20,9	24,0	31,7	43,6	56,6	78,3
Mujeres											
Analfabetos	0,2	0,2	0,6	0,2	..	0,0	0,2	..	0,1
Educación primaria	9,0	16,3	15,1	12,7	10,3	9,8	5,9	2,8	1,5	0,6	0,3
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	21,7	33,7	30,5	29,8	28,9	26,2	16,4	13,9	6,7	3,0	1,7
Educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	25,2	29,7	29,0	32,7	31,0	25,1	29,9	26,5	17,5	9,8	6,5
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	0,0	0,0	..	0,0
Educación superior (incluye doctorado)	43,9	20,1	24,8	24,6	29,8	38,8	47,7	56,8	74,2	86,6	91,4

(..) dato no disponible

* Decil 1: Menos de 687,1 €

Decil 2: De 687,1 € a < 1.008,6 €

Decil 3: De 1.008,6 € a < 1.218,2 €

Decil 4: De 1.218,2 € a < 1.386,6 €

Decil 5: De 1.386,6 € a < 1.563,2 €

Decil 6: De 1.563,2 € a < 1.774,4 €

Decil 7: De 1.774,4 € a < 2.071,8 €

Decil 8: De 2.071,8 € a < 2.513,7 €

Decil 9: De 2.513,7 € a < 3.280,2 €

Decil 10: 3.280,2 € o más

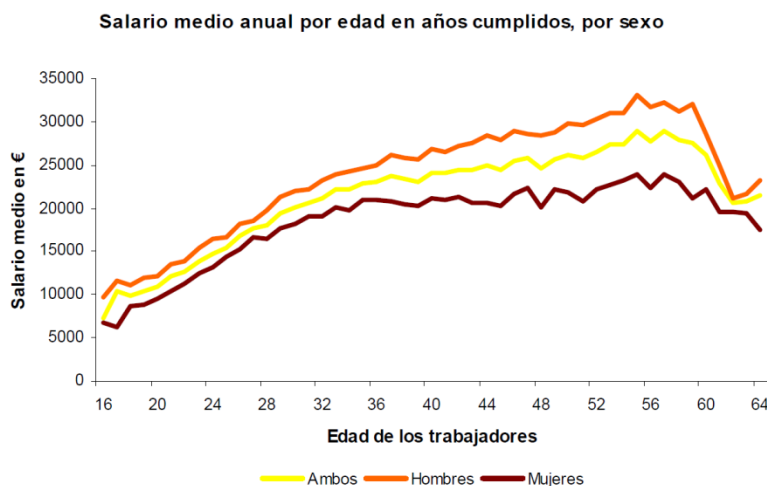
Fuente: Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa. INE

Fuente: INE (2013), *Mujeres y Hombres en España*, Instituto Nacional de Estadística, en <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

3.3.2. Salarios por edad

La edad es otra de las variables que influyen en las diferencias salariales entre hombres y mujeres, aunque es más acusada en edades más avanzadas que entre los jóvenes, fundamentalmente porque las mujeres mayores también presentan peores niveles de estudios y/o menor experiencia laboral o antigüedad en la empresa, entre otros, como se muestra en los datos que se ofrecen a continuación.

Gráfico 16. Salario medio anual por edades. España 2010.



Fuente: INE: “Encuesta de Estructura salarial 2010” en Notas de prensa, octubre 2012
<http://www.ine.es/prensa/np741.pdf>

Gráficamente se puede observar como la distancia entre los valores salariales de los varones y de las mujeres es mayor entre los 28 y los 60 años, muy especialmente entre los 48 y 60 años, subgrupo en el que las mujeres presentan niveles educativos inferiores, menor experiencia laboral, y menor antigüedad en las empresas. Pero, además, la franja de edad que va desde los 28 en adelante coincide con el momento en el que las mujeres suelen dedicar más tiempo al cuidado del hogar o de la familia.

3.3.3. Salarios por actividad económica

A tenor de los datos que ofrece el INE, hay grandes diferencias salariales por actividad económica. La actividad económica con mayor salario medio

anual fue la Sección D de la CNAE-09⁶⁶, *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado*, que con 48.803,35 euros por trabajador al año en media, obtuvo un salario superior en un 114,1% a la media nacional. Le siguió, en segundo lugar, la Sección K, *Actividades financieras y de seguros*, con 41.638,70 euros (82,7% más que el salario medio). Por el contrario la Sección I, *Hostelería*, tuvo el salario medio anual menor con 14.629,55 euros, un 35,8% más bajo que la media nacional⁶⁷.

En cuanto a las diferencias salariales por sexo y actividad económica, los datos del INE revelan que el *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado* fue la actividad con salario más alto, tanto para los hombres como para las mujeres, y la *Hostelería* la que tuvo los salarios más bajos. Analizando, para cada actividad económica, las diferencias salariales entre hombres y mujeres los datos oficiales revelan que éstas tuvieron un salario inferior en todas las actividades, por lo que la desigualdad se explica en función de otras variables⁶⁸.

3.3.4. Salarios por tipo de jornada

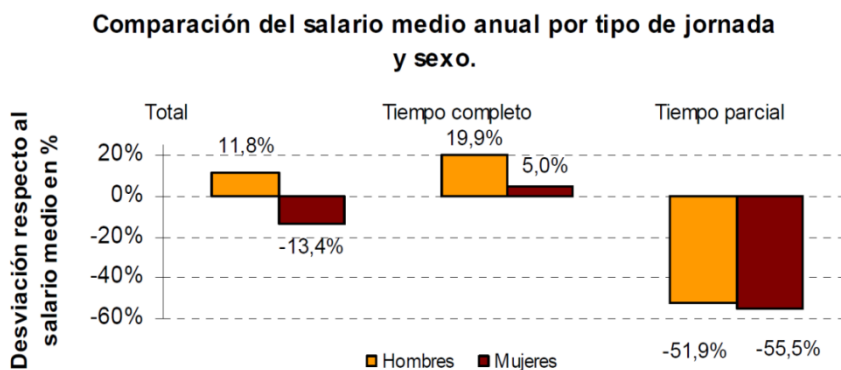
Según el INE, el tipo de jornada es la variable que más determina el nivel salarial. Por ejemplo, en el año 2010, el salario medio anual en la jornada a tiempo parcial fue inferior al 50% del salario medio total, tanto en los hombres como en las mujeres. Sin embargo, esta comparación es parcial, porque resulta obvio que trabajando menos horas, la ganancia es inferior en términos absolutos, por consiguiente, lo que, la ganancia por hora se convierte en la variable relevante.

⁶⁶ Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009

⁶⁷ Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010. Resultados definitivos www.ine.es/prensa/prensa.htm

⁶⁸ *Ibidem*

Gráfico 17. Comparación del salario medio anual por tipo de jornada. España. 2010.



Fuente: INE: “Encuesta de Estructura salarial 2010” en *Notas de prensa*, octubre 2012
<http://www.ine.es/prensa/np741.pdf>

3.3.5. Salarios por hora

Si nos centramos en el salario por hora, los datos que ofrece el INE para 2012, por ejemplo, muestran cómo las mujeres, tanto trabajando a tiempo completo como a tiempo parcial ingresan estipendios inferiores que los varones.

Tabla 10. Salario por hora según tipo de jornada (euros)

	2012			2011		
	Mujeres	Hombres	% mujer/hombre	Mujeres	Hombres	% mujer/hombre
A tiempo completo	13.8	16.1	85.9	13.6	16.5	81.9
Sin diferenciar jornada	13.1	15.8	82.8	13.1	15.7	83.7
A tiempo parcial	10.3	12.9	79.7	11.3	11.7	96.7

La pregunta que hay que plantearse entonces es por qué existe una diferencia en el salario por hora de hombres y mujeres. Una razón es el tipo de actividad que realizan (ya que las mujeres trabajan en los sectores peor pagados, como hemos visto). Otra razón es el nivel educativo de las mujeres, que suele ser inferior al de los hombres, con carácter general

(desempeñando así, labores peor remuneradas), aunque esta variable tiene cada vez menor incidencia, especialmente entre las mujeres más jóvenes. De hecho, como se aprecia en la siguiente tabla, la brecha de género por edad tiene menos peso entre las personas de menos de 25 años, las cuales tienen niveles de estudio superiores a las generaciones anteriores (8,9 puntos en 2013), pero se incrementa con la edad, precisamente porque las mujeres mayores son las que presentan mayores diferencias educativas respecto a los varones (siendo la brecha de género de un 12,2% en el grupo entre 25 y 34 años; 16,2% entre 35 y 44 años; 21% entre 44 y 54 años; 25,9% entre 55 y 64 años; y 52,8% entre las personas de más de 65 años). Otra explicación está relacionada con variables tipo la antigüedad en el empleo o el tipo de contrato y el tipo de jornada, por ejemplo.

Tabla 11. Brecha salarial de género en salario por hora según edad. España
(Secciones B-S excepto O) *

	2013 (p)	2012	2011	2010	2009
Menos de 25	8.9	8.9	6.2	4.8	5.5
De 25 a 34	12.2	12.2	10.6	8.7	10.0
De 35 a 44	16.2	16.2	15.6	13.1	15.8
De 45 a 54	21.0	21.0	19.8	18.8	18.8
De 55 a 64	25.9	25.9	23.7	23.7	22.8
De 65 y más	52.8	52.8	53.9	45.1	..

* Las secciones B-S excepto O de la CNAE Rev.2 incluyen: industria, construcción y servicios (excepto: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria)

(p) Datos provisionales

(..) Dato no disponible

Fuente: Estadística de ingresos. Estadísticas de mercado laboral. Brecha salarial según edad. Eurostat
http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=earn_gr_gpgr2ag

En cuanto al tipo de jornada se refiere, en el año 2013, los datos del INE señalan que la brecha salarial para los empleados a tiempo completo era del 14,1% y del 33,7% en la jornada a tiempo parcial, que es precisamente la que desarrollan las mujeres en mayor medida.

Tabla 12. Brecha salarial de género en salario por hora por tipo de jornada. España (Secciones B-S excepto O) *

	2013 ^(p)	2012	2011	2010	2009
Tiempo completo	14.1	14.1	12.8	10.2	11.6
Tiempo parcial	33.7	33.7	31.8	34.6	35.0

* Las secciones B-S excepto O de la CNAE Rev.2 incluyen: industria, construcción y servicios (excepto: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria)

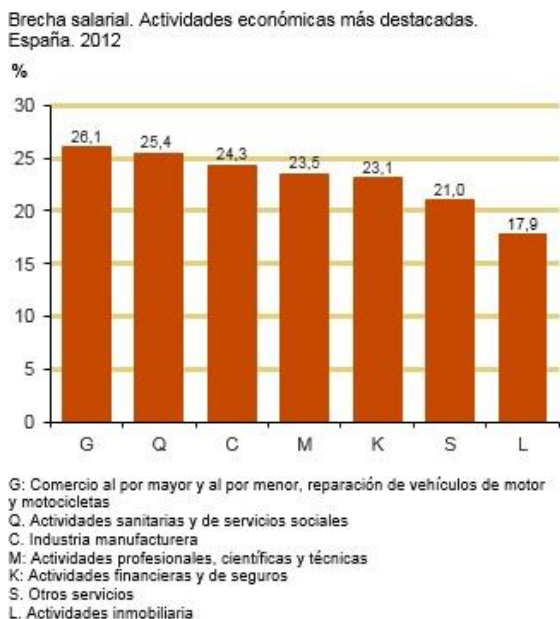
(p) Datos provisionales

Fuente: Estadística de ingresos. Estadísticas de mercado laboral. Brecha salarial según tipo de jornada. Eurostat

http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=earn_gr_gpgr2wt

Por sectores de actividad, ya se ha mencionado que las mujeres se dedican a los sectores menos pagados. De hecho, en el siguiente gráfico y en la tabla que le acompaña, se aprecia el salario por hora de cada sector, que abunda en lo ya señalado hasta el momento. Es decir, los sectores G (comercio), Q (actividades sanitarias y servicios sociales) y C (industria manufacturera) presentan las brechas de género más elevadas, con unos valores de 26,1%, 25,4% y 24,3% respectivamente.

Gráfico 18. Brecha salarial por sectores de actividad. 2012.

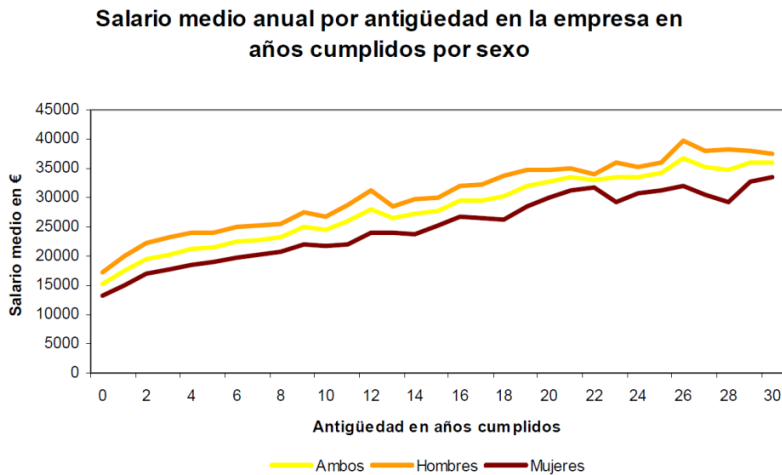


Fuente: Estadística de ingresos. Estadísticas de mercado laboral. Eurostat

3.3.6. Salarios según la antigüedad en la empresa

La última variable que analizaremos en este estudio será la antigüedad en la empresa, ya que suele ir estrechamente unida al salario del trabajador/a.

Gráfico 19. Salario medio anual por antigüedad. España 2010.



Fuente: INE: “Encuesta de Estructura salarial 2010” en *Notas de prensa*, octubre 2012
<http://www.ine.es/prensa/np741.pdf>

Los hombres perciben ingresos superiores a las mujeres con los mismos niveles de antigüedad en todos los casos, siendo las diferencias muy similares, independientemente de que las mujeres pasen 2, 4 o 20 años en la empresa. Entonces, quizás la antigüedad no es tan determinante, sino que existen otros factores o variables más influyentes, como la edad, el nivel educativo, el tipo de actividad o tipo de jornada, así como la mayor dedicación al hogar.

Veamos por tanto ahora, cuales son las explicaciones que, tanto la ciudadanía española como los propios académicos y expertos en la materia dan a la persistencia de una brecha salarial de género en el mercado laboral de nuestro país.

4. LA OPINIÓN PÚBLICA SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO

El Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) realizó en 2010 un estudio monográfico (núm. 28331)⁶⁹ dedicado a recabar la opinión pública sobre la mujer trabajadora en España. Del estudio se extraen conclusiones interesantes, que nos ayudan a entender buena parte de los rasgos que hemos descrito a través de los datos del INE y del Eurostat.

Ante la pregunta de si existen o no desigualdades entre hombres y mujeres, el 43% de los encuestados considera que son bastante grandes, el 10,8% muy grandes y el 35,9% dice que son pequeñas. Sin embargo, como vemos, no hay una opinión pública que afirme que no existe una brecha de género, sino más bien al contrario, los españoles son conscientes de las diferencias. Con todo, los ciudadanos creen que las diferencias son menores que hace diez años. Y prácticamente la totalidad de ellos se muestran a favor de la igualdad entre hombres y mujeres (94,9%), por lo que las diferencias, deberían diluirse más rápidamente de lo que se están diluyendo.

Tabla 13. Situación actual de la mujer en España. Calificación de las desigualdades entre hombres y mujeres (pregunta 8)

	%	(N)
Muy grandes	10.8	(269)
Bastante grandes	43.0	(1070)
Pequeñas	35.9	(893)
Casi inexistentes	7.2	(179)
No existen desigualdades	0.6	(16)
N.S.	1.5	(37)
N.C.	0.9	(23)
TOTAL	100.0	(2487)

Fuente: CIS: *Estudio n° 2.83. Barómetro de marzo*, Marzo 2010.

⁶⁹ Fuente: CIS: *Estudio n° 2.83. Barómetro de marzo*, Marzo 2010.

Tabla 14. Pregunta 9. Y en comparación con la situación de hace, por ejemplo, diez años, ¿cree Ud. que las desigualdades entre hombres y mujeres son hoy mayores, iguales o menores?

	%	(N)
Mayores	4.5	(112)
Iguales	14.3	(355)
Menores	78.5	(1953)
N.S.	2.2	(54)
N.C.	0.5	(13)
TOTAL	100.0	(2487)

Fuente: CIS: *Estudio n° 2.83. Barómetro de marzo, Marzo 2010.*

Tabla 15. Pregunta 10. ¿Y está Ud. muy a favor, bastante, poco o nada a favor de la plena igualdad entre hombres y mujeres?

	%	(N)
Muy a favor	64.3	(1598)
Bastante a favor	30.6	(762)
Poco a favor	2.9	(73)
Nada a favor	0.4	(10)
N.S.	0.6	(16)
N.C.	1.1	(28)
TOTAL	100.0	(2487)

Fuente: CIS: *Estudio n° 2.83. Barómetro de marzo, Marzo 2010.*

Asimismo, preguntados sobre en qué aspectos la situación actual de la mujer es peor respecto a la de los hombres, el 76,7% piensa que son los salarios y la conciliación de la vida laboral y familiar (73,5%), seguidos del acceso a puestos de responsabilidad (65,7%), las perspectivas de promoción profesional (60,2%) y las oportunidades para encontrar un empleo o para mantenerlo (53,6%).

Tabla 16. Pregunta 11. ¿Y cree Ud. que actualmente la situación de las mujeres en España es mejor, igual o peor que la de los hombres, en los siguientes aspectos?

	Mejor	Igual	Peor	N.S.	N.C.	. (N)
Los salarios	1.2	17.7	76.6	4.2	0.3	(2487)
Las perspectivas de promoción profesional	4.3	30.2	60.2	4.8	0.5	(2487)
Las oportunidades para encontrar un empleo	8.4	34.6	53.6	3.1	0.3	(2487)
La estabilidad en el puesto de trabajo	3.5	37.8	53.6	4.3	0.9	(2487)
El acceso a la educación	5.9	83.8	8.5	1.3	0.6	(2487)
El acceso a puestos de responsabilidad en las empresas	2.9	25.7	65.7	5.1	0.7	(2487)
Las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar	6.0	17.2	73.5	2.6	0.8	(2487)
El acceso a puestos de responsabilidad en la vida política	3.8	42.5	45.4	7.0	1.2	(2487)

Fuente: CIS: *Estudio n° 2.83. Barómetro de marzo, Marzo 2010.*

A la vista de las encuestas, los españoles realizan un diagnóstico bastante acertado de la situación actual de la mujer. Vemos ahora que sucede con las soluciones que plantean al problemas: casi el 90% de los encuestados aboga por la flexibilidad de horarios laborales, por sancionar a las empresas que pagan menos a las mujeres y por el permiso de paternidad paterno remunerado, y por facilitar concesiones de créditos a las mujeres empresarias o emprendedoras. Por el contrario, en las mismas condiciones curriculares o de experiencia, son pocos los que optan por contratar a una mujer frente a un hombre (alrededor del 20% de los encuestados). Esta cuestión escondería en el fondo un patrón de género muy general en nuestro mercado laboral: la idea de que los hombres trabajan mejor (aunque tengan el mismo currículum que otra mujer) y, en consecuencia, se les acaba pagando más a los varones que a las mujeres.

Tabla 17. Pregunta 12. Quisiera que me dijera si está Ud. muy de acuerdo, bastante, poco o nada de acuerdo con cada una de las siguientes medidas

	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Estoy en contra de cualquier medida a favor de la igualdad	N.S.	N.C.	. (N)
Contratar mujeres en profesiones en las que hay pocas	30.6	48.1	8.1	5.8	0.5	5.3	1.5	(2487)
Garantizar por ley un número equilibrado de hombres y de mujeres en las listas electorales de los partidos	24.6	39.1	11.7	14.1	2.0	7.4	1.0	(2487)
La existencia de un permiso de paternidad remunerado para el padre por el nacimiento de un/a hijo/a	46.0	42.7	4.6	2.7	0.7	2.7	0.7	(2487)
Sancionar a las empresas que pagan menos a mujeres que a hombres por realizar el mismo trabajo	62.6	29.3	3.0	3.0	0.3	1.2	0.6	(2487)
Flexibilizar los horarios de trabajo de hombres y mujeres con cargas familiares, para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral	59.1	36.0	2.1	0.9	0.2	1.1	0.6	(2487)
Garantizar por ley la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los altos cargos públicos	28.4	37.2	12.7	12.8	1.9	6.2	0.8	(2487)
En las mismas condiciones de formación y experiencia, contratar a una mujer y no a un hombre	10.9	17.6	21.5	36.7	5.7	5.5	2.1	(2487)
Facilitar la concesión de créditos a mujeres empresarias y emprendedoras	44.7	42.9	6.2	2.7	0.6	2.0	1.0	(2487)
Promover por ley la presencia de mujeres en los puestos de dirección de empresas	26.2	36.5	13.5	14.3	2.0	6.4	1.1	(2487)

Fuente: CIS: *Estudio n° 2.83. Barómetro de marzo*, Marzo 2010.

Y la pregunta es por qué la sociedad no se atreve a contratar a una mujer antes que a un hombre, en igualdad de condiciones, como medida para ir equiparando el mercado laboral. En el caso de los puestos de responsabilidad, el 39% de los españoles cree que las mujeres tienen menos tiempo para el trabajo debido a las cargas familiares, el 29,6% consideran que el problema es que el mercado laboral está dominado por hombres, que no confían suficientemente en las mujeres. A lo que hay que añadir que el 18,3% piensa que se duda de que las mujeres tengan la formación necesaria para ocupar ciertos puestos.

Tabla 18. Pregunta 16. En su opinión, ¿cuál cree Ud. que es la principal razón por la que las mujeres ocupan menos puestos de responsabilidad? ¿y en segundo lugar?

	Primer lugar	Segundo lugar
Su falta de interés	0.7	0.8
Están menos dispuestas que los hombres a luchar por tener una carrera profesional	3.9	3.5
Disponen de menos tiempo debido a las cargas familiares	39.1	19.4
El entorno laboral está dominado por hombres que no confían suficientemente en las mujeres	29.6	24.8
No siempre tienen la preparación suficiente para ocupar estos puestos de responsabilidad	2.0	4.0
Se sigue dudando de su capacidad para desempeñar estos puestos, aunque tengan la formación necesaria	18.3	29.4
Otras razones	1.5	3.5
N.S.	4.1	9.8
N.C.	0.8	4.7
(N)	(2487)	(2487)

Fuente: CIS: *Estudio n° 2.83. Barómetro de marzo*, Marzo 2010.

Los españoles son conscientes de los problemas existentes para conciliar la vida laboral y familiar y responden en numerosas ocasiones que las tareas del hogar deben repartirse por igual entre hombres y mujeres, lo cual forma parte del discurso oficial actual sobre la igualdad...pero en caso de que uno de los dos miembros de la pareja tenga que trabar menos para atender a la familiar, la preferencia es clara: el 57% dice que cualquiera de los dos (atendiendo al criterio del que tenga el peor trabajo), pero permanece un 36% de la población que dice que debería ser la mujer y. Es decir, avanzamos hacia la igualdad, en lo jurídico y en lo social, pero sigue quedando un grupo

de la sociedad importante que sigue asignando el rol doméstico a las mujeres, lo cual es obvio, ya que eso ha sido así durante siglos.

Tabla 19. Pregunta 21. En caso de que uno de los dos miembros de la pareja tenga que trabajar menos de forma remunerada, para ocuparse de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, ¿quién cree que debería ser, el hombre o la mujer?

	%	(N)
El hombre	2.7	(67)
La mujer	36.1	(899)
Cualquiera de ellos, dependiendo de otros factores (quien gane menos, quien tenga un trabajo más precario)	57.1	(1419)
N.S.	3.0	(74)
N.C.	1.1	(28)
TOTAL	100.0	(2487)

Fuente: CIS: *Estudio n° 2.83. Barómetro de marzo*, Marzo 2010.

5. CONSIDERACIONES FINALES: LAS CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

El fenómeno de la igualdad-desigualdad salarial en España es un tema recurrente en las investigaciones que parten del campo de las Ciencias Económicas, las Ciencias Políticas o la propia Sociología. Así la literatura sobre *gender gap* es muy abundante y son muy diversas las razones que se estudian para explicar la diferencia salarial: existen estudios que analizan la cuestión por razones de género⁷⁰; mientras que otros se centran más en las diferencias por ramas de actividad⁷¹.

Si atendemos a las explicaciones de la brecha salarial por razones de género nos encontramos con dos grandes teorías que describen dos modelos, basados en el lado de la oferta, por un lado, y en la demanda, por otro⁷².

⁷⁰ La cuestión es analizada en Estados Unidos, por ejemplo, por BLAU, F.D., FERBER, M.A., WINKLER, A.E.: *The Economics of Women, Men and Work*, Upper Sadle River, Prentice Hall, 1998.

⁷¹ CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. “La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español”, *Información comercial española*, 760, 1997, pp. 43-59; DURAN, M. A. “El papel de las mujeres y los hombres en la economía española”, *Información comercial española*, 760, 1997, pp. 9-42.

⁷² Véase un buen resumen de estas teorías en LAGO PENAS, I.: “La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España”, *Reis*, febrero 1998, pp. 171-196

Las explicaciones centradas en la oferta, atribuyen las diferencias de género en los salarios a las diferencias en la cualificación, la intención y la actitud de los trabajadores y las trabajadoras. Estas teorías surgen en la primera mitad del siglo XX y obedecen a autores como Mincer (1974), Polachek (1974) o Becker (1985, 1993). Esta teoría explica el comportamiento humano en términos de eficiencia. Así por ejemplo, los empresarios invierten en capital humano para aumentar sus beneficios y, en paralelo, hay una serie de variables que incrementan las posibilidades del trabajador/a de ser eficientes. Estos son: En primer lugar, la educación, que mejora tanto los conocimientos del trabajador como su capacidad de aprendizaje y de adaptabilidad a distintos entornos laborables, por lo que los trabajadores con un nivel educativo superior accederían a mejores puestos de trabajo, algo que hasta fechas recientes era una característica más propia de los varones (con una formación educativa superior).

Así por ejemplo, en España, una de las cuestiones que marca la tardía incorporación de la mujer española a la vida pública es precisamente su nivel de educación. En este sentido, hay que tener en cuenta que, en 1900 el 71 por cien de las mujeres eran analfabetas, mientras que en 1930 sólo la mitad de las mujeres no sabían leer y escribir. Igualmente, en 1900 había una única estudiante universitaria y, treinta años después, se contabilizan 1.700. En el ámbito laboral, hacia 1930, el 19 por cien de las españolas que tenían entre 12 y 19 años formaban parte de la población activa. Por comparación, en 1910, en Suecia, el 38 % de las mujeres en dicha franja de edad trabajaban fuera de sus hogares⁷³. Sin embargo, en la actualidad, la educación continua siendo un factor explicativo determinante de las diferencias salariales, a tenor de los datos, aunque cada vez con menor peso, como evidencia la positiva evolución al respecto. A saber,

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (2009), *“un 2,32% de la población adulta es analfabeta. Esta cifra, inferior a la de años anteriores, confirma un avance del nivel educativo de la población española. No obstante, las mujeres siguen constituyendo un amplio porcentaje en los niveles de estudios más bajos: de la población analfabeta, un 66,82% son mujeres, así como un 52,43% de la población que únicamente ha finalizado los estudios primarios. Sin embargo, aunque las diferencias porcentuales son muy bajas, hay más hombres que han finalizado la Educación Secundaria Obligatoria (52,83%) y las enseñanzas técnico-profesionales de grado*

⁷³ VVAA, *Historia de España. El Directorio y la Segunda República*, vol. 15., Biblioteca el Mundo, Madrid, 2004, pp. 281-282.

*superior (56,69%). En la segunda etapa de la educación secundaria (Bachillerato o ciclos formativos de grado medio) y en las enseñanzas universitarias el porcentaje de mujeres es ligeramente superior (50,49% y 53,96%, respectivamente). Por último, el porcentaje de mujeres con el título de doctorado es bastante inferior (37,95%) al de los hombres. La tendencia es que el número de mujeres que acceden se aproxime al de los hombres, debido a la universalización de la educación y a su acceso masivo a las aulas en las últimas décadas*⁷⁴.

En segundo lugar, la experiencia laboral sería otro factor importante de mejora de la productividad, ya que a mayor experiencia, mayor capacidad de aprendizaje en el trabajo y de mejora de la posición laboral. Así, las primeras investigaciones al respecto constataban también que, dada la mayor experiencia laboral de muchos hombres, sus posibilidades de prosperar en la empresa y acceder a sueldos superiores (incluso realizando el mismo trabajo) eran mayores que los de las mujeres. En tercer lugar, hay otras variables que se analizan en los estudios centrados en la oferta⁷⁵, como: 1) las horas que se destinan a las tareas domésticas (que reducen el interés o esfuerzo de las mujeres en sus trabajos fuera del hogar); 2) la decisión de las mujeres de anteponer la carrera profesional del marido a la suya propia; 3) la prioridad que dan las mujeres al horario laboral, para poder conciliar su vida familiar, laboral y personal, lo que determinaría su preferencia por la jornada parcial frente a la jornada a tiempo completo; o 4) el menor tiempo que dedican las mujeres a buscar un buen empleo, en comparación con los hombres.

En cuanto a las teorías que parten de la demanda, atienden a las diferencias salariales en virtud de la estructura del mercado laboral, ya que habría oficios distintos para hombres y mujeres, así como existirían mecanismos discriminatorios en los procesos de contratación, promoción y despidos⁷⁶. La discriminación no nace de un prejuicio personal, sino que obedece a

⁷⁴ INSTITUTO DE LA MUJER, *Las Mujeres en el Sistema Educativo II*, Instituto de la Mujer, 2009, p. 29, disponible en

<https://www.usc.es/export/sites/default/gl/servizos/oix/descargas/lasmujeresistemaeducativoII.pdf>

⁷⁵ HAKIM, C. "Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy to women's work orientations", *European Sociological review*, 7, 1991, pp. 101-121; BLAU, F.D., FERBER, M.A., y WINKLER, A.E. *The Economics of women, men and work*, Upper Sadle River, Prentice Hall, 1998; ENGLAND, P. y FARKAS, G. *Households, Employment and Gender. A Social, Economic and Demographic View*. Aldine, Nueva York, 1986; MARINI, M.M. "Sex differences in earnings in the United States", *Annual Review of Sociology*, 15, 1989, pp. 343-380.

⁷⁶ MARINI, M.M. *Op.cit.* 1989; BLAU, F.D., FERBER, M.A., y WINKLER, A.E., *op.cit.*, 1998.

clichés predeterminados sobre los roles de hombres y mujeres y sobre su productividad, lo cual remite de nuevo a los roles de género.

Por el contrario, existe un tercer grupo de teorías, englobado en lo que podemos denominar la “*nueva economía feminista*”, que explica la brecha entre hombres y mujeres en el mercado laboral en base a un análisis global de las diferencias y relaciones de género que se dan, no solo en el mercado laboral, sino también fuera del mercado, esto es, en el ámbito doméstico⁷⁷. “*De este modo, la razón de ser de las desigualdades laborales de género no se hallarían, pues, en las reglas de funcionamiento autónomo del mercado de trabajo ni serían el resultado del comportamiento racional y calculador de las empresas y/o de los demandantes de empleo sino en la articulación entre las diferentes posiciones que hombres y mujeres ocupan (y practican) en el mundo del trabajo de mercado y las que ocupan o ejercen, en condiciones asimétricas, en el ámbito de las relaciones domésticas*”⁷⁸.

En el presente trabajo ha quedado en evidencia la existencia de factores externos al mercado laboral como determinantes de la brecha salarial. Por ejemplo, al analizar las causas por las cuales las mujeres aceptan medias jornadas, o al estudiar el número de horas que dedican a las labores domésticas, así como que perciben salarios inferiores con estudios superiores a sus homólogos varones.

A las variables estudiadas (edad, educación, tipo de jornada, tipo de actividad económica, salario por hora, o antigüedad) hay que sumar un factor añadido: el “fin del tiempo de trabajo”, como destacan Thoemmes o Prieto⁷⁹. Es decir, las jornadas laborales actuales exigen mucho más tiempo del oficialmente delimitado. Se pide al trabajador que sea flexible y este permanentemente disponible (ya sea vía mail, teléfono o físicamente incluso en la oficina). Por tanto, “*el trabajador de referencia ha dejado de ser el «trabajador estable» para ser sustituido por el «trabajador flexible», es decir, el trabajador que se adapta/ debe adaptarse permanentemente a los requerimientos empresariales*”⁸⁰. En este sentido, no son muchas las mujeres que pueden dar esa disponibilidad a las empresas, porque siguen siendo ellas las que tienen que hacerse cargo de los hijos o el hogar

⁷⁷ Vid. PRIETO, RAMOS y CALLEJO: *op.cit.*, 2008. BORDERÍAS, CARRASCO y ALEMANY: *op.cit.*, 1994; LAUFER, MARRY y MARUANI: *op.cit.*, 2005

⁷⁸ PRIETO, C. y PEREZ, S.: “Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social”, *Reis*, núm. 141, 2013, pp. 113-132.

⁷⁹ *Ibidem.*

⁸⁰ *Ibidem.*

cuando, en teoría, termina su jornada laboral. De hecho, los datos corroboran que las mujeres dedican el triple de horas a las tareas del hogar.

Estas diferencias no pueden ser superadas, como resulta evidente, mediante leyes de igualdad o políticas laborales, ya que entroncan con cuestiones culturales y sociológicas más profundas. Las fronteras entre hombres y mujeres se mantienen en lo laboral porque se mantienen en lo doméstico. Ahí es donde hay que comenzar a trabajar, en la educación en la corresponsabilidad en el cuidado del hogar, de los hijos/mayores/dependientes a cargo de la unidad familiar. Pero no cabe duda, que medidas laborales, como la flexibilización de los horarios pueden coadyuvar a mejorar la situación actual de la mujer española.

BIBLIOGRAFÍA

AGUADO HIGÓN, A. M: “Mujeres y participación política entre la transición y la democracia en España”, *Revista de Derecho Judicial*, nº 142, 2007, pp. 165-180.- AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº extra 2, 2007, pp. 69-119.- BARBADILLO, P.; JUSTE, M. G. y RAMÍREZ, A: “La mujer en el Congreso de los Diputados: análisis de su participación en las candidaturas electorales”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 52, 1990, pp. 101-135.- BLAU, F. D.; FERBER, M. A., y WINKLER, A. E.: *The Economics of women, men and work*, Upper Sadle River, Prentice Hall, 1998.- BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (comps.): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona/Madrid: Icaria/FUHEM. 1994.- BUSTELO RUESTA, M. y LOMBARDO, E. (coord.): *Políticas de igualdad en España y en Europa: afinando la mirada*, Cátedra, Madrid, 2007.- CABALLERO GEA, J. A.: *Procedimientos contencioso-administrativos: síntesis y ordenación de la doctrina de los tribunales y la Fiscalía General del Estado: actualizado con las formas introducidas por la Ley Orgánica 3-2007, 22 de marzo, Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Dykinson, Madrid, 2007.- CABRERA, L. A.: *Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983)*, Fundación BBVA y Fundación Largo Caballero, 2005, p. 127.- CAPEL, R. M. :*El sufragio femenino en la Segunda República española*, Horas y horas, Madrid, 1992.- CARRASCO, C. et al.: *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid: Instituto de la Mujer, 2003.- DELGADO SOTILLOS, I.: “Sistema electoral y representación de las mujeres en el Parlamento. Análisis de los efectos de la Ley de Igualdad en la Composición del Congreso de los Diputados tras las elecciones legislativas de 2008”, en *Revista de Estudios*

Políticos, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, octubre-diciembre, 2010, 143-174.- DELGADO, I. y JEREZ, M.: “Mujer y política en España: un análisis comparado de la presencia femenina en las asambleas legislativas (1977-2008)”, en *Revista Española de Ciencia Política*, núm. 19, octubre 2008, pp. 41-78.- DURÁN, M. A.: “La investigación sobre el uso del tiempo en España: algunas reflexiones metodológicas”, *Revista Internacional de Sociología*, Tercera Época, 18, 1997, pp. 163-193.- E. M.: “Educar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres: la igualdad necesaria”, *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n ° 20, 2009.- ENGLAND, P. y FARKAS, G. *Households, Employment and Gender. A Social, Economic and Demographic View*, Aldine, Nueva York, 1986.- FERNANDEZ PALLARES, L. E.: “Proyecto de Ley para la igualdad entre mujeres y hombres: una obligación de todo empresario”, *Equipos & Talentos: gestión, selección y formación de RRHH*, n° 38, 2007, p. 8 y ss.- GALLEGO MÉNDEZ, M. T.: “Women's Political Engagement in Spain”, en NELSON, B. J., y CHOWDHURY, N. (eds.): *Women and Politics Worldwide*, Yale University Press, Londres, 1994, pp. 660-673, (pp. 661-667).- GONZALEZ PEREZ, T.: “Mujeres, educación y democracia”, *Revista de Educación*, n° 351, 2010, pp. 337-359.- HAKIM, C. “Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy to women’s work orientations”, *European Sociological review*, 7, 1991, pp. 101-121.- IBÁÑEZ, M.: “La segregación ocupacional por sexo a examen”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123, 2008, pp. 87-122.- INE: Encuesta de Estructura Salarial 2010. Resultados definitivos www.ine.es/prensa/prensa.htm. -INE: *Mujeres y Hombres en España*, INE, 2013, <http://www.inmujer.gob.es/eu/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>.- INSTITUTO DE LA MUJER, *Las Mujeres en el Sistema Educativo II*, Instituto de la Mujer, 2009, p. 29, disponible en <https://www.usc.es/export/sites/default/gl/servizos/oix/descargas/lasmujeresistemaeducativoII.pdf>.-LAGO PEÑAS, I.: “La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España”, *Reis*, febrero 1998, pp. 171-196, p. 181.- LAGO, I.: “La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 98, 2002, pp. 171-196.- LOUSADA AROCHENA, F.: “La prevención del acoso sexista en la ley orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista Técnico Laboral*, n° 112, 2007, pp. 225-232.- MANGAS MARTIN, A.: “Cincuenta años de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Unión Europea: un balance”, en ALDECOA LUZARRAGA, F. (coord.), *Los Tratados de Roma en su cincuenta aniversario*:

perspectivas desde la Asociación Española de Profesores de Derecho Internacional y Relaciones Internacionales, 2008, pp. 283-324.- MARINI, M.M. “Sex differences in earnings in the United States”, *Annual Review of Sociology*, 15, 1989, pp. 343-380.- MARTÍNEZ ALARCÓN, M. L. *Cuota electoral de mujeres y derecho constitucional*, Congreso de los Diputados, Madrid, 2006.- MARTINEZ ALARCON, M. L.: “Comentario a la STC 12/2008, de 29 de enero, sobre la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”, en *Teoría y realidad constitucional*, nº 22, 2008, pp. 605-624.- NASH, M.: *Mujeres en el mundo. Historia, retos y movimientos*, Alianza, Madrid, 2004, p. 29., y “Identidad de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX”, en DUBY, G. y PERROT, M.: *Historia de las mujeres. El siglo XIX*, vol. 4, Taurus, Madrid, 1993, pp. 590 y ss.- ORTIZ, C.: *La participación de las mujeres en democracia. 1977-1986*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1987.- PEREZ CONTRERAS, M. M.: “Comentarios a la Ley General para la Igualdad de Hombres y Mujeres”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, nº 127, 2010, pp. 358-374.- POAL MARCET, G.: *Entrar, quedarse, avanzar: aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*, Madrid: Siglo XXI. 1993.- POSADA, A.: *Feminismo*, Cátedra, Madrid, 1994, pp. 35-36, tal como se cita en CABRERA, L. A., *op.cit.*, p. 119.- PRIETO, C. y PEREZ, S., “Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social”, *Reis*, núm. 141, 2013, pp. 113-132.- PRIETO, C.; RAMOS, R., y CALLEJO, J (coords.): *Nuevos tiempos del trabajo: entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2008.- PRIETO, C.: “Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social”, *Papeles del CEIC*, 1, 2007, y PRIETO, Carlos (coord.): *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*, Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009.- RUIZ, A.: *De la necesidad virtud. La transformación “feminista” del Partido Popular en perspectiva comparada, 1977-2004*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2006.- SALA FRANCO, T.; BALLESTER PASTOR, M. A.; BAÑO LEÓN, J. M.; EMBID IRUJO, J. M., y GOERLICH PESET, J. M. (coords.): *Comentarios a la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 2008.- SALLÉ, M. A. y MOLPECERES, L. (coords.) (2010): *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*, Madrid: Ministerio de Igualdad, Col. Economía, Mujer, Empresa.- SÁNCHEZ FERRIZ, R.: “Las mujeres en las Cortes Generales y en los Parlamentos de las Comunidades Autónomas”, en VVAA, *Mujer y Constitución en España*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales,

Madrid, 2000.- SEVILLA, J. *et alt.* (coords.): *Las mujeres parlamentarias en la legislatura constituyente*, Ministerio de la Presidencia, Madrid, 2006.- SILVESTRE, M.; ELIZONDO, A., y NOVO, A.: “Igualdad entre mujeres y hombres en las universidades españolas: reflexión crítica sobre el catálogo de indicadores del sistema universitario español del MEC”, *Actas del I Congreso Internacional sobre sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica*, 2008, pp. 113-126.- TUSEL DEL PINO, P.: “El nuevo régimen de las prestaciones económicas por maternidad y paternidad tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Información Laboral. Legislación y convenios colectivos*, nº 21, 2007, pp. 2-13.- URIARTE, E. y ELIZONDO, A. (eds.): *Mujeres en política. Análisis y práctica*, Ariel, Barcelona, 1997.- URIARTE, E. y RUIZ, C.: “Mujeres y hombres en las élites políticas españolas: ¿diferencias o similitudes?”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, nº 88, 1999, pp. 207-232.- VÁLCARCEL, A.: *El debate sobre el voto femenino en la Constitución de 1931*, Congreso de los Diputados, Madrid, 2002 p. 27.- VALDES DAL-RE, F.: “La calidad de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, nº 13, 2009, pp. 127-144.- VALIENTE, C.; RAMIRO, L. y MORALES, L.: “Mujeres en el Parlamento: un análisis de las desigualdades de género en el Congreso de los Diputados”, *Revista de Estudios Políticos*, nº 121, 2003, pp. 179-208.- VALIENTE, C.: “An Overview on Gender in Spanish Society”, *Gender & Society*, nº 16, 2002, pp. 767-792.- VENTURA FRANCH, A. y SEVILLA, J., “Estado, derecho y estudios de género”, *Feminismo/s: revista del Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Alicante*, nº 1, 2003, pp. 163-176.- VERGE MESTRE, T.: “Cuotas voluntarias y legales en España: la paridad a examen”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 123, 2008, pp. 123-150.

Capítulo III

**DEFINICIÓN Y USO DE CONCEPTOS ASOCIADOS A
LA BRECHA SALARIAL EN LA LITERATURA SOBRE
DISCRIMINACIÓN SEXUAL**

*MARÍA ÁNGELES VARELA OLEA**

SUMARIO: 1. EL TÉRMINO “BRECHA SALARIAL”.- 2. ¿POR QUÉ LO LLAMAN “BRECHA DE GÉNERO” CUANDO QUIEREN DECIR “BRECHA FAMILIAR”?.- 3. EL CONTAGIO ESPAÑOL DEL FENÓMENO GLOBAL DE LA “*GENDER FATIGUE*”.- BIBLIOGRAFÍA.

1. EL TÉRMINO “BRECHA SALARIAL”

La etimología u origen de las palabras es también, según definición de la RAE, la disciplina que se interesa por la “razón de su existencia, de su significación y de su forma”¹. Atendiendo a la evolución española de ciertos conceptos asociados al término “brecha salarial entre hombres y mujeres”, entenderemos también cómo ha ido gestándose la cuestión, qué significados tiene o qué otros términos son necesarios para entender y tratar la desigualdad retributiva.

Así, fijándonos en el origen y genealogía del término “brecha salarial” y el paralelo uso del término inglés *gap* o *gender gap* asistimos a un proceso próximo a la ocupación semántica o “colonización”. Teniendo en cuenta la diferencia entre norma y uso, cabe señalar que en la actualidad, en muchos contextos y ocasiones, se produce un interesante fenómeno de identificación directa con un específico tipo de diferencia laboral o salarial: la que afecta concretamente a las mujeres. Es un proceso de cambio de significado en que nos hallamos inmersos, del que no se puede asegurar el resultado ni si dicha tendencia supondrá una variación definitiva. En la actualidad, el término está evolucionado por restricción de su extensión original respecto de lo que inicialmente era un espectro más amplio. Para que un cambio semántico se produzca, es fundamental que los hablantes lo

* Profesora adjunta Literatura. Universidad CEU – San Pablo.

¹ <http://buscon.rae.es/drae/srv/search?id=vg154O1FVDXX280eEE9A>, accedido el 20/01/2015.

hagan suyo, es decir, que sea primero popular para que después se normatice (fase, esta última, que aún estaría muy lejos). Sin embargo, es el mismo caso, que sucedió, por ejemplo, con la palabra “república”, que inicialmente significaba “cosa pública”, es decir, cualquier forma de Estado o de gobierno. Con el paso del tiempo, y también por restricción de un más amplio espectro semántico, pasó a designar únicamente una forma de gobierno específica².

Los procesos de cambio semánticos se producen por varios factores como el contexto, y esto es lo que sucede en el caso del término “brecha salarial”: cuando una palabra se presenta junto a otra con mucha frecuencia y se contagia del sentido de esta última. En este proceso lingüístico influyen factores sociales, pues un tecnicismo como este inicialmente está restringido a un grupo –en este caso, esencialmente economistas– pero, como en este caso, puede acabar siendo empleado habitualmente por hablantes de todo tipo, quienes impulsarían esa restricción semántica hacia el campo específico en que esa mayoría de hablantes lo utiliza. Obviamente, la velocidad del cambio está relacionada con su uso, indicador del gran interés popular de la cuestión.

Una sencilla búsqueda en internet del término “brecha salarial” nos permite comprobarlo: En nuestro idioma, el término está dejando de significar “diferencia entre dos magnitudes salariales”, para pasar a ser interpretado, por antonomasia, como diferencia salarial entre hombres y mujeres. En este sentido, conviene ser conscientes de cómo, por qué y cuándo ha ocurrido esto, para interpretar la situación presente y lograr la eficacia en el deseado objetivo de eliminar esa diferencia media entre los salarios de los hombres y mujeres, previniendo mitos populares, creencias generales sin base científica y posibles virus ideológicos que lastren su consecución y orienten las medidas para lograr un sistema equitativo entre mujeres y hombres.

Así, el término “brecha salarial” y su equivalente inglés *gap* tienen una larga trayectoria en la literatura científica y en el lenguaje común. Inicialmente, “brecha” o *gap* aludían a todo tipo de diferencias de sueldo entre dos magnitudes. Así lo vemos, por ejemplo, en el *Diccionario de Economía* (1988) del político y catedrático de Economía Ramón Tamames, quien de paso señalaba la necesidad de mejorar el lenguaje en las “esferas oficiales y los grandes medios” como culpables del empobrecimiento léxico “de los

² “Organización del Estado cuya máxima autoridad es elegida por los ciudadanos o por el Parlamento para un período determinado”, <http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=9uoi3ZDGfDXX2pUI9ChC> (Accedido el 23-3-2015).

ciudadanos de hoy”³. Aún en 1992 el término inglés *gap* se mantenía como “préstamo de otro idioma”, dado que este, como es lógico, no se ha incorporado a nuestro idioma ni ha llegado nunca a la categoría de neologismo (aunque veinticinco años después siga habiendo quienes lo crean muy moderno). Su utilización traducida a nuestro idioma es síntoma precisamente del aumento de interés por el tema y su consecuente mayor uso en investigaciones, en medidas propuestas y aplicadas y, en general, en la divulgación de la existencia de magnitudes económicas diferentes y muy distanciadas. Por supuesto, la cuestión sexista aún sólo era considerada una de esas diferencias, pero ni tan siquiera la más significativa. Así, el término *gap* era definido por Tamames como:

Voz inglesa que literalmente significa brecha utilizada normalmente en Economía para referirse a una fuerte diferencia de niveles en la comparación de dos magnitudes; p.e.: el gap del comercio exterior, al comparar exportaciones con importaciones, o en una misma magnitud para dos países o áreas de ellos, p.e.: el gap de renta per cápita entre los países industriales y los del Tercer Mundo, al que Raul Prebisch se refería globalmente al hablar de la “brecha del desarrollo”⁴

Ya entonces Tamames –un economista– señalaba que *gap* es un préstamo indebido, pues existen “correspondencias muy precisas” en nuestro idioma⁵. Obviamente, cualquier filólogo de cualquier época suscribiría tales palabras, pero los barbarismos tienen un especial atractivo entre quienes los consideran erróneamente una muestra de competencia lingüística y, por ende, laboral. Hasta los noventa, por tanto, los términos “brecha salarial” y, su innecesario equivalente en inglés, *gap* se utilizaban con un significado más amplio, aún no colonizado por las mujeres ni por el “género”.

A partir del intenso debate abierto en 2004 en nuestro país en torno a la utilización del término “género”, su evolución ha seguido derroteros aún más erráticos. Me refiero a las protestas de académicos y filólogos, entre otros, y al Informe de la RAE respecto al mal uso del término “género” en nuestro idioma por contagio del inglés, que aquí, además, arrastra matices

³ TAMAMES, Ramón, “Neologismos en los lenguajes técnicos” en AA.VV., *El neologismo necesario*, Madrid, Fundación EFE, 1992, pág. 117.

⁴ TAMAMES, *Diccionario...*, ed. cit., pág. 172 y “Neologismos en los lenguajes técnicos”, ed. cit., pág. 137.

⁵ Op. cit., 1992, pág. 119.

inexistentes en otras geografías⁶. Aquella discusión se saldó con una victoria aparente de lo político sobre lo lingüístico, pues uno de los daños colaterales de la aprobación de la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la “violencia de género” fue la incorporación artificial del término “género” a nuestro lenguaje para significar algo que nunca había significado: mujer.

Hablo de victoria parcial puesto que la función básica del lenguaje es la comunicación. Y dado que en español el término “género” resulta muchas veces opaco y forzado, más de una década después sigue sin consolidarse, si bien, convive, no muy pacíficamente, con el referente “mujer” al que alude. Esta dificultad, por sí misma, debería haber desterrado el término “género”, pero este tiene varias ventajas que lo hacen persistir. Por un lado, tiene una gran ventaja para los hablantes populares y que constituye uno de los grandes motores de la evolución del idioma: su economía lingüística. Esa brevedad hace que se imponga en ciertos contextos actuales, como en los medios de comunicación, puesto que en ellos muchas veces la rapidez se valora por encima de la comunicación misma. Además, en estos mismos escenarios comunicativos, los medios de masas, las jergas profesionales y los extranjerismos se interpretan como rasgos de competencia por su modernidad y por ser propios de expertos. Por ello, la utilización del término “género” en lugar de “mujer”, se utiliza también para prestigiarse ante un oyente menos iniciado en ese conocimiento, como medio con que aparentar un dominio que no siempre se tiene. Por otro lado, aunque ambos términos pueden ser igualmente reivindicativos en función del contexto, el término “mujer” es objetivo, en tanto que “género” es subjetivo y lleva implícita la protesta de las mujeres. Por tanto, se opta por “género” en aquellos casos en que por encima de la comunicación se escoge la explícita reivindicación, la economía lingüística y el deseo de aparentar mayor conocimiento y modernidad. El uso del término “brecha de género” implica la aceptación de una discriminación de índole sexual y tiene un tono más condenatorio.

Así, todavía en 2006 el término “brecha salarial” no había sido colonizado por la cuestión específica de la discriminación de las mujeres y, por ejemplo, desde el ámbito de la Economía Internacional se definía como “la ratio

⁶ Vid. VARELA OLEA, “Violencia contra la mujer e ideología de género”, en *Lengua y literatura sobre la violencia contra la mujer*, coord. M^a Ángeles Varela, Madrid, CEU Ediciones, 2011, págs. 11-34, cit. Informe de la RAE, págs.153-157.

entre el salario de los trabajadores cualificados respecto del salario de trabajadores sin estudios o no cualificados”⁷.

Por eso, a la utilización del vago término “brecha de género” o “brecha salarial de género” da ganas de responder: “¿de qué género?”, habida cuenta de que la palabra “género”, como todos sabemos, siempre ha significado “clase o tipo a que pertenecen las personas o las cosas”⁸. El término “brecha de género” requiere la especificación del mismo, puesto que “género” es “tipo”, lo cual implica que podría ser “de género sexual” como también “brecha de género formativo”, “brecha de género digital” o “brecha de género edad”, lo cual crea confusión y, sin embargo, es más correcto. Volviendo a la conclusión anterior, si el objetivo fundamental del lenguaje es la comunicación, digamos lo que queremos decir: brecha o diferencia salarial entre mujeres y hombres, o bien, brecha o diferencia salarial en función del sexo. En nuestro idioma, no nos da vergüenza decir “sexo”, porque para empezar, no significa “acto sexual”, a diferencia del inglés, motivo por el que cual inicialmente se recurrió a *gender*⁹.

2. ¿POR QUÉ LO LLAMAN “BRECHA DE GÉNERO” CUANDO QUIEREN DECIR “BRECHA FAMILIAR”?

En las últimas décadas se interpretó que la brecha salarial entre mujeres y hombres y la inferior productividad de las primeras debían de tener su origen en factores culturales, sociales y educacionales (“género”). Así, buena parte de las medidas adoptadas en los últimos tiempos se han encaminado a eliminar esas diferencias en la educación y en las ocupaciones laborales de las mujeres para facilitar su acceso a los sectores más productivos y confiar en su ascenso, rompiendo ese “techo de cristal”. Pero son muchos los estudios que señalan que estas diferencias educacionales no explican la brecha o explican sólo factores que parcialmente influyen en la situación (Besen-Cassino 2008; England 1997; Tomaskovic-Devey 1993; Treiman and

⁷ CANALS, *Offshoring y deslocalización: nuevas tendencias de la economía internacional*, Documentos de Economía “la Caixa”, nº 3, Barcelona, 2006, pág. 21.

⁸ <http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=c04aaeQ6gDXX2sTNHLT8>, accedido el 23/01/2015.

⁹ Deliberadamente, no entro en esa otra discusión respecto a la utilidad del término desde la perspectiva cultural que, tras Scott (1986) y su matización del término, incluye la construcción histórico-social que lleva aparejada (“El género: una categoría útil para el análisis histórico” en Amelang, J.S. y Nash M., eds., en *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Edicions Alfons el Magnanim, Institució Valenciana d’Estudis i Investigació, 1990, pp. 265-302). Este es otro contexto.

Hartmann 1981)¹⁰. El estudio que C. Hakim (2005) realizó sobre las preferencias de estilos de vida y de elección ocupacional de las mujeres británicas y españolas revelaba, contrariamente a lo que se creía, la escasa influencia ideológica, políticas o religiosa en estas opciones¹¹. Ya entonces, la prestigiosa socióloga británica señalaba que sólo el 20% de las mujeres opta por sacrificar su vida privada por el éxito profesional, en tanto que el 50% de los hombres declaraban preferir el éxito profesional. Es obvio que este dato parece suficientemente importante como para ser decisivo en la diferencia salarial entre ambos sexos. Ahora bien, ¿realmente queremos una sociedad en que sus individuos pongan todos sus esfuerzos en el éxito laboral? ¿Qué motor sustentaría tal beneficio siendo además este tan perentorio? Finalmente, ¿qué sustentaría a quienes no lo logran, son expulsados del mundo laboral o se jubilan? Obviamente hay una errónea identificación entre medio y fin en ese 50% de hombres y ese 20% de mujeres que confunde el medio con que alcanzar la felicidad (el éxito laboral, ya en sí mismo discutible) con la felicidad misma. Ante tales datos, se puede sustentar la insolidaridad o más bien reeducar el factor problemático de esta ecuación, que no es el bajo índice de mujeres capaces de sacrificar su vida personal por la laboral, sino el altísimo número de hombres capaces de hacerlo.

Sin embargo, ciertas medidas de eliminación de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres están encaminadas a incrementar ese menor 20% de mujeres que priorizan lo laboral frente a lo familiar. Por el contrario, lo socialmente solidario y económicamente más rentable a largo plazo es trabajar en reducir ese altísimo índice de hombres que declaraban priorizar su profesión por encima de lo personal y familiar. El hecho de que una de cada cinco mujeres y hasta la mitad de los hombres declaren esas prioridades diagnostica una sociedad enferma en que sus individuos viven para lo efímero, posponen sus responsabilidades como hijos y como madres o padres, desprecian la educación sentimental, el mundo afectivo, las relaciones personales y todo aquello que es antropológicamente diferencial del ser humano frente a lo distintivo de otros seres como las hormigas.

¹⁰ El análisis de los estudios científicos permite a BESEN-CASSINO afirmar rotundamente que contrariando la creencia anterior, las diferencias educacionales no explican la brecha: “Earlier studies have argued that different levels of formal education between men and women account for the gender wage gap, but this explanation has failed to explain fully the gender based differences in earnings” (Bessen-Cassino 2008: 147).

¹¹ Catherine HAKIM, Modelos de familias en las sociedades modernas. Ideales y realidades, Madrid, CSIC, 2005.

Todo estudio sobre las diferencias retributivas que afectan a las mujeres se detiene extensamente en la discriminación de las trabajadoras que son madres, pues es a ellas a quienes más perjudica. En una reciente tesis doctoral sobre la brecha salarial, su explicación y eliminación, Rodríguez Madroño señala factores diferenciales entre ambos sexos que influyen en sus diferentes trayectorias profesionales. Entre ellos, las diferentes habilidades cognitivas, que afectan la productividad y, en consecuencia, la elección del tipo de carrera profesional, las diferencias físicas que hacen más adecuados a hombres o a mujeres para determinados trabajos y “la hipótesis de que tienen diferentes necesidades económicas que condicionarán su salida al mercado laboral”¹². Además, añade el autor, habría que añadir el hecho de que en las relaciones laborales existe todavía una discriminación que afecta la evaluación del resultado de las mujeres y su oportunidad en la promoción¹³. Pero el cuerpo del trabajo se centra en las interrupciones laborales y el absentismo de las mujeres que provocan que la carrera de las mujeres sea “shorter and more discontinuos” y que tiene su explicación en la denominada “*family gap*” (Rodríguez Madroño 2013; Waldfogel 1998)¹⁴.

En este sentido, además del conocido trabajo de Waldfogel “Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children” (1998), es especialmente interesante el posterior estudio sobre la misma cuestión que aborda la situación de los países industrializados. El análisis de Harkness y Waldfogel (1999) de los casos de trabajadoras con hijos de Australia, Canadá, Reino Unido, EE.UU., Alemania, Finlandia y Suiza establece conclusiones muy interesantes para el caso español. Este estudio comparado destacaba la mayor tendencia de las madres inglesas respecto de los demás casos por los trabajos de baja remuneración y por las medias jornadas, e incluso cómo eran peor pagadas las trabajadoras con hijos en puestos bien remunerados. Su “Evidence from Seven Industrialised Countries” señala que la brecha salarial femenina afecta sobre todo a las madres trabajadoras y que esa discriminación –en aquellos momentos especialmente dura en el Reino Unido–, lo era a causa de las escasas políticas familiares públicas y privadas.

¹² Tesis doctoral de la Universidad de Amsterdam realizada por RODRÍGUEZ MADROÑO), *Measuring, Explaining and Eliminating the Gender Pay*, 2013 (traducción mía), https://www.academia.edu/8226876/Measuring_Explaining_and_Eliminating_the_Gender_Pay_Gap (acceso 15-01-2015)

¹³ Op. cit., pág. 12.

¹⁴ Op. cit., pág. 19.

Más recientemente, Hakim (2011) ha vuelto a criticar los mitos feministas sobre la cuestión y las políticas en que se derivan¹⁵. Entre los hechos que critica está la idea de que la segregación ocupacional de las mujeres obedece a roles culturales impuestos y no a elecciones propias, lo cual ocasionó que se impusieron políticas que denomina de ingeniería social.

Al explicar la brecha y las medidas para eliminarla vemos cómo los estudios más recientes se centran en los aspectos relativos a la vida familiar de las mujeres y sus dificultades de conciliación. La literatura sobre conciliación de vida familiar y laboral es abrumadora, pero lo que interesa destacar ahora es cómo el estudio de la desigualdad salarial de las mujeres está necesariamente centrado en los efectos y discriminación de la maternidad. Por ello, mientras que en otros países se utiliza el término *family gap* o “brecha familiar”, es inexistente en el panorama español y sin embargo, muy necesario.

Centrándonos en nuestro país y en datos recientes, el informe de marzo de 2015 del Instituto Nacional de Estadísticas, da por buena la definición de brecha salarial entre hombres y mujeres de Eurostat, traduciendo *gender* como género, al margen de las diferencias idiomáticas que no deben parecerles relevantes. En consecuencia, habla de “brecha salarial de género” y hace suya la definición por la que:

*la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres.*¹⁶

Para que dicha información tenga algún valor ha de ajustarse a las diferencias personales, por lo que hacemos referencias a “brecha salarial ajustada” en referencia a los datos respecto a la edad, formación o sector de la actividad. Uno de los datos más relevantes, conocidos y constantes en este tipo de encuestas es que las mujeres tienden a optar por trabajos a media jornada. Y volviendo a las conclusiones de las investigaciones de

¹⁵ HAKIM, Catherine, *Feminist Myths and Magic Medicine. The flawed thinking behind calls for further equality legislation*, Centre for Policy Studies, Surrey, 2011.

¹⁶ “Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora”, pág. 3. Informe publicado por el INE y accesible en http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INSEccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout (Accedido el 1/04/2015).

otros países, aunque hablamos de mujeres, obviamente la *causa* no puede estar en una categoría orgánica o biológica como el sexo, pero tampoco responde la pregunta sobre la *causa* el ajustar la brecha a la edad, a la formación o al sector de la actividad. Es decir, *el motivo* por el que las mujeres optan más que los hombres a las medias jornadas no es la edad, su formación o el sector de la actividad (aunque puedan influir). La respuesta generalmente está en su situación familiar.

La mujer que opta por reducir su jornada suele hacerlo para cuidar a algún familiar o dependiente. Luego la causa no es el sexo, sino la situación familiar. Y volviendo a la cuestión terminológica, cabe entonces preguntarse por qué en estos casos hablamos de brecha salarial entre mujeres y hombres, aceptando en el término la existencia de una discriminación sexual, cuando la discriminación en países industrializados como el nuestro es sobre todo de índole familiar. Es decir, la discriminación que más afecta a la mujer tiene su origen en su situación *familiar*, por lo que el remedio ha de estar en mejorar dicha discriminación como madre.

Veamos un ejemplo. La reciente encuesta de Adecco a Mujeres Directivas habla de que un 65% de directivas cree que existe discriminación salarial para las mujeres¹⁷. Estamos hablando de una percepción, difícilmente demostrable puesto que dicha discriminación es ilegal, por lo que las mismas encuestadas señalan que se realiza de modo encubierto. Pero adentrándonos en el informe, como es habitual, el dato más relevante al respecto –ya no sobre percepción, sino sobre la experiencia propia– es la dificultad de las directivas para conciliar el horario laboral y familiar (un 41,5% de las directivas confirma tener problemas para hacerlo). Lo que quiero señalar es que si el problema lo definimos erróneamente como una discriminación de índole sexual, las medidas que se adopten para paliarlo serán también erróneas. Es lo que sucede con la política de cuotas de mujeres entre las directivas: aumentando el número de ellas, no tiene por qué mejorar la situación de quienes dicen tener dificultades para conciliar y en ello estriba su discriminación. Con medidas como las cuotas en función del sexo, una directiva sin hijos, sin familiares dependientes o con una situación económica que le permite prescindir de su familia incorporando ayuda en casa, no tiene por qué solidarizarse con quienes sí tienen esas

¹⁷ VI Encuesta Adecco a Mujeres Directivas de 1/12/2014 realizada a 400 mujeres directivas de diversos sectores de la actividad. De ellas un 60,5% trabajan en una multinacional, un 27,95 en una PYME y un 11,6% desarrollan su profesión en una gran empresa. Informe de libre acceso en http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/629.pdf

dificultades. En la misma encuesta, de hecho, el 37,2% de las mujeres directivas considera perjudiciales las cuotas en los consejos de administración, pues pone en duda la valía de quienes acceden a dichos puestos.

En el mismo sentido, López López y González Hincapié señalan que “cuando no se identifica bien el origen de las posibles desigualdades y no se analizan todas las variables que las pueden determinar, las actuaciones públicas que tratan de evitarlas serán limitadas y no podrán dar lugar a resultados eficientes”¹⁸. Por eso, el “*gap salarial de género*, no deja de ser sólo el reflejo de otras razones más profundas que esconden las verdaderas desigualdades”. Y a eso vamos, una de las principales variables es la situación familiar, pues como observamos en los datos de la Encuesta de Población Activa (INE), las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo español se acentúan teniendo en cuenta dicha perspectiva: el estado civil del trabajador y la existencia de hijos en el hogar.

Desde la perspectiva terminológica, entonces, cabe preguntarse por qué lo llamamos discriminación sexual, cuando lo que queremos decir es discriminación familiar, por qué brecha salarial de género o entre hombres y mujeres, cuando lo que queremos decir es brecha salarial familiar entre quienes tienen familiares dependientes y quiénes no. El colectivo afectado, en estos casos, por la discriminación salarial hacia las madres trabajadoras no son las madres únicamente, puesto que los padres, hijos y familiares dependientes de las mismas se verán igualmente afectados.

Siguiendo con el caso español, vemos que un factor fundamental para ajustar la brecha salarial depende del estado civil. Así, según los datos de la Encuesta de Población Activa, los hombres solteros tienen una tasa de actividad más de 5 puntos superior a la de los hombres casados, pero más llamativo es señalar que la tasa de las mujeres solteras es 10 puntos superior a la de las casadas. Por tanto, es mucho más significativo el estado civil que el sexo: la diferencia en la tasa de actividad entre mujeres y hombres solteros es mínima (1,5 puntos). De hecho, confirmando lo anterior, la tasa de empleo de las mujeres separadas o divorciadas (54,20) es ligeramente superior a la tasa de los hombres separados o divorciados (52,13).

¹⁸ López López, M^a Teresa y González Hincapié, Viviana, *Posición de hombres y mujeres en el mercado laboral: Diferencias desde una perspectiva de familia*. Universidad Complutense, Madrid, 2015, pág. 7.

Las mujeres casadas están en una clara situación de desventaja respecto a los hombres, pero también respecto a las mujeres solteras cuya su tasa de empleo es más elevada (en 4 puntos). Por ello, López López y González Hincapié¹⁹ señalan que habría que diferenciar entre las mujeres casadas que optan por hacer una pausa o retirarse, de aquellas que se ven expulsadas del mercado laboral por circunstancias asociadas al hecho de estar casadas, como el tener hijos, situación que, como dice, “va más allá del hecho de ser mujer”.

En consecuencia, surge en el panorama actual otro error de juicio que conlleva otro error en las medidas: la interpretación de que la maternidad es una decisión de mujeres cuyas consecuencias deben pagar y el fomento de políticas que retrasen o eliminen la maternidad. Desde la perspectiva lingüística compete señalar que es una falacia argumentativa que conlleva un error en la lógica consecuencial. Si los hijos los tienen, cuidan y mantienen los padres y madres, la lógica establece que las políticas deban procurar la equidad de padres y madres. Pero aún más básico, si desde una perspectiva meramente económica el Estado necesita aumentar la natalidad, la lógica establece que las políticas deban favorecerla.

Políticas privadas como las recientemente adoptadas por algunas multinacionales proponiendo la congelación de óvulos para retrasar la maternidad de sus trabajadoras en las edades que consideran más productivas, no sólo son escandalosas desde la perspectiva ética, sino que el sentido común nos muestra que son absurdas. Para empezar, proponen una medida que económicamente es beneficiosa únicamente para la empresa y únicamente a corto plazo, y a cambio, perjudican a sus trabajadores y al Estado en general, además de desmotivar al trabajador y no fidelizarlo. Es tan poco lógico como creer que muerto el perro se acabó la rabia y tan discriminatorio como plantear que para evitar la discriminación racial, hay que subvencionar tratamientos blanqueadores para la piel con la excusa de que no son obligatorios.

Las políticas privadas y públicas han de interpretar correctamente qué es la brecha y cuáles sus víctimas para poder establecer medidas de responsabilidad compartida socialmente, en lugar entenderlo como culpa individual.

Una sociedad que habla de brecha salarial de género pero no lo hace de brecha familiar, está indirectamente interpretando que muchas mujeres son víctimas de sí mismas. La mujer que escoge trabajar, pero también cuidar a

¹⁹ Obra citada, pág. 24.

sus mayores o dependientes, ya sea por edad o enfermedad, pasa a ser su propio verdugo. Este simplismo irracionalista no tiene en cuenta que este es un proceso social de discriminación sexista puesto que esta tarea es una impagable contribución social y económica a las arcas del Estado. Y en consonancia con los estudios de otros países, las políticas públicas y privadas deberían empoderar no solo a las mujeres sino a quienes independientemente de su sexo opten por esa contribución familiar, muchas veces insustituible, pues sólo ellos tienen un papel de cuidadores o educadores “competente”.

3. EL CONTAGIO ESPAÑOL DEL FENÓMENO GLOBAL DE LA “GENDER FATIGUE”

Recientemente he vuelto a preguntar a mis estudiantes universitarios de 20 años su posición respecto al feminismo... y el rechazo era total. ¿Los españoles están hartos del feminismo?, ¿por qué parece que sobre todo están hartas las mujeres?, ¿qué es eso del hembrismo? ¿Por qué son cada vez más quienes se declaran antimachistas y a la vez antifeministas? ¿Será que no hay discriminación? ¿Será que medidas cuyo objetivo era antidiscriminatorio, como la paridad de sexos en ciertos cargos, han redundado en la discriminación sexual? ¿Por qué quienes dicen conciliar la vida familiar y laboral generalmente provocan la risa y comentarios a propósito de su situación privilegiada (ese “así, yo también”)? El fenómeno en nuestro país tiene una historia peculiar respecto a la de otros países, en donde, de todas formas han surgido cuestiones semejantes.

Buena parte de las respuestas a estas preguntas están en el justo medio. Los excesos en que en tiempos recientes se ha incurrido han provocado una reacción también excesiva. Hace ya dos décadas que lo advirtió Christina Sommers en su famoso *¿Quién ha robado el feminismo? Mujeres que han traicionado a la mujer*²⁰ donde denunciaba la apropiación del feminismo por parte de reivindicadores ajenos, distinguiendo un feminismo cuyo objetivo era la equidad legal de derechos de otro feminismo de género. Desde entonces quedó abierto el debate académico en torno a la eliminación del sujeto mujer del feminismo.

En nuestro país, la tardía incorporación del feminismo y, sin embargo, su rápida propagación han provocado una situación peculiar de

²⁰ Curiosamente y aunque el libro es prácticamente de acceso libre en internet, no ha sido traducido al español, ni es tan citado en la literatura española al respecto.

atragantamiento, por la que las generaciones jóvenes, generalmente escépticas en lo político, sienten una especial insatisfacción respecto al feminismo. Sin recuerdos de épocas anteriores, los jóvenes desconocen la trayectoria y mejoría de la situación gracias a políticas privadas y públicas. En cambio, generaciones mayores que han vivido ese “progreso” tienen una postura más serena²¹.

Errando en el diagnóstico, se erra en los medios curativos. Así, un efecto colateral del error de ciertas medidas que diagnostican mal esa brecha salarial es el fenómeno denominado en inglés “*glass escalator*” cuyos efectos aumentan la desigualdad económica de las mujeres. Si a las trabajadoras les afecta un techo de cristal por el que se dificulta su ascenso laboral, ciertas medidas que lo trataban de paliar han redundado en una “escalera de cristal” para los hombres que optan por profesiones dominadas por mujeres, es decir una serie de facilidades que benefician el ascenso de los trabajadores masculinos y por tanto hacen el sistema aún menos equitativo (Kamberidou 2010, Hultin 2003, Williams 1992). En palabras de Kamberidou, “Taking their gender privilege with them, men experience positive discrimination in female dominated professions. Namely, in their new workplace they are socialized, encouraged, retained and promoted up the ladder (ride up the glass escalator) even faster than their female counterparts.”²²

Un “suelo pegajoso” (*sticky floor*) que dificulta acceder a las mejores situaciones laborales y un techo de cristal mantienen a las trabajadoras en niveles salariales medios y bajos. Pero, por los motivos antes expuestos, el error en el diagnóstico, ha conllevado medidas ineficaces para el empoderamiento de las mujeres como el fomento de los estudios técnicos de las mujeres o medidas que limiten o posterguen la maternidad.

Por el contrario, en los últimos años se ha incorporado el término *gender fatigue* (Merriman 2009) para aludir al que en España deberíamos denominar para mayor exactitud “hartazgo del feminismo” y falta de interés por una

²¹ En este sentido, cabe recordar que esta fue una cuestión debatida durante el grupo de trabajo celebrado recientemente con motivo de este proyecto de investigación con el tema “Políticas públicas y privadas en aras de la reducción de la brecha salarial”.

<http://sinbrechasalarial.com/index.php/noticias/item/59-presentacion-del-proyecto-mind-the-gap-y-reunion-del-grupo-de-trabajo-de-mujeres-de-arhoe-sobre-el-tema-de-brecha-salarial> (Accedido el 15/3/2015).

²² Kamberidou, Irene, “The ‘glass escalator’ & ‘gender fatigue’. Getting gender back in the agenda”, The 5th International Conference on Interdisciplinarity in Education ICIE’10 June 17-19, Tallin, 2010, pág. 90.

cuestión que ha dejado de percibirse como problema. A ello aludíamos antes: Ciertas políticas que intentaban paliar la discriminación sexual han redundado en un cansancio, que muchas veces es saturación, y tras el que vemos, en nuestro país, medidas *feministas*. Las mujeres, sobre todo jóvenes, interpretan que el feminismo no las representa y vive al margen de la mujer real. Como señala Kamberidou: “Namely, gender fatigue refers to the loss of energy to acknowledge and oppose gender discrimination as well as the lack of interest to tackle afresh something no longer perceived as a problem (Kelan 2010, Merriman 2010). Unquestionably women have come a long way in the workplace, helped by legislation and gender mainstreaming policies, the recognition by many companies that diversity is essential, etc.”²³”

Este fenómeno mundial está siendo patente en nuestro país por la intensa identificación española de políticas denominadas de género, que incluían los problemas específicamente de las mujeres junto a cuestiones ajenas, que han sido las más debatidas (discriminación positiva de la homosexualidad, cuestiones derivadas de la transexualidad, adopción por parte de matrimonios homosexuales). Por eso, parece especialmente urgente la utilización de un lenguaje apropiado y transparente que diga lo que quiere decir: brecha salarial entre hombres y mujeres, brecha familiar, discriminación de la mujer, discriminación de las madres o de la paternidad y maternidad... según convenga en función de aquello que sea su referente.

La divulgación popular, amparada por periodistas y legisladores vive al margen de los matices que una terminología clara debería esclarecer. Sin embargo, este ha sido un proceso largo que aún, de hecho, no ha terminado y que sigue siendo controvertido, puesto que estos no son procesos “inocentes” ni espontáneos, como la mayoría de quienes los usan creen. Detrás de estas variantes de uso y estos procesos existen batallas ideológicas y políticas concretas que se han propuesto desde distintos sectores. Así, aunque el hablante use un término con absoluto desconocimiento, dejándose deslumbrar por el barbarismo –casi siempre un anglicismo–, con el que cree adentrarse en un selecto grupo iniciático al que sólo los más modernos o especializados acceden, en realidad se está convirtiendo en instrumento inintencionado de un grupo de presión del que probablemente no sabe nada o casi nada.

²³ Op. cit., pág. 92.

Detrás de esos términos al que periodistas y economistas son tan aficionados, y con ellos el común de nuestra sociedad, nos encontramos una explícita “estrategia de subversión de las palabras” que tiene como objetivo la “subversión de la identidad” –en referencia a la identidad sexual. En estos términos se propone la estrategia de cierto sector radical del feminismo cuyo objetivo prioritario no parece ser la mujer real. El término *género* sigue la estrategia de la subversión semiótica, perteneciente a la epistemología feminista.

Es acudiendo a las fuentes originales cómo vemos su significado, pues el origen de tan exitosa propuesta política está en J. Butler quien entiende que “género es una construcción radicalmente independiente del sexo”²⁴ y propone un feminismo ajeno a la categoría mujer pues cuestiona que haya algo “específicamente femenino”. Por tanto, esa “*gender gap*”, periodísticamente traducida muchas veces como “brecha de género” es un absurdo contradictorio, puesto que es “radicalmente independiente del sexo”, en este caso, femenino. Volviendo a la propuesta que en su día hizo la RAE cuando las mujeres perdieron la batalla de su representación en esa mal llamada ley de “violencia de género”, el lenguaje tiene como objetivo fundamental la comunicación. Así pues, usemos las palabras para comunicarnos, digamos mujer cuando queremos hablar de las mujeres, y de brecha salarial de las mujeres cuando queremos señalar y combatir las dificultades específicas de las trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV., *Diccionario de la Lengua española*, Madrid, Espasa Calpe, Real Academia Española, 22ª ed. y enmiendas añadidas de 2012. Accesible en <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae> .- BESEN-CASSINO, Yasemin, “The cost of being a girl: Gender Earning Differentials in Early Labor

²⁴ Esta cuestión la he tratado más detenidamente en mi trabajo “Violencia contra la mujer e ideología de género”, especialmente el apartado “El término género como estrategia subversiva” en Varela Olea, Mª Ángeles (coord.), *Lengua y literatura sobre la violencia contra la mujer*, CEU Ediciones, 2011. La ideóloga y postuladora del género J. Butler es consciente de la importancia de las palabras (*Lenguaje, poder e identidad*, 2004). Sus consideraciones parten de su discutida afirmación de la desaparición de la categoría mujer pues que “Llevada hasta su límite lógico, la distinción sexo / género muestra una discontinuidad radical entre cuerpos sexuados y géneros culturalmente contruidos. Si por el momento presuponemos la estabilidad del sexo binario, no está claro que la construcción de «hombres» dará como resultado únicamente cuerpos masculinos o que las «mujeres» interpreten solo cuerpos femeninos. Además, aunque los sexos parezcan ser claramente binarios en su morfología y constitución (lo que tendrá que ponerse en duda), no hay ningún motivo para creer que también los géneros seguirán siendo sólo dos.” (Butler, *El género en disputa*, Paidós, 2008, pág. 54).

Markets”, *NWSA Journal*, Vol. 20, No. 1 (Spring), 2008, págs. 146-160.- BUTLER, Judith, *El género en disputa*, Barcelona, Paidós, 2008; *Lenguaje, poder e identidad*, Madrid, Síntesis, 2004.- CANALS, Claudia, *Offshoring y deslocalización: nuevas tendencias de la economía internacional*, Documentos de Economía “la Caixa”, n° 3, Barcelona, 2006.- HAKIM, Catherine, *Feminist Myths and Magic Medicine. The flawed thinking behind calls for further equality legislation*, Centre for Policy Studies, Surrey, 2011.- HAKIM, Catherine, *Modelos de familias en las sociedades modernas. Ideales y realidades*, Madrid, CSIC, 2005.- HARKNESS, Susan y WALDFOGEL, Jane, *The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialised Countries*, Centre for Analysis of Social Exclusion, November, London School of Economics, 1999.- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Salarios, ingresos, cohesión social (actualizado 23 marzo 2015)*.- http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout .- KAMBERIDOU, Irene, “The ‘glass escalator’ & ‘gender fatigue’. Getting gender back in the agenda”, The 5th International Conference on Interdisciplinarity in Education ICIE’10 June 17-19, Tallin, 2010, págs. 89-98.- LÓPEZ LÓPEZ, M^a Teresa y GONZÁLEZ HINCAPIÉ, Viviana, *Posición de hombres y mujeres en el mercado laboral: Diferencias desde una perspectiva de familia*, Madrid, Ediciones de la Universidad Complutense, 2015.- PERDIGUERO, Luis, HERENCIAS, Patricia, PARADELA, Annaïs, et al., *Encuesta Adecco a Mujeres Directivas (1/12/2014)* Informe de libre acceso en http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/629.pdf (Accedido el 15/02/2015).- RODRÍGUEZ MADROÑO, M., *Measuring, Explaining and Eliminating the Gender Pay*, 2013.- https://www.academia.edu/8226876/Measuring_Explaining_and_Eliminating_the_Gender_Pay_Gap .-SCOTT, Joan W., “El género: una categoría útil para el análisis histórico” en Amelang, J.S. y Nash M., eds., en *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Edicions Alfons el Magnanim, Institució Valenciana d’Estudis i Investigació, 1990, págs. 265-302.- TAMAMES, Ramón, “Neologismos en los lenguajes técnicos” en AA.VV., *El neologismo necesario*, Madrid, Fundación EFE, 1992.- TAMAMES, Ramón, *Diccionario de Economía*, Madrid, Alianza Editorial, 1988.- VARELA OLEA, M^a Ángeles, “Violencia contra la mujer e ideología de género”, en *Lengua y literatura sobre la violencia contra la mujer*, coord. M^a Ángeles Varela, Madrid, CEU Ediciones, 2011, págs. 11-34.- WALDFOGEL, Jane, “Understanding the “Family Gap” in Pay for Women with Children”, *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, No. 1 (Winter), 1998, págs. 137-156.

Capítulo IV

**EL TRABAJO Y LA VIDA:
CONTRADICCIONES Y CONCILIACIONES**

*ALFREDO MONTOYA MELGAR**

SUMARIO: 1. TIEMPO VITAL Y TIEMPO DE TRABAJO.- 2. EL TRABAJO POR CUENTA AJENA, MEDIO DE SUBSISTENCIA.- 3. EL TRABAJO COMO CONDENA.- 4. UTOPIÁS DEL TRABAJO.- 5. EL POSIBILISMO REFORMISTA: LA LEGISLACIÓN LABORAL.- 6. LA CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR: a) El contrato de trabajo a tiempo parcial; b) La jubilación parcial; c) La reducción de la jornada para atender a necesidades familiares; d) La adaptación de la jornada y la negociación colectiva e individual; e) La adaptación de la jornada por motivos formativos; f) La reducción y adaptación de la jornada de las víctimas de terrorismo y violencia de género; g) Los permisos retribuidos de motivación familiar; h) Otros permisos retribuidos; i) Suspensiones contractuales y conciliación de la vida laboral y personal.- 7. COMO CONCLUSIÓN.

1. TIEMPO VITAL Y TIEMPO DE TRABAJO

Parte principal de la vida humana es la vida dedicada al trabajo; por eso, en rigor no cabría contraponer la vida y el trabajo. Sin embargo, en la medida en que el tiempo dedicado al trabajo profesional suele experimentarse como tiempo obligadamente sustraído a la vida privada o personal, se vienen oponiendo ambas realidades. En tal sentido, un título más preciso para este pequeño ensayo sería el de “Vida privada y trabajo profesional: contradicciones y conciliaciones”.

La separación y hasta oposición entre vida y trabajo ha sido tema reiterado en la literatura y en las ciencias sociales. El protagonista de un inquietante relato de Vladimir Nabokov (“Terror”, en Cuentos completos, Alfaguara,

* Catedrático Emérito Extraordinario de Derecho del Trabajo. Universidad CEU – San Pablo.

2009) expone lapidariamente esa contradicción cuando dice: “durante el tiempo que había estado absorbido en mi trabajo, me había separado de mí mismo”. Lo que significa que cuando yo trabajo no soy yo mismo, sino sólo una parte de mí, justamente aquella adecuada o adaptada al trabajo; o dicho de otro modo, durante el trabajo quedan en la sombra, como eclipsadas, todas las facultades que no son necesarias para el proceso productivo (lo que no impide que puedan emerger, más o menos deliberadamente, a lo largo de la jornada laboral).

2. EL TRABAJO POR CUENTA AJENA, MEDIO DE SUBSISTENCIA

El tipo de trabajo que históricamente se viene contraponiendo a la vida privada del trabajador es el trabajo por cuenta ajena. El concepto de “trabajo por cuenta ajena” hace referencia, como es sabido, al destino de la utilidad patrimonial del trabajo asalariado; a saber, tal utilidad no se integra en el patrimonio del propio trabajador sino en el del empresario, que luego devuelve parte de esa utilidad al trabajador en forma de salario en metálico o en especie (alimentación, vivienda, etc.).

A lo largo, pues, de siglos y aun milenios, el trabajo por cuenta ajena –fuera prestado por esclavos, por siervos o por hombres libres– ha venido constituyendo parte esencial de la vida de la mayoría de la población, cualesquiera que fueran los títulos jurídicos que sirvieran de soporte a ese trabajo; títulos que han variado profundamente a lo largo de la historia, pasando del inicial derecho dominical sobre el esclavo a las situaciones de servidumbre feudal y, en fin, a las relaciones contractuales, de las que es antecedente ilustre la figura romana de la *locatio conductio operarum*, sobre cuyo modelo se articulan los arrendamientos de servicios y luego los modernos contratos de trabajo, como ha historiado de modo egregio mi maestro, Manuel Alonso Olea.

3. EL TRABAJO COMO CONDENA

La penosidad del trabajo, sobre todo del manual, ha generado a lo largo de la historia un explicable clima de animadversión y descalificación hacia él. La consideración pesimista del trabajo, o lo que es igual, la valoración del trabajo como un castigo o pena está presente, como es bien conocido, en las civilizaciones antiguas (Egipto, India), en las que las referencias al trabajo aluden al trabajo manual, al trabajo del esclavo, y más ampliamente, al trabajo por cuenta ajena. Valoraciones negativas del trabajo se encuentran, como es

bien sabido, en la Biblia; así, tras el pecado original –se lee en el Génesis, 3,19–, Yavé anuncia a Adán: “con el sudor de tu frente comerás el pan”. El Eclesiástico, 31,4, sentencia: “El pobre trabaja porque necesita vivir, y si descansa cae otra vez en la miseria”. En el Libro de Job, 7,1, éste compara su desdicha con la del obrero: “Como el esclavo que suspira por la sombra, como el obrero que espera su salario, me han caído en herencia meses de aflicción”. Y el Eclesiastés, 1,2, se pregunta, con angustia existencialista, tras la famosa frase “Vanidad de vanidades; todo es vanidad”: “¿Qué provecho saca el hombre de todo el trabajo con el que se afana bajo el sol?”.

Si nos retrotraemos a las inicuas épocas en que dominaba el trabajo forzoso de los esclavos, vemos cómo la vida entera de éstos era vida de trabajo, vida por lo demás propiedad de sus dueños, desprovista de las cualidades que hoy consideramos inherentes a la dignidad de la condición humana. Por ello, los esclavos, y por extensión todos los trabajadores manuales que carecían de tiempo para su desarrollo personal, eran objeto de desprecio en la sociedad griega y romana (Platón en *La República* afirma que “es propio del hombre bien nacido despreciar el trabajo”; Aristóteles en la *Política* sostiene que “todas las ocupaciones manuales carecen de nobleza”). Esas valoraciones negativas se prolongan durante la Edad Media (en la que la vida religiosa contemplativa relega a la vida laboriosa; así se observa en la *Summa Theologica* de santo Tomás de Aquino) y el Renacimiento (el pensamiento de un Lorenzo el Magnífico o un Giordano Bruno son testimonios de ello). Con la excepción de la reivindicación por el protestantismo de todos los trabajos (Calvino y Lutero, con la exaltación de la *Beruf* o vocación hacia un oficio), en los siglos XVI y XVII sigue imperando la moral del hidalgo ocioso (en especial en los países del sur europeo: España, Francia, Italia) que llega hasta fines del siglo XVIII, con la rehabilitación general de los llamados “oficios mecánicos” o “viles” (emprendida en España, entre otros, por Campomanes y Capmany).

Curiosamente, en la Edad Contemporánea coinciden el reconocimiento de la libertad de trabajo (presente, por ejemplo, en la Constitución francesa de 1789) y el endurecimiento de las condiciones laborales a consecuencia de la introducción del maquinismo en las fábricas. La progresiva sustitución de la esclavitud y la servidumbre por el trabajo libre, objeto del contrato de trabajo, no supuso la mejora de las condiciones laborales, sino más bien su agravación.

La generalización del trabajo por cuenta ajena tras la revolución industrial fue acompañada, en efecto, de una nueva concepción del trabajo en la que dominan la concentración de obreros en fábricas, la división del trabajo y el

empleo de máquinas cada vez más complejas. La libertad contractual que pasó a regir las relaciones laborales tras la que se ha llamado “primera revolución industrial” no impidió la dureza extrema de las condiciones del trabajo y el “pauperismo” derivado de ellas, contra los que se levantaron los movimientos obreros socialistas y anarquistas, inspirados por burgueses revolucionarios.

4. UTOPIÁS DEL TRABAJO

Frente a los males del trabajo en las fábricas del siglo XIX, filántropos y pensadores levantaron, en efecto, optimistas programas utópicos, históricamente precedidos por propuestas literarias como las de Platón, Tomás Moro, Campanella o Francis Bacon. Así, Robert Owen propugnaba un mundo en el que los bienes se producirían en abundancia, el trabajo penoso desaparecería y los procesos productivos serían una fuente permanente de placer y gozo. Saint-Simon anticipaba un paraíso terrenal basado en la tecnocracia, mientras que Fourier, a la inversa, proponía regresar a la naturaleza, a las pequeñas comunidades de trabajo (“falansterios”) donde se trabajaría más y siempre con gusto; en fin, Proudhon derivaría a soluciones anarquistas.

Marx quiso distanciarse de las propuestas de Fourier, Owen, Cabet o Saint Simon, que calificaba como “descripciones fantásticas de la sociedad del mañana”, “castillos en el aire” levantados por “socialistas reaccionarios” (La ideología alemana, cit.; Manifiesto comunista, cit.). Marx partía de la idea de “fatalidad histórica”, cuyas reglas creyó haber descubierto a través de un análisis científico. Así, pensó que el trabajo asalariado industrial propio del sistema capitalista constituía el penúltimo y transitorio eslabón de la cadena histórica, tras el cual habría de llegar la última y definitiva fase de la historia, la que él llamaba fase de la “emancipación humana”; emancipación que había de pasar por la abolición del trabajo por cuenta ajena.

Marx dedicó escritos de juventud (los Manuscritos de París de 1844) al estudio de la “alienación” en el trabajo, un concepto acuñado inicialmente por Hegel pero al que Carlos Marx dio un sentido muy distinto.

Los Manuscritos contienen una fórmula lapidaria con la que se sintetiza la versión marxista de la alienación en el trabajo: el trabajador “está en lo suyo cuando no trabaja, y cuando trabaja no está en lo suyo”. “Lo suyo”, claro está, es lo que hoy llaman nuestras leyes “la vida personal y familiar”, aunque, como veremos, el alcance que este concepto tiene para el legislador es todavía bastante estrecho.

Aunque la alienación tiene, según Marx, un fundamento puramente económico (el trabajar por cuenta ajena, esto es, en utilidad patrimonial de otro) sus consecuencias desbordan ampliamente los intereses económicos del trabajador, para invadir negativamente su vida entera. La alienación consiste, en palabras incluidas en *La ideología alemana*, en el “abismo entre la vida de todo individuo, entre su existencia como ser personal (...) y su existencia como individuo sometido a cualquier tipo de trabajo”. En la medida en que el proletario no controla sus condiciones de vida y trabajo es un ser alienado: la actividad vital –su esencia– es un simple medio para la existencia (Manuscritos, cit.). Por ello mismo, “no dispone de ningún momento de ocio”, por lo que queda “anulado físicamente y embrutecido intelectualmente” y sujeto a una “extrema degradación” (Salario, precio y beneficio, cit.). En suma, para Marx el trabajo por cuenta ajena produce la deshumanización del trabajador: al recibir sus medios de subsistencia de otro y al resultarle extraña su propia actividad, “lo inhumano domina con un poder universal”; el trabajo se despersonaliza en la medida en que “pasa a ser un objeto, adopta una existencia exterior” y “se erige frente a su autor como una fuerza enemiga y extraña”, como un “objeto extraño e inhumano en sí mismo” que al obrero “se le manifiesta como un tormento” (Manuscritos, cit.). Y del mismo modo que el trabajo es un “medio” para el capital, se produce la “reducción de la persona [del trabajador] al estado de cosa” (*Teorías sobre la plusvalía*, 1862-1863). El proletario “que nada tiene nada es”; “está separado de la existencia humana” (*La Sagrada Familia*, 1845). El obrero es un “hombre mutilado, fragmentario” (capítulo I de *El capital*). De este modo, el trabajo asalariado se contrapone en Marx a la vida, es la negación de la vida; así se dice en los Manuscritos de 1844: la vida del obrero es “el sacrificio de su vida”. En los Estudios económicos del mismo año, pone Marx en boca de un obrero abstracto estas palabras: “mi trabajo es la pérdida de mi vida”; “mi trabajo no es mi vida”.

Marx, como antes que él los llamados socialistas románticos o utópicos, aun reconociendo lo obvio –la necesidad ineludible del trabajo para el hombre y para la sociedad– lanzó una “crítica despiadada” (así la calificaba él mismo) contra el trabajo generalizado en su época: el trabajo asalariado de los obreros de la industria.

Sin embargo, tampoco él logró escapar a la utopía, habiendo sido calificado como “el más utópico de los utopistas” (M. Rubel). Marx predice un futuro “reino de la libertad”, que presenta un acusado perfil utópico: “comienza –según expone Marx en el Libro III de *El capital*– allí donde cesa el trabajo impuesto por la necesidad y por fines exteriores”. ¿Cómo se alcanza esa

plena libertad en el trabajo? En el mismo capítulo se contesta a esta pregunta: el reino de la libertad se instaura cuando “los productores asociados establecen de manera racional sus intercambios orgánicos con la naturaleza, que someten a su control común...”. Estos intercambios se realizan además “con el mínimo esfuerzo posible y en las condiciones más acordes con su dignidad y naturaleza humana”. Frente al mundo alienado, la profecía marxista anuncia la instauración de la que llama “verdadera comunidad de los hombres”, la “comunidad real” de la cual la sociedad alienada es una caricatura (Manuscritos, cit.).

5. EL POSIBILISMO REFORMISTA: LA LEGISLACIÓN LABORAL

No hace falta ningún esfuerzo para demostrar que las soluciones propuestas por socialistas, tanto “románticos” como “científicos”, no lograron pasar de los deseos a la realidad.

En la vida real, la continua mejora de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores discurrió, no a través de esos programas visionarios e iluminados, sino gracias a la labor perseverante y con frecuencia insuficiente y gris de las leyes laborales. Reformistas de un signo o de otro, situados en el socialismo moderado o en posiciones liberales y conservadoras, han logrado la humanización del trabajo asalariado, a través del reconocimiento de sucesivos derechos de los trabajadores, comenzando por la limitación de la edad para trabajar, el establecimiento de la jornada máxima legal y los descansos en el trabajo, la exigencia de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, la institución de seguros sociales, la organización de específicos entes administrativos y jurisdiccionales destinados a hacer valer los derechos laborales, etc., etc.

El propio Marx, alejándose ocasionalmente de la gran utopía del “reino de la libertad”, reconoció el valor de las medidas concretas a favor de los trabajadores y, aunque a su pesar, el valor de la legislación laboral; de un modo muy particular, con relación al crucial tema del tiempo de trabajo y del tiempo libre. La alienación, según Marx, se manifiesta particularmente en el tiempo de trabajo, que a su juicio es tiempo alienado (Trabajo, precio y plusvalía, 1865). La masa obrera, a diferencia de lo que ocurre con otras clases, no es dueña de su tiempo, nos dirá el escritor en sus Teorías sobre la plusvalía, cit.; y añadirá en el Capítulo I de El capital: la vida entera del obrero es tiempo de trabajo, lo que es tanto como decir “acumulación de pobreza, sufrimiento, ignorancia...”. “El hombre que no dispone de ningún momento de ocio –escribe en Salario,

precio y beneficio, 1865— es menos que una bestia de carga”. Y en ese sentido tiene Marx que admitir la importancia de las leyes limitativas de la jornada laboral, aunque poniendo énfasis, en este caso con razón, en que las intervenciones legislativas que él llegó a conocer fueron consecuencia de la presión de los obreros (op. cit.). Rotundamente, el Libro III de *El capital* proclama: “La reducción de la jornada de trabajo es la condición fundamental de [la] liberación” del “trabajo impuesto por la necesidad”.

6. LA CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

Puede decirse que la historia del trabajo asalariado contemporáneo ha sido, de un lado, la historia de la mejora de las condiciones en que se desenvuelve el trabajo, y de otro, la historia de la progresiva reducción legal del tiempo dedicado al trabajo y la paralela ampliación del tiempo dedicado a la vida privada.

En efecto, consagrada hace tiempo (desde 1919 en España) una jornada máxima legal, unos descansos semanales y anuales y una serie de suspensiones e interrupciones del trabajo por cuenta ajena (por razones de maternidad y lactancia, desde la Ley Dato, de 13 de marzo de 1900) y unas excedencias voluntarias y forzosas, la progresiva humanización de las relaciones laborales viene discurriendo últimamente por la vía denominada de “conciliación de la vida personal, familiar y laboral”; vía que sustancialmente consiste en proveer soluciones para que el trabajador pueda atender tanto su trabajo como su vida privada, esto es, las actividades —unas voluntarias, otras no tanto— que corresponden a la vida extralaboral (a lo que la negociación colectiva denomina, con expresión consagrada, “asuntos propios”).

Hay que aclarar que en el estado actual de esa “conciliación” entre trabajo y vida privada es patente la estrecha conexión que guardan las medidas legales que la instrumentan con los objetivos propios de las llamadas políticas de igualdad de género, de las que es ejemplo la Directiva 2006/54/CE, que expresamente se propone “una mejor conciliación de la vida laboral y familiar”. En efecto, las medidas de conciliación están contemplando, explícita o implícitamente, la situación de las mujeres trabajadoras y su habitual sometimiento a la “doble jornada” de trabajo por cuenta ajena y de trabajo relacionado con las necesidades de la familia. Complementariamente, y para aliviar el peso de esta última carga, algunas medidas conciliadoras se preocupan de hacer partícipes a los hombres en actuaciones tradicionalmente reservadas a las mujeres.

La técnica jurídica más utilizada para lograr esos objetivos de conciliación es la muy sencilla y bastante elemental de reducir el tiempo de trabajo en beneficio de la ampliación del tiempo dedicado a determinadas actividades (obligatorias jurídica o socialmente en buena medida) en interés personal y familiar. En este sentido discurren instituciones y acciones normativas como las siguientes:

a) El contrato de trabajo a tiempo parcial

Un instrumento genérico de ampliación de ese tiempo extralaboral, disponible para que el trabajador lo dedique a lo que quiera, es, sin necesidad de renunciar a la contratación laboral, la posibilidad de celebrar contratos a tiempo reducido o parcial y de convertir contratos de trabajo a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. Específicamente, el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores (ET) regula dichas transformaciones, disponiendo que la conversión del contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial “tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador”. Obviamente, al fundarse la contratación a tiempo parcial –sea originaria o por conversión– en un pacto contractual, se exige también la voluntariedad del empresario. El trabajador puede, por su parte, solicitar la conversión del contrato a tiempo completo en parcial o lo contrario (art. 12.4.e.II ET); bien es cierto que la efectividad de esa facultad revocatoria depende en buena parte de la voluntad del empresario, en la medida en que la Ley (art. 12.4.e.III ET) dispone que el empresario tomará en consideración la solicitud del trabajador de volver a su anterior condición contractual “en la medida de lo posible”, aunque, si denegara tal solicitud, debería de motivar la negativa.

Como una manifestación más de la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades de los trabajadores, en el mismo art. 12 ET (apartado 5.g) se faculta al trabajador con contrato a tiempo parcial para que pueda rechazar la realización de horas complementarias, sin necesidad de acreditar la existencia de motivos justificados para ello.

b) La jubilación parcial

La reducción de jornada como vía de ampliación del tiempo dedicado a la vida privada y familiar inspira también a la institución de la jubilación parcial, que va acompañada del acortamiento de la jornada laboral y, consiguientemente, del salario percibido (art. 12.6 ET). Remitiéndose al art. 166.2 de la Ley General de Seguridad Social (LGSS), el art. 12.6 ET dispone que la referida reducción de jornada y salario oscilará entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100. La jubilación parcial debe ser

acompañada de modo simultáneo por la celebración por la empresa de un llamado “contrato de relevo”, a través del cual la fracción de jornada dejada vacante por el trabajador parcialmente jubilado pasa a ser cubierta por un nuevo trabajador, que ha de ser un desempleado o contratado por la empresa por tiempo determinado. El puesto de trabajo que ocupe el “relevista” no es necesario que sea el mismo del trabajador sustituido, aunque sí se exige que haya correspondencia entre las bases de cotización a la Seguridad Social de ambos [arts. 12.7.d) ET y 162.2.e) LGSS].

c) La reducción de la jornada para atender a necesidades familiares

La reducción de jornada (entre 1/8 y 1/2), con la correspondiente minoración del salario, se contempla también en los derechos reconocidos a los trabajadores (“hombres o mujeres”, nueva llamada a la igualdad de género) para que provean a determinadas atenciones familiares: guarda legal de menores de doce años o personas discapacitadas o cuidado directo de familiares dependientes (art. 37.5, ya aludido). Este mismo precepto reconoce el derecho a la reducción de al menos la mitad de la jornada a los progenitores, adoptantes o acogedores con el fin de atender a los menores de 18 años a su cargo que precisen, por razón de enfermedad grave, un ingreso hospitalario de larga duración.

d) La adaptación de la jornada y la negociación colectiva e individual

Con carácter general, el art. 34.8 ET consagra explícitamente el derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada laboral “para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, de acuerdo con lo que determine la negociación colectiva y la individual.

e) La adaptación de la jornada por motivos formativos

Las técnicas conciliadoras de reducción o interrupción del tiempo de trabajo se complementan con otras más recientes, destinadas a la adaptación de la jornada laboral a las expectativas formativas del trabajador. Así, se concede a éste preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse regularmente estudios para obtener un título académico o profesional [art. 23.1.a) ET], y se le reconoce derecho a adaptar la jornada laboral para asistir a cursos de formación profesional [art. 23.1.b) ET], así como a disfrutar de permisos de formación profesional con reserva de puesto de trabajo [art. 23.1.c) ET]. La reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012) añadió a este artículo 23 ET un apartado 3 en el que se reconoce un permiso adicional retribuido de 20 horas anuales, acumulables por períodos de hasta cinco años, para la formación profesional de los trabajadores con un año al menos de antigüedad en la empresa.

f) La reducción y adaptación de la jornada de las víctimas de terrorismo y violencia de género

En fin, debe citarse el derecho de las víctimas del terrorismo y de la llamada “violencia de género”, a reducir (o adaptar) su jornada laboral para garantizar su protección o asistencia social (art. 37.7 ET). Esta posible reducción del tiempo de trabajo va acompañada, como las anteriormente relacionadas, de la pérdida del salario correspondiente al tiempo en el que se reduzca la prestación laboral.

g) Los permisos retribuidos de motivación familiar

La misma técnica de sustraer tiempo al trabajo para dedicarlo a actividades propias de la vida personal o familiar se observa en la figura de los permisos retribuidos, que cuentan con larga tradición, en los que se rompe a favor del trabajador el sinalagma salario-trabajo, haciendo recaer sobre el empresario el coste correspondiente; un coste que en rigor debería satisfacer la Seguridad Social u otra instancia pública “ad hoc”. Tal ocurre con los permisos por razones familiares (por matrimonio, nacimiento de hijos –incluidos los prematuros y demás precisados de hospitalización tras el parto–, contingencias familiares graves, y lactancia), algunos de ellos tradicionalmente reconocidos a favor exclusivo de la mujer y hoy, tanto por razones de conciliación como de igualdad de género, atribuidos indistintamente a ambos progenitores, “hombres o mujeres” (art. 37.3, 4 y 4 bis ET).

h) Otros permisos retribuidos

Al margen de estos permisos destinados a atender circunstancias familiares, el art. 37.3 ET acoge un permiso igualmente remunerado, de naturaleza personal-familiar [el traslado de domicilio o “mudanza”: apartado c)] y otros permisos, asimismo retribuidos, con los que se quiere conciliar el trabajo con el cumplimiento de ciertas obligaciones públicas, sociales o sanitarias [ejercicio del sufragio activo, realización de funciones sindicales o representativas, y exámenes y pruebas prenatales: art. 37.3.d), e) y f)].

i) Suspensiones contractuales y conciliación de la vida laboral y personal

Instituciones, en fin, destinadas a armonizar vida laboral y vida personal/familiar son las suspensiones pactadas en el contrato o acordadas durante su vigencia, o debidas a incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo y la lactancia, ejercicio de cargos representativos, excedencias y, en fin, situaciones de mujeres víctimas de violencia de género. En todos estos supuestos –unos con larga tradición tras de sí, otros de reciente introducción– la prestación laboral cesa ante una

necesidad prioritaria, y con ella cesa el deber retributivo del empresario, suplido en ocasiones por las prestaciones de la Seguridad Social (incapacidad temporal, maternidad y paternidad, riesgos durante el embarazo o la lactancia).

7. COMO CONCLUSIÓN

Como puede verse, la política de conciliación de trabajo y vida privada se concreta, en su vertebración legal, en la búsqueda de espacios temporales arrancados, por así decirlo, al trabajo con dos finalidades fundamentales: que el trabajador pueda atender a determinadas necesidades (biológicas, sociales, formativas) y cumplir una serie de obligaciones legales, sociales o morales. Esta concepción supone costos para el empresario (caso de los permisos retribuidos; problemas de organización del trabajo, ante la diversidad de necesidades de conciliación de los distintos trabajadores), y también para los trabajadores (interrupciones de la “carrera profesional”); sin embargo, estudios recientes parecen probar que la implantación de políticas empresariales de conciliación – sobre todo, en grandes empresas– incrementa el grado de satisfacción de los trabajadores y con ello los niveles de productividad; que, en consecuencia, tales medidas constituyen una inversión rentable.

Naturalmente, la meta deseable de una completa armonía entre trabajo y vida privada está todavía muy lejos de ser alcanzada, aunque seguramente habrá de alcanzarse yendo más allá de la vía actual centrada en la concesión de permisos por razones específicas (muchos de los cuales no serían necesarios si existiera una acción pública suficiente a favor de la familia), y promoviendo una reducción importante del tiempo de trabajo (o más bien, del tiempo de permanencia en los centros de trabajo, primando la evaluación del trabajo por objetivos); reducción del tiempo de trabajo que el progreso tecnológico parece hacer posible, e incluso incrementando la productividad del trabajo.

Por otra parte, la facilitación de las tareas laborales que propiciaría ese progreso, la flexibilización de los tiempos de trabajo y el desarrollo de lo que podríamos llamar planes de ética empresarial (vinculados a la moderna responsabilidad social corporativa), lograrían, como sucede ya en ciertas empresas, un ámbito laboral más adaptado a la naturaleza humana.

El tiempo de trabajo, así, dejaría de sentirse como tiempo ajeno a la vida, para ser plenamente parte de ella; y no una parte oscura o negativa, sino decisiva para la realización de la persona. Lo que siempre ha ocurrido a una minoría afortunada de trabajadores, pasaría a ser regla general en el mundo del trabajo.

Capítulo V

**MORFOLOGÍA DE LA RELACIÓN LABORAL
A LA LUZ DE LA EQUIDAD ENTRE SEXOS**

*JUAN PABLO MALDONADO MONTOYA**

SUMARIO: 1. TRANSFORMACIONES DEL SISTEMA PRODUCTIVO.- 1.1. Generalización del trabajo asalariado y profesional de la mujer.- 1.2. Las exigencias de la economía mundializada.- 1.3. Las posibilidades de la revolución tecnológica sin fin.- 2. EL RETO DE LA INTEGRACIÓN EN EQUIDAD.- 2.1. Corresponsabilidad en el hogar.- 2.2. Integración laboral de la mujer.- 2.2.1. Integración de la maternidad (y la paternidad) con el trabajo asalariado.- 2.2.2. Más allá de la integración laboral de la maternidad.- 3. QUIEBRA DEL ARQUETIPO DE TRABAJO ASALARIADO.- 4. UNA FLEXIBILIDAD PRODUCTIVA EQUILIBRADA.- 5. EDUCACIÓN EN LA CONCILIACIÓN Y LA IGUALDAD.- 6. CONCILIACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO.- 7. CONSIDERACIONES SOBRE EL TIEMPO Y LUGAR DE TRABAJO ASALARIADO.- 7.1. Tiempo de trabajo flexible.- 7.2. Lugar de trabajo flexible.- 8. EL TIEMPO DE TRABAJO EN PLANO DE IGUALDAD.- 9. PROPUESTA DE *LEGE FERENDA*.- BIBLIOGRAFÍA

1. TRANSFORMACIONES DEL SISTEMA PRODUCTIVO

Durante las últimas décadas, han confluído en el tiempo diversas e importantes transformaciones del mundo productivo, de entre las que queremos destacar aquí las siguientes: la incorporación generalizada de la mujer al trabajo asalariado y al mundo profesional, los espectaculares avances tecnológicos y la mundialización de la economía.

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad CEU – San Pablo.

1.1. Generalización del trabajo asalariado y profesional de la mujer

Una de esas transformaciones es la incorporación generalizada de la mujer a la vida civil; por lo tanto, al trabajo asalariado y al mundo profesional. Es cierto que la mujer siempre ha trabajado. Siempre lo hizo junto al esposo en la explotación agraria y en el taller, cuando estos estaban integrados en el hogar familiar. La separación de trabajo y hogar que acontece con la concentración de trabajadores en fábricas –característica de la revolución industrial– supuso un distanciamiento del lugar de trabajo de hombres, que acudían a la factoría o a la mina, y mujeres, que se quedaban en el hogar al cuidado de la familia y a cargo de las tareas domésticas.

Aun así, numerosas mujeres trabajaron desde un principio en la industria, copando incluso –según lugares– determinadas actividades (como la textil o la tabaquera, por poner algún ejemplo), extremo que queda evidenciado por el dato nada baladí de que las primeras leyes laborales surgieran precisamente ante la necesidad de limitar las abusivas jornadas de trabajo de mujeres y niños.

Siempre trabajó la mujer –y sigue haciéndolo– en el hogar ajeno, realizando tareas domésticas. Pero esos trabajos eran poco cualificados, mal retribuidos, de muy escasa consideración en el otrora tan importante escalafón social, y más o menos residuales. Desde esta perspectiva no es extraño que en tiempos pretéritos el hecho de que la mujer se quedase en el hogar familiar fuera signo de cierto estatus y que incluso llegase a constituir una meta de política social, lo que alumbró el logro del salario familiar, lo que a su vez presuponía una sociedad en la que el trabajo retribuido correspondía por definición al varón.

La transformación crucial viene con la progresiva incorporación generalizada de la mujer al trabajo asalariado y al mundo profesional. Poco a poco la mujer se fue incorporando a trabajos intelectuales, en la oficina, en el comercio, la enseñanza; lentamente también tuvo acceso a los estudios universitarios y empezó a desarrollar actividades profesionales, ejecutivas y directivas. Vocación, desarrollo personal, razones económicas, deseo de autonomía económica; son muchas las razones que generan esa incorporación generalizada de la mujer al trabajo. También cambiaron las ideas, la forma en la sociedad concibe las relaciones entre mujeres y hombres, y sobre, todo el protagonismo social de la mujer.

Cuando en 1869, John Stuart Mill publicó *El sometimiento de las mujeres* y proclamó que “el principio que regula las relaciones sociales vigentes entre

los dos sexos (la subordinación legal de un sexo al otro) es incorrecto por sí mismo y que, en nuestros tiempos, es uno de los mayores obstáculos que se oponen al desarrollo humano; y que debería ser sustituido por un principio de igualdad perfecta”, no tenía en mente precisamente los trabajos manuales y de baja consideración social que las mujeres asalariadas entonces hacían, sino más bien la plena participación en la vida civil y actividades altamente intelectuales extrañas antaño a la relación laboral. A buen seguro, si el autor tuviera la posibilidad de reescribir su obra, no dejaría de hablar de la brecha salarial, ni del techo de cristal, ni de la doble jornada de la mujer trabajadora (la laboral y la doméstica).

No podemos hablar de integración de la mujer en la sociedad mientras que el trabajo asalariado y profesional no se desenvuelva con equidad respecto del trabajo del varón. Para la política social de nuestro tiempo la reducción y eliminación de la brecha salarial es meta ineludible.

Por sí solo, sin tomar en consideración otras variables, el reto de la equidad entre trabajadoras y trabajadores se topa con el obstáculo de la inercia en los hábitos de conducta en la empresa y en la sociedad, y con la resistencia de los privilegiados por la situación anterior y de los que así se sentían seguros. A esa dificultad, de alguna manera consustancial al proceso de integración, se añaden algunos escollos de origen distinto, como son ciertos efectos de la mundialización de la economía y determinados usos que las nuevas tecnologías han introducido. La paradoja es que, a su vez, otros aspectos de la mundialización de la economía y las posibilidades de las nuevas tecnologías allanan el camino de la equidad. Esos otros aspectos y posibilidades son seguramente compañeros inseparables de la equidad entre sexos.

1.2. Las exigencias de la economía mundializada

Hace tiempo que los mercados nacionales se abrieron. Las barreras territoriales desaparecen o se hacen permeables. Las posibilidades de negocio se han multiplicado exponencialmente para los que operan en los mercados internacionales. De esta manera, la economía es mucho más competitiva y las empresas deben ajustar su oferta a la demanda. Si el paradigma de hace décadas era el sistema de producción fordista, desde hace tiempo el modelo triunfante es diametralmente opuesto; la especialización flexible.

Una economía así concebida, de competitividad extrema en el mercado, impone modelos organizativos de la empresa en los que a su vez los trabajadores compiten entre sí. La fraternidad entre trabajadores no es hoy precisamente lo que encontramos en el seno de las modernas estructuras productivas.

Esa rivalidad extrema coloca en clara desventaja a la mujer. Es así por al menos dos motivos. Uno de ellos es palmario, por lo que hay unanimidad a la hora de reconocerlo como un problema. El otro no es tan claro y no existe consenso al respecto.

En la medida en que el mercado exige a la empresa más que antes, ésta exige a sus trabajadores también más que antes. Y si es cierto que la dimensión de orden y disciplina en el trabajo aparece hoy devaluada, el rendimiento exigido al trabajador, su disponibilidad, incluso el tiempo de trabajo efectivo, han aumentado de forma espectacular durante las dos últimas décadas.

Las exigencias productivas han impuesto sucesivas reformas laborales, desde la transición política de la segunda mitad de los años setenta hasta nuestros días. Esa reforma laboral ha sido constante y progresiva, si bien ha conocido de momentos en los que el descontrolado y sorprendente incremento del desempleo ha llevado, a gobiernos –por cierto– de signo político bien distinto a acelerar esa reforma, por la senda de la llamada flexibilidad; años 1994 y 2012. Ese término, “flexibilidad”, con el que muy hábilmente se bautizó el norte de la incesante revisión de la ordenación del trabajo asalariado, es en realidad engañoso, porque la supuesta flexibilidad es en realidad flexibilidad en manos del empresario; potenciación de las facultades directivas y mayor sujeción del trabajador.

Un recorrido histórico por la legislación laboral española pone de manifiesto que la evolución de las normas laborales a partir de principios de los ochenta ha estado marcada por una progresiva flexibilización de las relaciones laborales. De un modelo que se calificó de rígido, hemos pasado a un modelo flexible o, al menos, más flexible. La realidad laboral de nuestro país (muy especialmente la elevada tasa de desempleo, que parecía haber llegado a su cumbre en la primera mitad de los 90, pero que se ha visto ampliamente superada durante los últimos años) hace que la implementación de las políticas activas de empleo sea prioritaria. Entre esas medidas, destacan las que todo o parte lo confían a flexibilizar la relación laboral. El discurso es sobradamente conocido y, en parte, por desgracia, verdad en una economía mundializada: la rigidez laboral impide –se mantiene– que las empresas españolas sean competitivas¹.

¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “La función y refundación del Derecho del Trabajo”, en *Derecho del Trabajo y razón crítica*, Salamanca, 2004, pág. 45.

En un primer momento se optó por la flexibilización de la duración del contrato de trabajo. El principio de estabilidad en el empleo se debilitó, surgiendo y fomentándose modalidades contractuales laborales de duración temporal. El fomento de dichas medidas no sólo potencia la contratación temporal; indirectamente, de facto, también dota de mayor discrecionalidad al poder de dirección del empresario.

Posteriormente, ya abiertamente, se entendió que la competitividad, la adaptabilidad de las empresas españolas, exigía dotar al empresario de un mayor poder de dirección en términos jurídicos, ampliando las posibilidades de modificación sustancial del lugar, tiempo y otras condiciones de trabajo². A la vez, las posibilidades de amortización de puestos de trabajo, individual y colectivamente (flexibilidad de salida), aumentó considerablemente. También, determinadas condiciones de trabajo, cuyos mínimos eran hasta entonces idénticos para el común de los trabajadores, se dejaron en manos de la negociación colectiva, en aras de una mayor adaptabilidad de las empresas y de los sectores de actividad. Ésta es, en síntesis, la reforma laboral de 1994.

La flexibilización continúa. Y cuando oímos hablar de reforma laboral, inmediatamente la asociamos a flexibilización de la relación laboral. Así es. Las reformas posteriores profundizan en la quiebra de los vestigios de rigidez de las relaciones laborales en España. La reforma laboral de 2012 no hizo sino profundizar en esa línea flexibilizadora por razones empresariales.

En síntesis, como se ha dicho, una compleja serie de circunstancias viene suponiendo en las últimas décadas la asunción de nuevos fines por el Derecho del Trabajo, que de ser un ordenamiento “de clase”, dirigido exclusivamente a la protección de los trabajadores frente a los empresarios y el Estado, “ha pasado a ser un Derecho protector de los trabajadores pero también de la empresa, es decir, del mantenimiento y buena gestión de ésta”³.

² En este sentido se pronunciaba DURÁN LÓPEZ, F.: “El futuro del Derecho del Trabajo”, Revista Española de Derecho del Trabajo, 1996, núm. 78, pág. 605: “Todos (...) hemos rendido pleitesía, en décadas pasadas, al dios de la rigidez, y de esta forma la historia del Derecho del Trabajo (...) se ha podido identificar con la historia de la restricción de los poderes del empresario”, con clara alusión a la conocida tesis de ALONSO OLEA sobre la progresiva limitación de los poderes del empresario, con la que concluimos este trabajo.

³ MONTOYA MELGAR, A.: *Tendencias actuales del Derecho del Trabajo*, Madrid, CEU, 2014, pág. 11.

Con el tiempo, se produjo alguna rectificación de rumbo. Así ocurre con algunos aspectos de la reforma de 1997, que al volver al principio de estabilidad en el empleo, fomentó la contratación indefinida y la conversión de contratos temporales en indefinidos. Comenzamos a advertir cierta inflexión: no toda medida de flexibilidad es necesariamente beneficiosa para el conjunto de la sociedad.

No criticamos aquí las reformas –percibidas en su momento como necesarias para el bien común– sino la terminología acuñada. Lo que es innegable es que las mismas, al imponer el arquetipo de trabajador flexible (mayor rendimiento, mayor disponibilidad, más tiempo de trabajo efectivo, mayor precariedad, menos estabilidad), ponen en peor posición a aquellos trabajadores que no pueden disponer del tiempo y de sus energías de la misma manera que los demás. Es claro que en la empresa altamente competitiva *ad intra* las trabajadoras con hijos o familiares a su cargo se encuentran en desventaja.

Al margen de las normas, el hecho es que muchos trabajadores y trabajadoras comienzan a trabajar a muy temprana hora y dan por finalizada su jornada de trabajo muy tarde⁴. Con la cultura “presencialista”, tan extendida en el tejido empresarial español, quien más pierde es la familia y la que más sufre es la mujer. El supuesto más extremo es el de las trabajadoras que con su hijo o hijos a su cargo constituyen una familia monoparental⁵.

⁴ El estudio de PRIETO, C. y PÉREZ DE GUZMÁN, S.: “Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social”, *REIS*, núm. 141, 2013, pág. 128, concluye que las desigualdades entre mujeres y hombres que persisten en el mercado de trabajo español “son el resultado del encuentro entre la dinámica de las empresas del nuevo capitalismo, que se caracteriza por exigir a los trabajadores una disponibilidad temporal máxima y las relaciones asimétricas de género que permean la totalidad del orden social”

⁵ Bien advierte AGRA VIFORCOS, B.: “Dificultades para la integración laboral de las familias monoparentales”, en AAVV (Rodríguez Escanciano / Martínez barroso, Dirs.), *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pág. 100: “El hecho de que en las familias monoparentales el sustentador y cuidador sean una misma persona crea una disyuntiva entre ingresos y atención a los niño cuyo intento de solución constituye una verdadera cuadratura del círculo y que acaba por traer aparejadas nefastas consecuencias en la salud de quien se enfrenta a ella. Esta necesidad de apoyos para la conciliación reclama, de un lado, incrementar la flexibilidad horaria en la relación laboral, que si bien beneficiará a todos los trabajadores con cargas familiares, para cuantos encabezan una familia monoparental es vital; de otro, facilitar el acceso a los servicios dedicados al cuidado de los más pequeños y en horario ajeno al escolar, a fin de minorar el peso derivado de asumir dos funciones (producción y reproducción) a menudo incompatibles.”

1.3. Las posibilidades de la revolución tecnológica sin fin

La globalización de la economía está estrechamente relacionada con los espectaculares avances de la tecnología y las comunicaciones, que son las que realmente rompen las barreras, de todo tipo, también las aduaneras, pero sobre todo, las ideológicas y culturales. De este modo, la emancipación de la mujer occidental se extiende por todo el mundo.

La tecnología permite reducir el esfuerzo físico del ser humano, de tal manera que las actividades de mayor contenido manual y mecánico tienden a ser realizadas por máquinas. La técnica ha aligerado muchas tareas domésticas, y ha liberado tiempo para otras actividades. Sin embargo, parece que el tiempo liberado no ha ido tanto al ocio o a la atención de la familia, sino a trabajar más. De manera similar, la tecnología ha incrementado la producción, pero no ha liberado al trabajador de tiempo de trabajo. Y si bien los avances en las comunicaciones han permitido que el trabajador esté conectado con el resto de su vida durante el trabajo, también posibilita que durante el descanso nocturno, fines de semana incluso vacaciones el trabajador esté “conectado”, es decir, localizable y por lo tanto a disposición del empresario.

Existe una clara tensión sobre la bondad-perversidad del uso de las nuevas tecnologías. La tecnología puede hacer más libre a la persona y más fácil su vida, pero también puede esclavizarle y hacerle más vulnerable. Las impresionantes revoluciones tecnológicas permiten reconciliar trabajo y vida personal, vida laboral y familiar, pero también pueden mermar el tiempo efectivo de trabajo e invadir los momentos y jornadas reservados al descanso, durante los cuales trabajadores varones y trabajadoras (sobre todo trabajadoras) cuidan de la familia y realizan las tareas domésticas.

2. EL RETO DE LA INTEGRACIÓN EN EQUIDAD

Asistimos a una verdadera revolución que, lejos de aquellas de antaño que socavaban el orden social establecido, está actuando de forma silenciosa y transformando aspectos e instituciones centrales de nuestra vida⁶.

⁶ MARTÍN LÓPEZ, E.: “Palabras previas” a MALDONADO MONTOYA, J.P. y PAGÉS LUIS, S.: *La conciliación del trabajo y la vida familiar: retos y dificultades de las PYMES*, Madrid, Ediciones CEU, 2007, pág. 4.

2.1. Corresponsabilidad en el hogar

La tensión trabajo-familia no sólo está presente en el lugar y tiempo de la prestación laboral; también está en el hogar y en la privacidad de las relaciones de parejas y progenitores. Más allá de las novedades legislativas, es innegable que la organización interna de la familia –si no la propia concepción de familia– está mutando, así como lo están haciendo las relaciones entre hombres y mujeres.

En el hogar, dado su ámbito más íntimo, la principal responsabilidad es de la pareja. A los poderes públicos les corresponde la tarea de concienciar sobre la corresponsabilidad de los deberes familiares y de las tareas domésticas⁷.

2.2. Integración laboral de la mujer

2.2.1. Integración de la maternidad (y la paternidad) con el trabajo asalariado

La invasión de la vida privada del trabajador por el trabajo, unida a la caída de la fecundidad, que se traduce en tasas de natalidad más alarmantes aun que las del desempleo han forzado a introducir paulatinamente en las normas laborales medidas que persiguen conciliar el trabajo y la vida familiar⁸, sobre las que no hay unanimidad de opiniones⁹. Tenemos pues en la sociedad española una crisis de doble sentido, tanto productiva como reproductiva, aunque la primera parece haber desplazado a la otra a un plano secundario. Además, un hecho positivo como es la elevación de la

⁷ Para MOLINA NAVARRETE, C.: “Derechos sexuados en el trabajo productivo y corresponsabilidad en el trabajo reproductivo: ¿Una pareja bien avenida”, en AAVV (Mesa, Dir.), *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 874, “no es de la fábrica, de la empresa, del centro de trabajo, de donde hay que sacar a la mujer, sino todo lo contrario, debe establecerse un sistema de garantías del derecho a la igualdad que atienda a ambos sujetos de la relación social de reproducción, aunque no por igual, sino contemplando sus diferencias atendiendo a su sexo y a su género, y a las construcciones sociales que sobre ellos se ha realizado en el tiempo (...) En suma, debe admitirse tratamientos diferenciados en todas las ocasiones en que un tratamiento igual penaliza el género femenino en contraste con los derechos de autodeterminación de las mujeres y con intereses específicos ligados a la identidad femenina”.

⁸ Para DOMÍNGUEZ MÚGICA, J.: “Demografía, mercado de trabajo e inmigración en España: una perspectiva de género”, en AAVV (Mesa, Dir.), *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 724, “la incorporación al mercado laboral ha favorecido, simultáneamente, que las mujeres controlaran la natalidad, comenzaran a tener sus hijos más tarde y tuvieran menos hijos”.

⁹ PAZOS MORÁN, M.: “Roles de género y políticas públicas”, *Sociología del Trabajo*, núm. 73, 2011, pág. 18, considera que la crisis de fecundidad está muy relacionada con las falta de oportunidades con las que se encuentran las mujeres para tener hijos en igualdad.

esperanza de vida ha incrementado el número de personas mayores dependientes, que necesitan de atención personal.

El elenco de medidas encaminadas a conciliar el trabajo y la vida familiar es numeroso: permisos retribuidos y excedencias por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, cuidado de hijos, cuidado de otros familiares; prestaciones de seguridad social por maternidad y paternidad; protección frente al despido de la trabajadora embarazada o de quien ha disfrutado de los derechos de conciliación del trabajo y la vida familiar¹⁰.

Queremos destacar aquí dos preceptos:

- El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores:

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

A tal fin, 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.

- Y sobre todo, el artículo 37.6 del mismo Estatuto, que tras enunciar el derecho al permiso retribuido de lactancia y el derecho de reducción de jornada (con reducción de retribución) por circunstancias familiares, establece:

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción

¹⁰ Ya sea como alternativa a las instituciones de conciliación del trabajo y la vida familiar, ya sea con carácter complementario de dichas medidas, como apunta LOUSADA AROCHENA, J. F.: “El tiempo en las leyes con perspectiva de género”, *Revista de Derecho Social*, núm. 49, 2010, pág. 94, es conveniente visualizar el trabajo no remunerado de la mujer en el hogar y al cuidado de hijos y otros familiares, no solo cuantificando su aporte global al producto económico del país, sino también generando derechos laborales y sociales a favor de quienes realicen esos trabajos no remunerados.

de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

A decir verdad, ambos derechos son un tanto ilusorios, pero marcan una tendencia, de “flexibilidad inversa” (se bautizó en un primer momento, lo que evidencia que la senda de la flexibilidad no nació precisamente para atender a exigencias familiares sino empresariales), es decir, de flexibilidad en manos del trabajador en función de determinadas circunstancias extra-laborales, concretamente, por lo que ahora nos interesa, familiares.

2.2.2. Más allá de la integración laboral de la maternidad

Como se ha dicho, “el mundo del trabajo productivo se ha considerado un mundo ‘extraño’ para las mujeres y ha conducido a que la elaboración de las leyes laborales se haya realizado tomando en consideración un modelo de trabajador masculino, carente de problemas relacionados con la maternidad y con las responsabilidades familiares, por tanto, dedicado con exclusividad a ‘su’ trabajo”¹¹.

No solo las leyes, las reglas de juego, los modos, los hábitos, el modo de entender las relaciones en el seno de la empresa, todo es herencia de un mundo de varones. Por eso, no se trata solo de “sumar a la mujeres en el sistema previamente establecido por hombres”¹², sino que la integración de

¹¹ PÉREZ DEL RÍO, T.: “Los derechos de conciliación establecidos en la Ley 39/1999: derechos de interrupción o reducción de la actividad laboral para atender responsabilidades familiares”, en AAVV (Julia López), *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: Familia, inmigración y noción de trabajador*, Madrid, Marcial Pons, 2001, pág. 47.

¹² MONEREO ATIENZA, C.: “El enfoque de las capacidades para medir la igualdad en el bienestar. Capacidades, género y derechos, económicos, sociales y culturales”, en AAVV

la mujer en el trabajo asalariado implica y exige la transformación de la estructura misma del trabajo asalariado.

Aunque las particularidades que con mayor frecuencia encontramos en las mujeres y las que advertimos en los varones puedan obedecer en parte nada despreciable a razones educativas y culturales, el hecho es que, con independencia de su origen, existen en el momento presente, y que muy seguramente existirá un reducto de esas particularidades que seguirá siendo distinto entre uno y otro sexo aun transcurridas generaciones y generaciones educadas en igualdad¹³.

“La imposición de un estándar masculino como punto de partida supone ya de por sí una marginación de las mujeres”¹⁴, pues condiciona la integración de la mujer en la empresa a la adaptación a ese patrón. “Si difícil es para la sociedad integrar a las mujeres en estructuras que no fueron diseñadas para albergarlas, no menos difícil es para las mujeres redefinir sus papeles sociales y sus propias identidades, careciendo en tantos casos de modelos y luchando contra la inercia, el desinterés o la franca hostilidad de algunos sectores o instituciones sociales”¹⁵.

Desde esa perspectiva, si la política social de igualdad de género se redujese a hacer compatible el trabajo de la mujer con su función reproductiva –línea de actuación de indiscutible importancia– la mujer seguiría teniendo un papel secundario en el mundo productivo. No solo se trata pues sólo de conciliar trabajo y familia, también se trata de enriquecer la empresa, en todos los aspectos, con las aportaciones de mujeres y varones; que a priori tengan en aquella igual cabida y similar horizonte. La cuestión es, en definitiva, que el ser humano ejerza su libertad de trabajo sin necesidad de violentar su personalidad ni proyectos vitales.

(Monereo Atienza / Monereo Sánchez, Dirs.), *Género y derechos fundamentales*, Comares, Granada, 2010, pág. 373.

¹³ Entre las aportaciones en las que cabe apreciar una búsqueda de lo mínimamente femenino o masculino que permitan articular igualdad y diversidad, MONEREO ATIENZA, C.: “Perspectiva de género y teoría de las capacidades. La concepción de Amartya Sen y Martha Nussbaum”, en AAVV (Monereo Atienza / Monereo Sánchez, Dirs.), *Género y derechos fundamentales*, cit., págs. 87 a 133, y MONEREO ATIENZA, C.: *Desigualdades de género y capacidades humanas*, Comares, Granada, 2010.

¹⁴ ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A.: “El género como categorías y las categorías de género”, *Revista de Derecho Social*, núm. 52, 2010, pág. 92.

¹⁵ DURÁN, M. A.: “El desafío económico de las mujeres”, en AAVV (Díaz Martínez / Dema, Edits.), *Sociología y género*, Tecnos, Madrid, 2013, pág. 183.

No se trata solo de la maternidad (que es constante motivo de discriminación laboral); es algo más. Esto se ven con claridad en la forma de valorar el liderazgo y decidir los ascensos dentro de la empresa. Una visión de la empresa y de la dirección reducida a lo masculino cierra el paso a modos de liderazgo particularmente femeninos (parece que más abiertos a las cooperación en detrimento del conflicto). Con ello se impide el crecimiento de la empresa, que seguramente requiere ampliar las posibilidades de la organización con modos de gobierno que sumen habilidades y perspectivas distintas.

3. QUIEBRA DEL ARQUETIPO DE TRABAJO ASALARIADO

El trabajo cambia a ritmo de vértigo. Muchas veces el cambio se presenta confuso, con curiosas contradicciones. Cambian las normas laborales. Pero más que eso, también cuaja una nueva concepción de la relación laboral. Las exigencias de la vida productiva y profesional en la economía mundializada que vivimos tensiona de tal manera la vida cotidiana que es ineludible el replanteamiento social, más allá de la inquietud individual, de la vertebración del trabajo, muy especialmente del trabajo por cuenta ajena.

En el trabajo los poderes públicos tienen el deber de intervenir, y lo están haciendo, a través de medidas concretas de conciliación e igualdad efectiva entre mujeres y hombres. También lo hacen los propios empresarios cuando son conscientes de las ventajas que el equilibrio personal de sus trabajadores reporta a la propia empresa. Más allá de los beneficios que cualquier política de responsabilidad social corporativa reporta a la propia empresa, la política empresarial de equidad entre trabajadoras y trabajadores se traduce en una mejora de del clima laboral (y con ello de la creatividad y la innovación¹⁶), un incremento de la motivación del trabajador (especialmente en el sector femenino), reducción del absentismo, retención de los mejores trabajadores, además de un refuerzo de la imagen corporativa presentándose en el mercado como una empresa socialmente responsable en materia de igualdad entre mujeres y hombres, ya sea a través del boca a boca o del

¹⁶ MOCCIA, S.: “Mujer y trabajo: La influencia de los cambios socio-demográficos-económicos y la necesidad de reorganizar la estructura de las relaciones trabajo y familia”, AAVV (Mesa, Dir.), *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 850.

distintivo oficial¹⁷. Por otro lado, siendo previsible que las medidas dirigidas frente a la brecha salarial se impongan normativamente¹⁸, las empresas que se anticipan habrán resuelto antes que otras las dificultades prácticas que aquellas entrañan¹⁹.

Dado que la parte más fuerte de la relación laboral es el empresario, cabe afirmar que la flexibilidad de la relación laboral se ha traducido, de hecho, en un mundo laboral con trabajadores más flexibles. Sin embargo, en los últimos quince años al menos han surgido iniciativas encauzadas en un sentido distinto: la flexibilidad del empresario, esto es, mayor autonomía del trabajador. Esta tendencia es claramente perceptible en aquellas actividades productivas de mayor contenido creativo; incluso en actividades administrativas con ciertos niveles de automatización, donde lo importante no es estar a disposición del empresario, sino la coordinación con el equipo de trabajo.

Curiosamente, la iniciativa parte de los propios empresarios, al socaire del *management* moderno y de las técnicas de gestión de los recursos humanos procedentes del mundo anglosajón. Desde esta nueva forma de entender la empresa, la distancia entre el trabajador y su jefe se acorta o cobra nuevas dimensiones. De la empresa organizada verticalmente se pasa a la empresa horizontal.

El trabajador ya no acude al lugar de trabajo a la espera de las órdenes del jefe, que concretará lo que tiene que hacer, sino que sabe perfectamente cuáles son sus objetivos y cómo alcanzarlos. Lo importante ya no es estar puntualmente en el lugar de trabajo y permanecer en él, a disposición del empresario y de sus delegados, sino trabajar. El poder de dirección del empresario no desaparece, pero se ejerce de otra forma, potenciando la autonomía de sus trabajadores.

¹⁷ SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, S. y MONTES ROMERO, A.: “Las políticas de igualdad de género uno de los pilares de la responsabilidad social corporativa”, *Revista del Ministerio de trabajo e inmigración*, núm. 86, 2010, pág. 38.

¹⁸ Conviene distinguir no obstante entre las medidas completamente voluntarias y las semivoluntarias, como tal vez habría que hacer para referirse a las contempladas e incentivadas en el Título VIII de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOUSADA AROCHENA, J. F.: *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Fundamentos del derecho a la igualdad de género y, en especial, su aplicación en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 509).

¹⁹ KAHALE CARRILLO, D. T.: *La responsabilidad social de género*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2013, pág. 151.

Las consecuencias son inmediatas. La mayor autonomía del trabajador le permite el desarrollo de su creatividad. El trabajador ya no es un mero ejecutor, sino que toma decisiones y emprende. Existe así un mayor desarrollo personal y profesional. Y una mayor felicidad en los trabajadores y en la organización. El trabajador asume sus responsabilidades laborales como propias, no las delega en un superior.

Todo ello redunda muy positivamente en la productividad. De hecho, las empresas que siguen ancladas en esquemas verticales dejan de ser competitivas y tienden a ser reemplazadas por otras más modernas y competitivas. A su vez, la importancia del tiempo y del lugar de trabajo se relativiza: lo importante no es exactamente dónde y cuándo se trabaje, sino la realización del trabajo; la eficiencia del trabajador.

4. UNA FLEXIBILIDAD PRODUCTIVA EQUILIBRADA

Cada vez son más los trabajadores que dan prioridad sobre el salario al hecho de trabajar en una empresa prestigiosa, las posibilidades de desarrollo profesional (y de su empleabilidad), y la facilidad de conciliar la vida laboral con la familiar y personal. Sólo después de esos otros factores está la cuantía del salario. Obviamente, para un importante número de trabajadores, su retribución sigue siendo lo primero, pero esa prioridad desaparece en los empleados mejor preparados. Hoy, sabemos que las principales formas de retener talento son, por este orden: las posibilidades de desarrollo profesional, la posibilidad de conciliar la vida laboral, familiar y personal, trabajar en una empresa líder y la retribución.²⁰

En muchos sectores de actividad y territorios es difícil encontrar determinados perfiles profesionales. Sólo las empresas que ofrezcan a sus trabajadores una carrera profesional, flexibilidad de tiempo y lugar de trabajo, y el sentido de pertenencia a una organización importante o puntera, serán capaces de retener a los trabajadores que en mayor medida implican un valor añadido para la empresa. A la hora de negociar sus condiciones laborales, antes y después de la celebración del contrato, los trabajadores de estas características están en posición de negociar y

²⁰ Es conocida la afirmación de Stevenson en su ensayo sobre *La moral de la profesión de las letras*: “El salario no es, en cualquier actividad imaginable, la única, y ni siquiera la principal, motivación. Que uno deba continuar subsistiendo es sólo asunto de la propia incumbencia de cada cual, pero el que la ocupación de uno sea, en primer lugar, honesta, y en segundo lugar, útil, son puntos que atañen a la ética y el honor” (tomado de STEVENSON, R. L.: *El arte de escribir*, traducido por María Sanfiel, La Laguna, Artemisa, 2006, pág.41).

renegociar, incluso de imponer sus condiciones de trabajo. En este sentido, se diferencian del común de los trabajadores de cuenta ajena, que, desde la impotencia, se limitan a aceptar o no las condiciones de trabajo ofrecidas por la empresa.

No obstante, en este sentido, la tendencia al cambio alcanza también, aunque sea por ósmosis, al resto de los trabajadores de la empresa y del entorno. Adviértase que los trabajadores jóvenes, que están hoy altamente formados, y los más cualificados, lo que reclaman no es la reducción del tiempo de trabajo, que ha sido la reivindicación y la conquista histórica del movimiento obrero, sino una mayor auto-organización del trabajo y del tiempo y lugar del mismo (cierta autonomía).

Subyace un profundo deseo de realización personal, en el ámbito profesional y en el personal. Se produce así un importante refuerzo en el plano individual, de autoconocimiento y liderazgo, de responsabilidad. La distancia de poder en el seno de la empresa (entre los directivos y el resto de los trabajadores), aún elevada en España, tiende a acortarse. Las organizaciones son cada vez menos verticales y más horizontales. La tendencia es la aproximación a modelos culturales en los que la distancia de poder es pequeña, como ocurre en los países con mayor productividad.

La identificación de horas de presencia con competencia y productividad es un grave error. No por estar o permanecer más horas en el puesto de trabajo se es más productivo. Curiosamente, España está entre los últimos países en cuanto a productividad en Europa, y sin embargo, los trabajadores españoles están –permanecen– más tiempo en las instalaciones de la empresa. Puesto que nuestro país tiene una de las tasas más bajas de productividad, y a la vez se está más tiempo “en” el trabajo, debemos plantarnos si las prolongadas jornadas no son precisamente una de las causas de nuestra baja productividad.

En gran parte de España, sin duda, está instalada una cierta cultura de “la permanencia en la empresa”, que genera, absurdamente, jornadas eternas. Como esas jornadas son eternas, se supone que siempre habrá tiempo para hacer las tareas, cuyo comienzo se demora o que se ejecutan lentamente, con hastío. Si alguien sale de la oficina antes que el jefe, y que el resto de los compañeros, que permanecen hasta que aquel sale, tiene la sensación de estar haciendo algo mal o, al menos, de algo mal visto, cuyas consecuencias –no escritas– pueden ser nefastas. Se impone así la moda de “vivir” en la empresa.

En un importante número de comunidades autónomas, los horarios españoles inciden negativamente en la salud, en la siniestralidad laboral, en la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, y en la productividad. Las estadísticas indican que, aunque en nuestro país trabajamos más horas, nuestra competitividad cae estrepitosamente y nuestro déficit comercial se dispara.

De algún modo, parte del problema tiene su origen en los horarios de los españoles. Comemos muy tarde e invertimos mucho tiempo en ello. La interrupción del trabajo para comer puede superar las dos horas²¹. A partir de ahí, todo se demora, se retoma tarde el trabajo, se sale tarde, cenamos tarde y nos acostamos tarde. Cuando la jornada laboral comienza, el trabajador ya está cansado.

Hay iniciativas que pretenden concienciar a la sociedad y a la Administración pública españolas de la necesidad de adelantar nuestros horarios, de tal forma que la mayoría de los trabajos acaben a media tarde, con alcance generalizado. En la base de estas iniciativas está, no sólo la de lograr una mayor calidad de vida, sino también la convicción de que la mejora de la productividad nacional requiere repensar nuestros horarios.

Iniciativas como la indicada suponen una cierta renuncia a hábitos de vida muy arraigados en España. Ésta es la explicación de las muchas resistencias que este tipo de propuestas están encontrando en la sociedad española. Habrá que poner en la balanza todos los valores e intereses en juego, y tomar una decisión, que, si lo que queremos es prosperidad y bienestar, debería inclinarse por dotar a nuestros horarios de cierta racionalidad y coherencia.

En ciertos sectores, las nuevas tecnologías permiten una organización distinta de la jornada laboral, con mayor flexibilidad en cuándo y dónde se trabaja. El gran cambio necesario de la dirección de la empresa, y de las trabajadoras y trabajadores, es pasar de un paradigma de control de presencia a una verdadera dirección por objetivos²², que permita flexibilizar: menos control sobre la persona del trabajador, mayor control de lo que éste aporta a la organización y de su responsabilidad sobre los

²¹ Curiosamente, la mayoría de los trabajadores que desean reducir el tiempo dedicado a comida son mujeres (UGT: *Las jornadas de trabajo y sus efectos sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la ciudad de Madrid*, 2007, pág. 13).

²² No es extraño la implementación de sistemas de medición del rendimiento y complementos salariales en función de objetivos, sin que ello vaya acompañado de la concesión de margen alguno al trabajador en la gestión del tiempo de trabajo.

resultados; menos vigilancia, mejor dirección. Este tipo de organización se traduce en mayor productividad.

La tecnología incide de forma inmediata sobre la competitividad. El adecuado empleo y combinación de las tecnologías de la información y de la comunicación generan el aumento de productividad. Muchas empresas realizan inversiones millonarias en nuevas tecnologías; sin embargo, estas nuevas tecnologías apenas se emplean en toda su potencialidad.

Llama poderosamente nuestra atención que las nuevas tecnologías apenas hayan sido empleadas por el empresariado español para flexibilizar la ejecución del trabajo. El uso de las tecnologías de la información posibilita nuevas formas de articular las relaciones de la empresa con proveedores y clientes, lo que a su vez, en determinado tipo de actividades, permite articular la relación con la plantilla de forma más flexible, en un doble sentido, en interés de ambas partes de la relación laboral.

Muchas empresas, a pesar de haber realizado fuertes inversiones en sistemas y herramientas informáticas, no logran un incremento significativo de su productividad. Lo que crea valor añadido no es tanto la inversión neta en tecnología como los esfuerzos dirigidos a las personas que trabajan en la organización: motivación personal, predisposición del trabajador, adecuación de los ritmos laborales a los vitales y similares. De manera muy especial, la flexibilidad del tiempo y del lugar de trabajo (flexibilidad en manos del empleado) redundará en un mayor rendimiento del trabajador, lo que normalmente implicará un incremento de la productividad final, siempre que los restantes factores que inciden en la productividad –que rebasan a la persona del trabajador– acompañen.

La existencia de un cierto margen en manos del trabajador en cuanto a la determinación del tiempo y del lugar de trabajo no es el único factor que incide favorablemente en la productividad. Existen otros factores a tener en cuenta, como el precio de la energía, los mercados financieros y la flexibilidad de la relación laboral en manos del empresario. Esta última, por sí sola, poco aporta. Parece que la mayor productividad vendrá de una correcta combinación de la mayor flexibilidad en manos del empresario, con una mayor flexibilidad en manos del trabajador, y con la necesaria potenciación de la observancia –por ambas partes– de los deberes derivados de la buena fe contractual.

La productividad y el teletrabajo tienen relación directa. A más teletrabajo mayor productividad. El teletrabajo implica reducción de: tiempos de

traslado, coste de transporte y costes sociales de las congestiones de tráfico. A su vez, el teletrabajo implica mayor productividad debido a la posibilidad de que el trabajador acomode la ejecución del trabajo tanto a los intervalos de tiempo más adecuados según sus circunstancias extra-laborales, como a aquellos de mayor rendimiento personal.

Internet ha extendido los beneficios de las nuevas tecnologías –hasta hace poco reservadas a las organizaciones más potentes– a las pequeñas empresas y a los profesionales liberales. Aumenta así la competencia entre empresas, que, si desean mantenerse en el mercado, incorporarán políticas flexibles de dirección de los recursos humanos.

La productividad óptima requiere: planificación, gestión de calidad, supervisión adecuada, eficaz comunicación interna y, sobre todo, la motivación y satisfacción de la plantilla, lo que exige, allí donde y cuando sea posible, flexibilidad en manos del trabajador. En el ámbito empresarial vigente, la satisfacción del trabajador (por lo tanto, su motivación e implicación personal) es factor que eleva la productividad de cualquier empresa.

Cualquier equivocación en el trato a los trabajadores y en la gestión de los denominados recursos humanos, tarde o temprano, incide negativamente en la productividad. Aquí, la gestión del tiempo de trabajo –también del lugar– cobra especial importancia. Debe ser excelente. Las jornadas exhaustivas o la presencia en la empresa desde el principio de la mañana hasta el anochecer, afectan directamente a la fuerza de trabajo, debilitándola y reduciéndola, y, fácilmente, perjudican la salud, física y psíquica de los trabajadores (lo que, además, causará absentismo).

Si la organización del tiempo y del lugar de trabajo se ajusta a las necesidades inherentes al trabajador como persona, como individuo, como miembro de una familia o cualquier otra estructura de convivencia, y como sujeto integrado en la sociedad, la productividad de la empresa se verá favorecida. Y nadie mejor que el propio trabajador para valorarlo. Por ello, a efectos del reto de alcanzar mayor productividad, es conveniente que el trabajador, en aquellas actividades en que sea factible, cuando sea posible, goce de un margen de autonomía, de autogestión de su tiempo y de su lugar de trabajo. Naturalmente, como lo perseguido es mayor productividad, ese margen debe acomodarse a las necesidades productivas de la empresa, que a ésta corresponde concretar.

El poder de dirección del empresariado no desaparece. Haciendo un símil con la organización militar (de la que las primeras organizaciones

industriales copiaron algunos elementos), se trata de pasar del orden cerrado en el campo de batalla al orden abierto de las guerras modernas. ¿Podemos imaginar hoy un conflicto bélico en que un ejército en estricta formación y en línea se enfrente a otro convenientemente desplegado? ¿Tendría aquél alguna posibilidad?

Por otro lado, la desaparición de la cultura de la permanencia interminable en la empresa, pondrá en evidencia la existencia de puestos de trabajo artificiales, empleo ficticio, desempleo camuflado y costes innecesarios. No sólo eso, ¿Somos conscientes del coste que implica para la empresa el hecho de mantener en funcionamiento una oficina más horas de las necesarias? ¿Y de lo que podrían ahorrar muchas organizaciones si el trabajador realizase en su propio domicilio parte del trabajo?

En ocasiones, los mandos intermedios someten a sus subordinados a una presión tal, que, lejos de mejorar la productividad de la empresa, la empeoran. Jefaturas de este tipo, trabajar deprisa, una mala organización de la actividad de los trabajadores, interrupciones continuas, elevados ritmos de trabajo, ruido excesivo, temperaturas inadecuadas, la mediocridad del entorno, la inflexibilidad de las normas y de los directivos, el favoritismo en los procesos de selección y promoción, y prácticas contrarias a la dignidad personal, desembocan frecuentemente en malestar generalizado del trabajador, lo que anula su potencial para sumar en la organización.

El aumento de productividad en España exige cambios estructurales: una nueva cultura de organización del trabajo, basada en la flexibilidad, del empresario y de los directivos de la empresa, y del trabajador. Lo que se persigue son mejores resultados empresariales, pero también, una mayor calidad de vida para los trabajadores.

Por otro lado, dado el elevado coste que para la sociedad española tiene la formación superior de sus jóvenes, teniendo en cuenta también que las mujeres acceden a la Universidad con la misma normalidad con la que lo hacen los varones, resulta totalmente improductivo que, posteriormente, cuando aquéllas acceden al mercado laboral, éste expulse del mismo a un porcentaje importante de mujeres bien preparadas por no existir una verdadera cultura de flexibilidad.

Es claro que la incorporación generalizada de la mujer al trabajo está generando un cambio en la manera de entender la organización del trabajo y las relaciones en el seno de la empresa (entre empleado y empleador, y entre los empleados). Entre otros extremos, debemos destacar la tendencia de las

mujeres a mantener relaciones de colaboración, tanto en el seno de la empresa, con compañeros de trabajo (y a trabajar en equipo) como hacia fuera: con clientes, proveedores e incluso empresas competidoras. Este último aspecto es especialmente interesante en la nueva economía, cada vez más colaborativa.

El mundo laboral es ya un coto de hombres, salvo sectores y lugares cada vez más determinados, aislados y tendentes a la desaparición. De la misma manera, el hogar ya no es un mundo de mujeres, cada vez más los varones participan en las actividades domésticas, les cuesta menos (aunque sigue costando²³) y participan en las decisiones de dicho ámbito²⁴.

Tanto el mundo laboral como el doméstico se abrieron hace tiempo al cambio que conduce de forma inexorable a la flexibilidad. No tiene marcha atrás. La sociedad española ha aceptado la incorporación de la mujer al trabajo. Es necesario, además, que acepte las transformaciones sociales (laborales y domésticas) inherentes a su incorporación al mundo laboral. Toda demora en adaptar la cultura en el trabajo a este nuevo escenario, redunda negativamente en la productividad nacional.

5. EDUCACIÓN EN LA CONCILIACIÓN Y LA IGUALDAD

La cultura empresarial de la flexibilidad, en el sentido que en estas páginas le damos, exige importantes esfuerzos en el terreno de la educación y en el de la formación. La generalización de esta manera de entender la organización y ejecución del trabajo requiere que, desde la infancia, las niñas y niños sean educados en una cultura de la conciliación del trabajo y la vida personal y

²³ Los avances normativos en materia de corresponsabilidad no han logrado que el varón asuma en plano de igualdad la actividad doméstica y de cuidado de hijos y otros familiares. Al respecto, apuntando acciones culturales, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: “Igualdad, trabajo y responsabilidades familiares. Un enfoque desde las políticas autonómicas de conciliación del trabajo y la vida familiar”, en AAVV (Mesa, ir.), *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 964.

²⁴ Para cumplir el principio de corresponsabilidad es importante que el legislador laboral y más aun los negociadores de convenios colectivos introduzcan derechos de conciliación del trabajo y la vida familiar atractivos para los trabajadores varones, y que dejen de concebirlas como únicamente dirigidos a mujeres. En este sentido, MOLINA HERMOSILLA, O.: “De la conciliación a la corresponsabilidad: Hacia una política de productividad y flexibilidad”, en AAVV (Molina Hermosilla, Dir.), *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de un apolítica de igualdad de género*, Comares, Granada, 2014, pág. 156.

familiar, y de responsabilidad en el trabajo, y que los adultos estén altamente preparados para la ejecución de su trabajo²⁵.

La clave de que un margen de auto-organización del trabajo (flexibilidad en manos del trabajador) sea factible está en la responsabilidad personal. Ésta acompaña al pensamiento crítico y a la conciencia de libertad individual. Es en la familia y en el colegio donde se forma la conciencia crítica, donde se trasladan a las niñas, niños y jóvenes los valores precisos para que cuando sean adultos sean capaces de organizar su propia actividad profesional y laboral, desde la responsabilidad. Entre esos valores deben estar presentes todos los relacionados con la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

La personalidad humana es compleja, y se conforma de acuerdo a la conjunción de múltiples aspectos. Entre ellos, sin duda, está la faceta profesional. Pero ésta no es ni la única faceta que conforma la persona ni la más importante. Las aspiraciones profesionales no deben anular las restantes inquietudes de la persona. Esto es lo primero que hay que aprender y aprehender, desde la infancia. Lo realmente importante es lograr la realización personal en todas las dimensiones de la persona. Y para ello hay que darle a la dimensión profesional su justa medida.

Seguramente, en este proceso, la familia ocupa el puesto más importante, por delante de la Escuela. Es el ámbito de referencia de la persona: las relaciones afectivas en la familia, basadas en el amor y el cariño, aportan a la persona los valores necesarios para afrontar su vida adulta. Es en la familia, en las relaciones con los miembros de la familia –más tarde con sus amistades– donde el individuo siente la necesidad, y la desarrolla, de cultivar la faceta personal.

Sin embargo, la atención de la faceta personal y familiar está muy condicionada por la falta de tiempo. Parece que el trabajo se extienda ilimitadamente en el tiempo y en el espacio, invadiendo momentos y lugares que antes eran estrictamente personales; la persona y la familia se resienten; se producen desajustes e incompatibilidades en nuestra vida cotidiana que no sabemos resolver; las relaciones humanas se deterioran o desaparecen (por falta de tiempo y energías para propiciarlas o mantenerlas), la intimidad desaparece (cámaras de seguridad en el trabajo y en lugares públicos, controles de todo tipo, bases de datos en las que constan hasta nuestros

²⁵ LAGUNA SÁNCHEZ, M. P.: “Horarios escolares”, en AAVV, *Horarios y sociedad: una visión multidisciplinar*, Madrid, Universidad Rey Juan Carlos, 2011, pág. 42.

gustos y hábitos), aparición de nuevas enfermedades (estrés, ataques de ansiedad, síndrome del quemado), la identidad cultural desaparece, la estructura familiar se resiente, la maternidad y la paternidad se demoran, la población envejece, la población dependiente aumenta, el número de hijos descende, dejamos de vivir en la ciudad para hacerlo en el área metropolitana, y el tiempo que dedicamos a desplazamientos aumenta considerablemente. Los padres han de ser conscientes de cómo redundan todo esto en la educación de sus hijos, y actuar en consecuencia.

La incorporación de la mujer al trabajo no ha venido acompañada de un reparto equitativo de las tareas del hogar y del cuidado de las personas dependientes (sin servicios de asistencia social adecuados)²⁶. Ese equilibrado reparto de tareas domésticas, al afectar al hogar, no puede ser impuesto por la Administración ni por la norma. Sólo es viable si responde a la libre asunción de responsabilidades por los dos miembros de la pareja. Eso, sólo es posible si desde pequeños todos asumimos dicha tareas.

Unos padres que no habitúen a sus hijos varones a participar de las labores del hogar, estarán abocando a sus hijos a una cierta incapacidad para asumirlas de adultos y, muy probablemente, dificultando una futura vida en pareja estable y pacífica. Hay que tener en cuenta que lo que ven los hijos e hijas juega un papel primordial. Si queremos erradicar la desigualdad, es necesario predicar con el ejemplo. Por ello los varones deben ser los primeros dispuestos a colaborar en las tareas tradicionalmente consideradas deber de las mujeres.

Por otro lado, la educación de los jóvenes en la conciliación también es importante en la medida en que mañana estarán integrados en las estructuras productivas. Debe ser antes de su incorporación a la vida laboral, cuando interioricen las prácticas de conciliación y flexibilidad, para que se apliquen desde el principio y no se repitan en el futuro situaciones de desigualdad. No nos referimos sólo a los futuros empresarios y empresarias. De nada sirve que la Dirección de la empresa apoye estas prácticas si no está extendido el valor de la conciliación entre los cuadros intermedios y la plantilla.

²⁶ La desigual implicación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y atención a la familia es especialmente relevante en las sociedades del sur de Europa, donde las mujeres dedican más horas al trabajo en el hogar que las que dedican las del norte, debido a la baja implicación de los varones en ese tipo de tareas (TURNS, T. y RECIO CÁCERES, C.: “La división sexual del trabajo: Las desigualdades en el empleo y en el trabajo doméstico y de cuidados”, en AAVV (Díaz Martínez / Dema, Edits.), *Sociología y género*, Tecnos, Madrid, 2013, pág. 177).

Hombres y mujeres serán cada vez más celosos de su tiempo y exigirán poder disfrutar de un espacio de ocio para poder alimentar la faceta personal de sus vidas, que tan importante es para contribuir al desarrollo del individuo y al logro de su felicidad. De hecho, las últimas promociones de universitarios parecen no estar tan obsesionadas por el éxito profesional inmediato como lo estaban sus predecesoras. Hoy, los jóvenes –quizás porque han experimentado directamente las peores consecuencias de la sacralización del trabajo– demandan un entorno laboral que les trate como personas; desean armonizar su trabajo con su vida personal, y tienen la convicción de que su vida personal y familiar es lo primero, de tal manera que si éstas peligran, buscan un nuevo empleo.

Conviene fomentar en los hijos la educación del ocio, el disfrute de la vida cultural, las actividades extraescolares, estancias convivenciales con otros niños y jóvenes en que se vean obligados a repartirse las tareas domésticas, y, sobre todo, actividades que desarrollen todo su potencial individual. En este punto, es importante enseñar también a aprovechar y planificar el tiempo de que se dispone y a distribuirlo de una manera inteligente, sabiendo otorgar prioridades e intentando lograr un equilibrio entre todas las facetas humanas.

La educación para la conciliación no acaba en la familia y la escuela. La divulgación y la sensibilización social son indispensables para conseguir el éxito en la implantación de políticas de conciliación / flexibilidad. Es necesario que las medidas de origen legal existan, pero también que la dirección de la empresa, y toda la plantilla las conozcan, las valoren, las respetan y se involucren en ellas. Los medios de comunicación social tienen aquí una importante responsabilidad.

Cuando los hijos finalizan el colegio, los padres deben fomentar en sus hijos el objetivo de desarrollo personal a la hora de elegir su futura profesión, ayudarles a informarse lo mejor posible para descubrir su vocación profesional y, una vez descubierta por ellos mismos, apoyarles en su opción de estudios superiores o la profesión que han decidido.

En la universidad se debe promover la reflexión y debate acerca de lo que implica la conciliación en todos sus aspectos, siendo de especial interés habitar a los estudiantes a gestionar y planificar su tiempo de estudio sin que anule su vida personal. Precisamente, las reformas universitarias que se están produciendo en toda Europa van por ahí: fomentar la autogestión del trabajo, del estudio, por parte de los alumnos, de tal manera que las asignaturas no se miden ya por el número de horas de clase, sino en función

del tiempo de esfuerzo que requiere a los alumnos, que asumen mayor autonomía y responsabilidad en la gestión de su estudio, como el día de mañana tendrán que hacer en su vida profesional y laboral.²⁷

6. CONCILIACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

El papel de las Administraciones públicas frente a la conciliación del trabajo y la vida familiar es doble. Por un lado, la Administración es agente para la conciliación que tiene el deber de fomentarla. Desde esta posición las buenas prácticas de conciliación del trabajo y la vida familiar puestas en marcha en el seno de la Administración sirven de ejemplo para el resto de la sociedad y conciencian en este sentido a su entorno. Se espera que por ósmosis la cultura de conciliación del trabajo y la vida familiar cale en el mundo empresarial. Por otro, el conjunto de la Administraciones públicas es el primer empleador del país en términos cuantitativos, cuyos empleados (trabajadores y funcionarios) también anhelan su felicidad personal y la mejor conciliación de su trabajo y de sus responsabilidades familiares.

La tipología de las Administraciones públicas es muy variada. En función de sus dimensiones y posibilidades las opciones elegidas para procurar la conciliación del trabajo y la vida familiar de los que para ella trabajan varían. De la misma manera que la manera de alcanzar la conciliación entre familia y trabajo no es la misma en las grandes empresas (tienen mayor felicidad para contratar recursos encaminados a la conciliación, tales como guarderías) que en las pequeñas (tienen ventaja en la cercanía a la realidad y necesidades concretas de cada uno de sus empleados), tampoco lo es en la Administración General del Estado que en un pequeño Ayuntamiento, por poner dos organizaciones bien distintas en cuanto a sus posibilidades cara a la conciliación de los que en ellas trabajan.

En la Administración General del Estado se han puesto en marcha políticas concretas encaminadas a conseguir la conciliación en su seno. Las medidas adoptadas por ella recoge iniciativas ya introducidas en algunas empresas: aumenta la parte de la jornada flexible, permite la sustitución del permiso por lactancia por un permiso de varias semanas, reduce la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo directo hijos menores de doce años, permite

²⁷ Estos retos están presentes en el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España (22 de abril de 2013), que, a la luz de los errores cometidos en las últimas décadas, quiere potenciar el emprendimiento y la responsabilidad personal en la educación y formación de los jóvenes españoles.

una mayor flexibilización del horario a quienes tengan a su cargo personas dependientes, y, entre otras medidas, aumentan los permisos retribuidos y excedencias por circunstancias de índole familiar.

De entre las políticas puestas en marcha en la Administración General del Estado hay que destacar las que pivotan sobre el fomento del teletrabajo y la formación del trabajador. Con ello se evidencia que no se trata de trabajar menor o hacerlo durante menos tiempo, sino de trabajar mejor. También las habilidades del trabajador se espera que cambien: conocimientos de ofimática, hábito de trabajo en el nuevo entorno tecnológico, trabajo por objetivos, conocimiento de idiomas, autorregulación del tiempo y del espacio de trabajo, ha de ser capaz de tomar decisiones y auto-organizar su trabajo, aprender por sí mismo y formarse continuamente, debe aprender a priorizar tareas. El trabajador que la Administración quiere –como las empresas– debe tener capacidad innovadora, y debe ser creativo y resolutivo.

Insistimos, las posibilidades de las distintas Administraciones públicas son distintas, según muy diversas variables. No obstante, algunos ayuntamientos (de grandes municipios fundamentalmente) incorporan las mismas medidas o parecidas que las puestas en marcha en la Administración General del Estado; otros (los más pequeños) juegan con las ventajas que le concede su pequeño tamaño, tendiendo a crear un ambiente de trabajo más familiar, que de forma natural tiende a facilitar la conciliación del trabajo y la vida familiar.

El impulso de la conciliación trabajo-familia en la administración pública entraña cierto peligro. Si la conciliación en dicho ámbito contrasta de forma significativa con lo que ocurra en sector privado, se irá produciendo la paulatina segmentación del empleo público, al que acudirán las mujeres que perciban una mayor facilidad para conciliar su desarrollo profesional y maternal²⁸.

²⁸ SALLDARRÉ, F. y HLAIMI, S. B.: “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en los países europeos”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, núm. 2, 2014, pág. 361, atribuye el origen de la segregación ocupacional por género (más que a la naturaleza del trabajo tradicionalmente masculino, como el esfuerzo físico) al confinamiento de las mujeres en ocupaciones mayoritariamente femeninas debido a que ofrecen mejores oportunidades para conciliar responsabilidades familiares con las profesionales.

7. CONSIDERACIONES SOBRE EL TIEMPO Y LUGAR DE TRABAJO ASALARIADO

7.1. Tiempo de trabajo flexible

La tendencia flexibilizadora alcanza al tiempo de trabajo. Muchos empresarios dan cada vez menor importancia al tiempo de trabajo. Obviamente, dicha tendencia se aprecia en aquellas actividades que pueden realizarse sin que los trabajadores coincidan en el tiempo en sus respectivas actividades. Ciertamente, la flexibilidad del tiempo de trabajo es imposible en los procesos productivos en cadena; pero estos procesos productivos tienden a la automatización.

La flexibilización del tiempo de trabajo presenta muy diversas modalidades, en función de las necesidades productivas de cada sector de actividad y de cada trabajo. En algunas ocasiones se flexibiliza la jornada de trabajo, distribuyendo irregularmente la jornada a lo largo del año (el art. 34.2 ET establece que mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose en cualquier caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley) o relativizando su importancia como medida del trabajo a realizar y del trabajo realizado (dotando expresamente al trabajador de cierta autonomía para concretar el total de horas, días y semanas de trabajo al año, o tácitamente, reduciendo, o incluso eliminando, el control del tiempo de trabajo).

En otras ocasiones, existe flexibilidad del horario de trabajo, de tal manera que el trabajador goza de mayor o menor libertad para concretar su horario de trabajo a lo largo del día o de la semana. Podemos decir que existe una tendencia a la flexibilidad en manos del empresario, que tiene su origen en la necesidad de adaptar la empresa a la nueva realidad del mundo productivo, y de la simultánea tendencia a la flexibilidad en manos del trabajador (“flexibilidad inversa”²⁹), que obedece a la necesidad de adaptar la empresa a la nueva realidad social y de las familias.

²⁹ Expresión ésta empleada por SEMPERE NAVARRO, A. V., en su conferencia “Técnica jurídica de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”, impartida en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, el 29 de noviembre de 2008.

Con independencia de las iniciativas empresariales en este sentido, en los últimos años, el legislador español viene introduciendo instituciones de flexibilización del tiempo de trabajo: flexibilidad del tiempo de trabajo por razones familiares y por razones formativas, el derecho a la flexibilidad horaria de la víctima de violencia de género, o el controvertido impulso del trabajo a tiempo parcial³⁰. Ahora bien, no basta con que el legislador español establezca medidas de conciliación. Es necesario que además, en el seno de la sociedad exista la conciencia de la igual necesidad de desarrollo profesional de hombres y de mujeres, y de la igual responsabilidad de ambos en las tareas domésticas. De no ser así, las medidas de conciliación pueden quedarse en algo que sólo es de mujeres, consolidando entonces una cultura machista³¹.

7.2. Lugar de trabajo flexible

Desde antiguo, la legislación laboral española contempló la modalidad del trabajo a domicilio, antecedente del ahora llamado –desde la reforma de 2012– “trabajo a distancia”. Este último es el trabajo que se ejecuta, no en el lugar determinado por el empresario, sino por el trabajador (normalmente, su propio domicilio), de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa (art. 13 ET).

Esta modalidad de contrato de trabajo siempre ha estado vinculada –aunque el legislador no lo exige– a actividades manuales de naturaleza artesanal, y a trabajadores del sexo femenino que compaginan la realización de las tareas laborales con las domésticas, al realizar normalmente ambas en un mismo lugar, su domicilio particular. En esta modalidad, de trabajo a distancia, es

³⁰ En opinión de ORTIZ GARCÍA, P.: “El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?”, *Sociología del Trabajo*, núm. 82, 2014, pág. 87, el discurso creado en torno a la fórmula del trabajo a jornada parcial “como vía de conciliación entre el trabajo productivo de la mujer el reproductivo parte de una concepción sexuada del trabajo que se traslada a la forma de empleo como construcción sexuada de empleo en precario”. Nosotros mismos, MALDONADO MONTROYA, J. P. y PAGÉS LUIS, S.: La conciliación del trabajo y la vida familiar: retos y dificultades de las PYMES, cit., pág. 67, venimos manteniendo que el trabajo a tiempo parcial no es una verdadera medida de flexibilización que favorezca la coordinación del trabajo asalariado y las responsabilidades familiares.

Por su parte, SPARREBOOM, T.: “Igualdad de género, trabajo a tiempo parcial y segregación en Europa”, *Revista internacional del trabajo*, vol. 133, núm. 2, pág. 322, cuestiona la eficacia del trabajo a tiempo parcial como medio de conciliar el trabajo y la vida familiar, toda vez que no garantiza lo suficiente la estabilidad en el empleo y coloca al trabajador en peor posición para competir en el mercado de trabajo.

³¹ Se hace necesaria una importante reducción de la dedicación de los varones al trabajo remunerado, que permitan su mayor implicación en las tareas de cuidado (BORRÀS CATALÁ, V.: “Los tiempos y los trabajos de los hombres”, *Sociología del Trabajo*, núm. 73, 2011, pág. 56).

posible que el trabajador sea quien organice el día a día de su trabajo, sin perjuicio de la existencia de órdenes generales, puntuales o periódicas dictadas por el empresario, que no pierde su poder de dirección. Es decir, que desde sus primeros momentos la legislación española ha contemplado una modalidad contractual transversal (en su momento, relación laboral de carácter especial) que dota al trabajador de cierta autonomía en cuanto al lugar (y el tiempo) de ejecución del trabajo. En realidad, lo novedoso del trabajo a distancia, frente a su antecedente, el trabajo a domicilio, es que en este último, el trabajo se ejercía sin control directo del empresario, mientras que en aquél el trabajo se puede ejercer sin control o con control.

Hoy, se extienden nuevas formas de organización del trabajo en los que el trabajador goza de margen para elegir (en todo o en parte) el lugar de trabajo, aprovechando las posibilidades que las nuevas tecnologías ofrecen. Curiosamente, este fenómeno no se está produciendo en trabajos manuales de corte artesanal, que es lo que ocurría con el viejo trabajo a domicilio, sino en trabajos intelectuales muy variados.

El paradigma de este fenómeno lo encontramos en el denominado teletrabajo, que, como su propio nombre indica, mantiene al trabajador comunicado por medios telemáticos (permanente o intermitentemente) con sus superiores en la empresa, de tal manera que el empleado sigue estando controlado directa aunque no siempre visualmente, por el empresario, y sometido a sus órdenes, más o menos inmediatas.

No obstante, el uso de la voz “teletrabajo” se ha generalizado coloquialmente para referirse a todo tipo de trabajo ejecutado fuera de la empresa usando las nuevas tecnologías. Sea cual sea la terminología empleada, lo cierto es que las nuevas herramientas informáticas y de comunicación posibilitan que todo o parte del trabajo sea ejecutado fuera de las instalaciones de la empresa sin que el control y dirección del empresario se resienta de forma significativa, pues el empleador no deja de estar comunicado con el empleado de forma eficaz a los efectos de la organización del trabajo.

Es natural que estas fórmulas se extiendan progresivamente. A su vez, las experiencias de este tipo más asentadas, huyen de fórmulas en que todo el trabajo se ejecuta desde el domicilio. El aislamiento del trabajador y la pérdida de relaciones sociales inherentes al trabajo redundan negativamente en su desarrollo personal (cuando precisamente la necesidad de realización personal está en el germen de la incorporación de la mujer al trabajo), aumenta los riesgos psicosociales y redundan negativamente en el

rendimiento. El mayor rendimiento, y la mayor satisfacción del trabajador, aparecen en fórmulas mixtas y flexibles de trabajo en las instalaciones de la empresa y teletrabajo o trabajo desde el domicilio.

8. EL TIEMPO DE TRABAJO EN PLANO DE IGUALDAD

En su *Discurso sobre el origen de los fundamentos de la desigualdad entre los hombres*, Rousseau recuerda que, en un principio, entre hombres y mujeres no había más distancia que la estrictamente derivada de la biología (la maternidad) y que las diferencias en la manera de vivir de los sexos surgieron con posterioridad, como consecuencia de la división del trabajo en el seno de la familia: “Las mujeres se volvieron más sedentarias y se acostumbraron a guardar el chamizo y los hijos mientras el hombre marchaba a buscar la común subsistencia”³². Fuera exactamente así o de otra manera, lo cierto es que desde la Antigüedad hasta hace bien poco, tanto en el seno de la vida familiar, como de la sociedad, hombres y mujeres tenían –y, aunque en menor medida, siguen teniendo– roles diferentes. Esa distancia, la marcada por la biología –por el sexo– es cada vez más corta.

En las últimas décadas, los hábitos de vida y tendencias vitales han cambiado drásticamente: la mujer sale –y el hombre vuelve– al hogar³³. La mujer sale del hogar para incorporarse al mundo productivo y retribuido. Sin embargo –generalizamos– el hombre no vuelve al hogar para asumir las tareas domésticas, sino para compartir con su pareja y con sus hijos los tiempos de ocio (que a su vez lo son de consumo). Este nuevo escenario implica importantes cambios en el seno del matrimonio y de la familia, y del mundo del trabajo, que se encuentra en fase de transformación.

A partir del instante en que la mujer se incorpora al trabajo, la reincorporación del hombre al hogar habrá de ir más allá del ocio, para llegar a la asunción de tareas domésticas tradicionalmente asignadas a la mujer, so pena de la desintegración de las instituciones del matrimonio y la familia; so pena también de la consagración de una desigualdad entre hombre y mujer harto más injusta aún que la heredada del pasado.

Cuando el padre y la madre trabajan, aquellos esquemas según los cuales el trabajador esta siempre disponible para el trabajo (o disponible rígidamente

³² ROUSSEAU, J. J.: *Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres*, traducido por Melitón Bustamante Ortiz, Barcelona, Península, 1976, pág. 75.

³³ SEGALÉN, M.: *Antropología histórica de la familia*, traducido por José Contreras, Madrid, Taurus, 2004, pág. 194.

durante un tiempo predeterminado) es inviable, pues la coordinación de las exigencias del trabajo de uno y de otro y de las impuestas por la prole y otros familiares dependientes, requiere de márgenes de gestión del tiempo en manos del trabajador (y a ello se debe tender cuando y cuanto sea posible), que a su vez deben ajustarse a las necesidades organizativas de sus respectivas empresas. Social y empresarialmente, el reto es organizativo³⁴.

No sólo se relativiza el tiempo de trabajo como criterio determinante –junto con otros– de la prestación del trabajador; también ha devenido relativa la inflexión entre el tiempo del trabajo y el que no lo es (entre la vida laboral y la extra-laboral), con especial intensidad en los profesionales (las actividades más genuinamente intelectuales no cesan nunca ni conocen límites temporales)³⁵.

Este reto no afecta sólo a las familias, ni pueda encontrar respuesta únicamente en la intimidad de cada pareja. Afecta a la sociedad en su conjunto, lo que exige de la implicación del poder público, que debe contribuir a que la actividad productiva de hombres y mujeres sea compatible con la asunción de deberes familiares, y combinarla con medidas asistenciales y de seguridad social. La organización interna de la convivencia familiar queda fuera del ámbito de intervención del poder público, que lo más que podrá hacer será sensibilizar, fomentar y educar conforme a valores de igualdad.

El trabajo humano productivo, el que permite la obtención de ingresos económicos, y la satisfacción profesional, puede ejecutarse por cuenta propia (trabajo autónomo), es decir, sin estar sujeto al poder de dirección de otro, o, lo que es más habitual, por cuenta ajena (trabajo dependiente), estando sujeto al poder de dirección de otro, el empresario, que organiza el trabajo y da órdenes que afectan al modo, lugar y tiempo de ejecución del trabajo. Si ya es difícil compatibilizar una actividad realizada por cuenta propia, en la que el propio trabajador organiza su trabajo (aunque en realidad se puede depender de muchos clientes), no digamos el trabajo por cuenta ajena, en que el trabajador no es el que se organiza, sino a quien organizan, teniendo él que organizar las restantes actividades de la vida cotidiana en función de aquél.

³⁴ VELASCO PORTERO, M. T.: “Derecho de conciliación de vida personal, familiar y laboral versus flexibilidad interna en un contexto de crisis”, Comunicación al XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, San Sebastián, 2012.

³⁵ CÁMARA BOTÍA, A.: “Medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la laboral”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 100, 2012, pág. 104.

La relación laboral responde a una configuración obligacional, de tal manera que lo que la funda es un contrato. Pero se trata de un contrato que, teniendo por objeto el trabajo personal, roza y puede afectar de alguna manera a derechos o bienes de la personalidad³⁶. El plano de desigualdad en que las partes contratantes se encuentran impide que la parte de la relación a priori más débil, esté en posición que le permita auto-tutelar dichos bienes y derechos. Por esa razón, no creemos que sea verdadera flexibilidad (eufemismo tan sólo) la mera desregulación del tiempo de trabajo o de alguna de sus instituciones, pues remite en la práctica a la decisión de la parte más fuerte de la relación, el empresario, traduciéndose con facilidad en mayor disposición sobre el tiempo del trabajador y mayor señorío de aquel sobre este último.

Con base en el sistema de valores por el que nos regimos, el contrato de trabajo es un contrato normado, de tal manera que las partes contratantes son libres para celebrar el contrato de trabajo, pero habrán de respetar los mínimos de derecho necesario fijados por el poder público (y en su caso, los pactados con efectos normativos, por los interlocutores sociales a través de la negociación colectiva). Esos mínimos ya históricos (la jornada máxima ordinaria es el paradigma) fueron fijados tomando como base un mundo laboral protagonizado por hombres que no asumían tareas domésticas, por tenerlas asignadas y asumidas las mujeres. Por así decirlo, esos mínimos históricos están contemplados para un mundo laboral que ya es historia. Hoy, el escenario es otro. De ser un derecho a medida del hombre, en sentido literal, del varón (Romagnoli)³⁷, el Derecho del Trabajo pasa a ser –en eso estamos– un derecho para el hombre y la mujer. El reto consiste en que el desarrollo profesional de la mujer no exija la renuncia al genio femenino.

9. PROPUESTA DE *LEGE FERENDA*

La hipótesis de este trabajo es que la rigidez de las condiciones de trabajo que tienen que ver con el lugar y tiempo de trabajo supone un serio obstáculo para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Desde esa perspectiva, ciertas dosis de flexibilidad en manos del trabajador resulta complementaria de la flexibilidad de las condiciones de trabajo en manos del empresario.

³⁶ MONTOYA MELGAR, A.: *El poder de dirección del empresario*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965, pág. 13.

³⁷ ROMAGNOLI, U.: *El Derecho, el Trabajo y la Historia*, traducido por Marina Tomadini, Madrid, CES, 1997, pág. 33.

Todo ello tiene mayor trascendencia de lo que pudiera parecer, pues toca instituciones relevantes de nuestro sistema de relaciones laborales. Afecta – nótese– por un lado, a la organización del tiempo de trabajo (que es tiempo de vida), aún hoy concebido como monopolio del empresario que derivaría de su poder de dirección, y por otro, a la importancia misma que el tiempo, entendido cuantitativamente, tenga en la vertebración del contrato de trabajo.

Desde nuestra modesta opinión, dichos cambios, lentos, pero imparables, no entran en contradicción ni con la caracterización del contrato de trabajo –si acaso confirmarán el carácter derivado de la nota de dependencia, que quedaría matizada, y la relevancia de la nota de ajenidad como auténticamente caracterizadora del mismo– ni del Derecho del Trabajo, cuyo desarrollo es posible contemplar, como dejara para siempre escrito el Profesor Alonso Olea, “...como una progresiva limitación de los poderes del empresario sobre la relación de trabajo y, consiguientemente, sobre el trabajador mismo, parte en esta relación”³⁸.

Por todo ello, postulamos la reordenación del tiempo de trabajo, de tal manera que el legislador vaya introduciendo mayores dosis de flexibilidad del tiempo de trabajo en manos del trabajador, en aquellas actividades y empresas en las que sea viable³⁹.

BIBLIOGRAFÍA

AGRA VIFORCOS, B.: “Dificultades para la integración laboral de las familias monoparentales”, en AAVV (Rodríguez Escanciano / Martínez Barroso, Dirs.), *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, Titant lo Blach, Valencia, 2015, págs. 65 a 100.- ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, 6ª ed., Madrid, Civitas, 2002.- ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A.: “El género como categorías y las categorías de género”, *Revista de Derecho Social*, núm. 52, 2010, págs. 79 a 112.- BORRÀS CATALÀ, V.: “Los tiempos y los trabajos de los hombres”, *Sociología del Trabajo*, num. 73, 2011, págs. 42 a 59.- CÁMARA BOTÍA, A.: “Medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la laboral”,

³⁸ ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, 6ª ed., Madrid, Civitas, 2002, pág. 523.

³⁹ Tácitamente, el artículo 3.2 del Convenio número 156 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, reconoce la inconveniente uniformidad de las medidas de este tipo, cuando tras proclamar el principio de no discriminación en el trabajo para las personas con responsabilidades familiares, añade “y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.

Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 100, 2012, págs. 103 a 126.- DOMÍNGUEZ MÚGICA, J.: “Demografía, mercado de trabajo e inmigración en España: una perspectiva de género”, en AAVV (Mesa, Dir.), *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, págs. 721 a 735.- DURÁN LÓPEZ, F.: “El futuro del Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1996, núm. 78, págs. 601 a 618.- DURÁN, M. A.: “El desafío económico de las mujeres”, en AAVV (Díaz Martínez / Dema, Edits.), *Sociología y género*, Tecnos, Madrid, 2013, págs. 183 y ss.- KAHALE CARRILLO, D. T.: *La responsabilidad social de género*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2013.- LAGUNA SÁNCHEZ, M. P.: “Horarios escolares”, en AAVV, *Horarios y sociedad: una visión multidisciplinar*, Madrid, Universidad Rey Juan Carlos, 2011.- LOUSADA AROCHENA, J. F.: *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Fundamentos del derecho a la igualdad de género y, en especial, su aplicación en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.- LOUSADA AROCHENA, J. F.: “El tiempo en las leyes con perspectiva de género”, *Revista de Derecho Social*, núm. 49, 2010, págs. 83 a 96.- MALDONADO MONTOYA, J. P. y PAGÉS LUIS, S.: *La conciliación del trabajo y la vida familiar: retos y dificultades de las PYMES*, CEU, Madrid, 2007.- MARTÍN LÓPEZ, E.: “Palabras previas” a MALDONADO MONTOYA, J.P. y PAGÉS LUIS, S.: *La conciliación...*, cit., págs. 3 y 4.- MOCCIA, S.: “Mujer y trabajo: La influencia de los cambios socio-demográficos-económicos y la necesidad de reorganizar la estructura de las relaciones trabajo y familia”, AAVV (Mesa, Dir.), *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, págs. 845 a 859.- MONEREO ATIENZA, C.: “El enfoque de las capacidades para medir la igualdad en el bienestar. Capacidades, género y derechos, económicos, sociales y culturales”, en AAVV (Monereo Atienza / Monereo Sánchez, Dirs.), *Género y derechos fundamentales*, Comares, Granada, 2010, págs. 353 a 378.- MONEREO ATIENZA, C.: “Perspectiva de género y teoría de las capacidades. La concepción de Amartya Sen y Martha Nussbaum”, en AAVV (Monereo Atienza / Monereo Sánchez, Dirs.), *Género y derechos fundamentales*, Comares, Granada, 2010, págs. 87 a 133.- MONEREO ATIENZA, C.: *Desigualdades de género y capacidades humanas*, Comares, Granada, 2010.- MOLINA HERMOSILLA, O.: “De la conciliación a la corresponsabilidad: Hacia una política de productividad y flexibilidad”, en AAVV (Molina Hermosilla, Dir.), *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de un apolítica de igualdad de género*, Comares, Granada, 2014, págs. 133 a 157.- MOLINA NAVARRETE, C.:

“Derechos sexuados en el trabajo productivo y corresponsabilidad en el trabajo reproductivo: ¿Una pareja bien avenida?”, en AAVV (Mesa, Dir.), *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, págs. 861 a 875.- MONTOYA MELGAR, A.: *Tendencias actuales del Derecho del Trabajo*, Madrid, CEU, 2014.- MONTOYA MELGAR, A.: *El poder de dirección del empresario*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965.- ORTIZ GARCÍA, P.: “El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?”, *Sociología del Trabajo*, núm. 82, 2014, págs. 73 a 92.- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “La función y refundación del Derecho del Trabajo”, en *Derecho del Trabajo y razón crítica*, Salamanca, 2004.- PAZOS MORÁN, M.: “Roles de género y políticas públicas”, *Sociología del Trabajo*, núm. 73, 2011, págs. 5 a 23.- PÉREZ DEL RÍO, T.: “Los derechos de conciliación establecidos en la Ley 39/1999: derechos de interrupción o reducción de la actividad laboral para atender responsabilidades familiares”, en AAVV (Julia López), *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: Familia, inmigración y noción de trabajador*, Madrid, Marcial Pons, 2001, págs. 45 a 68.- PRIETO, C. y PÉREZ DE GUZMÁN, S.: “Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social”, *REIS*, núm. 141, 2013, págs. 113 a 132.- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: “Igualdad, trabajo y responsabilidades familiares. Un enfoque desde las políticas autonómicas de conciliación del trabajo y la vida familiar”, en AAVV (Mesa, ir.), *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, págs. 945 a 964.- ROMAGNOLI, U.: *El Derecho, el Trabajo y la Historia*, traducido por Marina Tomadini, Madrid, CES, 1997.- ROUSSEAU, J. J.: *Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres*, traducido por Melitón Bustamante Ortiz, Barcelona, Península, 1976.- SALLDARRÉ, F. y HLAIMI, S. B.: “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en los países europeos”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, núm. 2, 2014, págs. 325 a 363.- SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, S. y MONTES ROMERO, A.: “Las políticas de igualdad de género uno de los pilares de la responsabilidad social corporativa”, *Revista del Ministerio de trabajo e inmigración*, núm. 86, 2010, pág. 38.- SEGALÉN, M.: *Antropología histórica de la familia*, traducido por José Contreras, Madrid, Taurus, 2004.- SEMPERE NAVARRO, A. V., en su conferencia “Técnica jurídica de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”, impartida en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, el 29 de noviembre de 2008.- SPARREBOOM, T.: “Igualdad de género, trabajo a tiempo parcial y segregación en Europa”, *Revista internacional del trabajo*, vol. 133, núm. 2, págs. 271 a 324.- STEVENSON, R. L.: *El arte de escribir*, traducido

por María Sanfiel, La Laguna, Artemisa, 2006.- TORNOS, T. y RECIO CÁCERES, C.: “La división sexual del trabajo: Las desigualdades en el empleo y en el trabajo doméstico y de cuidados”, en AAVV (Díaz Martínez / Dema, Edits.), *Sociología y género*, Tecnos, Madrid, 2013, págs.. 153 a 183.- UGT: *Las jornadas de trabajo y sus efectos sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la ciudad de Madrid*, 2007.- VELASCO PORTERO, M. T.: “Derecho de conciliación de vida personal, familiar y laboral versus flexibilidad interna en un contexto de crisis”, Comunicación al XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, San Sebastián, 2012.

Capítulo VI

CONCILIACIÓN Y CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

*RUTH ABRIL STOFFELS**

SUMARIO: 1.- INTRODUCCIÓN. 2.- CONCILIACIÓN, REEMPLAZO GENERACIONAL, CICLO DE VIDA Y FAMILIA. 3.-MERCADO LABORAL, POBREZA Y CONCILIACIÓN. 4.- CONCILIACIÓN, REPARTO DE ROLES Y MERCADO LABORAL: EL *GENDER GAP*. 5.- COMPETITIVIDAD, PRODUCTIVIDAD Y CONCILIACIÓN. 6.- CONCLUSIONES.- ANEXO: DICTÁMENES CITADOS.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este documento es destacar los ejes de preocupación de la sociedad europea organizada en torno al Consejo Económico y Social Europeo (CESE) en torno a las repercusiones de una inadecuada conciliación entre la vida laboral, familiar y personal en el ámbito social (discriminación y pobreza) en el ámbito laboral (acceso y condiciones laborales) y en el ámbito económico (competitividad y productividad). Estos ejes, que son claros en los documentos analizados permiten ver, así mismo, la incidencia de la conciliación en otras cuestiones que están asimismo vinculadas con estos ejes, pero que tienen entidad propia, tal es el caso de las tendencias demográficas y de los usos del tiempo.

Todas estas cuestiones forman como una especie de tela de araña, de esta forma, en los dictámenes que tratan una u otra cuestión, siempre, indefectiblemente, se abordan o siquiera mencionan las otras cuestiones. Y esta intersectorialidad es clave para entender el “gender gap” en el ámbito laboral, porque sólo si nos aproximamos al tema desde una perspectiva comprensiva y global obtendremos, en cada uno de los temas que abordemos, una imagen correcta.

* Profesora Titular de Derecho Internacional Público. Universidad CEU – Cardenal Herrera.

En este sentido, es preciso destacar que se analizan las consecuencias de una deficiente conciliación mirando específicamente a las mujeres, que es sobre las que, teniendo en cuenta el reparto social de roles, tiene más efectos, y sólo cuando se adopta la perspectiva de la corresponsabilidad o el bienestar global de la familia se enfoca indistintamente a varones y mujeres.

Por ello hemos dividido el presente estudio en cinco partes más las conclusiones. La primera de ellas, a modo de reflejo de la importancia de la conciliación en temas que van más allá del ámbito laboral, pero que solo pueden entenderse con una perspectiva que los contemple. La segunda parte se centra en los aspectos más sociales de la problemática de la conciliación en el ámbito laboral, esto es: exclusión social y discriminación. El cuarto punto se centra específicamente en las repercusiones de la falta de conciliación en el acceso y condiciones laborales y el quinto intenta ir más allá del ámbito social, destacando los efectos de las carencias en conciliación en la competitividad y la productividad. Finalmente, se destacan algunas de las medidas que se proponen y se hacen unas conclusiones generales acerca de los aspectos destacados por el CESE.

2. CONCILIACIÓN, REEMPLAZO GENERACIONAL, CICLO DE VIDA Y FAMILIA

Hemos querido empezar el estudio destacando brevemente la forma en que tres campos interconectados y vinculados al estado de bienestar y su sostenimiento se ven directamente afectados por deficiencias en el campo de la conciliación.

La constatación de la no garantía del replazo generacional¹ y de las consecuencias que ello tiene para el mercado laboral y el mantenimiento de las pensiones aparecen vinculados, en todo momento a las dificultades de conciliación de las familias y, en especial de las madres. En este sentido, se aboga por el aumento del número trabajadores dentro de las cohortes de edad que están edad de trabajar. Y por ello, se destaca que la mayor incorporación de la mujer al trabajo es clave para el logro de este objetivo. Dicho claramente, el CESE considera que la inmigración no debe la única ni la mejor respuesta a la necesidad de mayor número de personas trabajando. Este órgano entiende que el favorecer que aquellas personas que quieren y pueden trabajar lo hagan es un interesante punto de partida.

¹ SOC 237, SOC 486 y SOC 400

En este sentido, parece fundamental, según el CESE, que los hijos e hijas no sean considerados como una carga, y los padres como elementos de la sociedad menos productivos, sino que es necesario apoyar y proteger a las familias como base social, pero también económica de la sociedad². Para ello, las medidas de conciliación parecen ser un elemento esencial en apoyo de una institución reconocida y protegida en el seno de la Unión Europea, pero también, y en el marco del tema que nos ocupa para la eliminación de este desfase entre el número de hijos e hijas deseado y el de los realmente tenidos y con ello³, una contribución más a la solución del problema⁴ demográfico al que se enfrentará Europa en unos pocos años.

En un reciente dictamen centrado en la situación de la mujer inmigrante, se destaca, además, la importancia de la inmigración, incluida la femenina, para hacer frente al problema de la imposibilidad del remplazo generacional pero se insiste en la “doble dificultad de ser mujer y ser inmigrante”⁵ subrayando las dificultades de conciliación de éstas, especialmente cuando son cabeza de familia monoparentales y tienen a familia de apoyo lejos⁶.

El CESE destaca, menciona, cada vez con más frecuencia, la necesidad de reflexionar sobre el llamado “ciclo de vida” de las personas⁷ y la solidaridad intergeneracional como nuevos retos de las sociedades posmodernas del siglo XXI. En la actualidad, el ciclo de vida de una persona se divide en tres periodos: estudios, trabajo y jubilación. Sin embargo, esta separación no es ni debe ser real en muchos casos. La formación se hace necesaria durante todo el periodo de vida laboral activa⁸ y la jubilación no supone un “merecido descanso de los ancianos”. Además, parece que la vida puede y debe incorporar en todas sus fases otros aspectos como la participación política, el trabajo en ONGs, asociacionismo, etc. Como se puede intuir, la problemática de la conciliación está en el eje de esta perspectiva. En este sentido, el CESE lanza la idea de los créditos de tiempo, retraso de la jubilación de forma voluntaria o retirada y retorno voluntario del mercado

² SOC 245

³ SOC 399

⁴ CESE 399

⁵ SOC/513 La integración de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo. Bruselas, 21 de enero de 2015, párr 4.1

⁶ Ibid 4.1.1

⁷ SOC 174, SOC 206, b675 ; SOC 206; SOC 293.

⁸ SOC 36.

laboral para dedicarse a cuidados familiares, sin que ello repercutiese negativamente en el sistema de pensiones.⁹

Igualmente, cuando este órgano se ocupa de la familia como núcleo esencial de la sociedad indica ¹⁰ que “Los servicios sociales y de asistencia dispensados por las administraciones públicas, el sector privado o el social siguen siendo fundamentales, especialmente a la hora de promover la conciliación entre las vidas profesional y familiar, y luchar contra la pobreza familiar y el desempleo en la familia, así como para apoyar y ayudar a aquellas familias que sufren los efectos de las enfermedades, el abuso del alcohol y la droga, los problemas educativos y la violencia familiar”¹¹.

Más allá de esto, se plantea como necesidad imperiosa la de trabajar en la conciliación, no ya familiar sino en general, esto es, que se adopten medidas que permitan compatibilizar en todos los momentos de la vida, el trabajo con otras actividades, así mismo, necesarias para la realización de las personas y para permitir una adecuada **participación** en el entorno social al que pertenecen¹².

3. MERCADO LABORAL, POBREZA Y CONCILIACIÓN

Si de lo que hablamos es de exclusión social, las estadísticas vuelven a ser rotundas, se produce un mayor grado de exclusión social entre las mujeres

⁹ SOC399 y SOC 388. Este último propone expresamente: (4.2.6.2) *En un momento en que se están reformando todos los sistemas de jubilación, hay que abandonar una visión de la vida dividida en tres períodos: los estudios, el trabajo y la jubilación. Todos deben poder estudiar a lo largo de su vida y disponer de un crédito de tiempo suficiente para sus actividades familiares, sociales, asociativas, políticas y ciudadanas. Debería brindarse la posibilidad de optar por retrasar la edad de jubilación si se prefiere tomarse algún tiempo libre (pagado como en el caso de la jubilación) durante su vida activa”.*

¹⁰ *“En líneas generales, la Comisión Europea aborda el tema de la familia en los capítulos de la política social, el empleo y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, en numerosos documentos relacionados con aspectos como la juventud, los derechos de los niños o la formación, la norma es que la propia noción de familia esté casi siempre ausente y que el enfoque esté orientado predominantemente hacia la única perspectiva de los derechos individuales o de la percepción de las personas como sujetos económicos. Es raro que se considere a la persona en su dimensión relacional, que la concibe ante todo como parte de una familia y del sistema de relaciones sociales que gira en torno a ella. Mientras tanto, la familia continúa desempeñando un papel predominante a la hora de apoyar el proceso de crecimiento de la persona, acompañarla en su inserción social y laboral y, en numerosas ocasiones, hacerse cargo de ella durante la enfermedad, así como durante las eventuales condiciones, provisionales o permanentes, de discapacidad y dependencia”* SOC 277

¹¹ Ibid

¹² SOC 162, Y SOC 174.

y, especialmente, entre las mujeres ancianas (pensionistas) que entre los varones de todas las edades¹³. Y la maternidad, en un entorno en el que es difícil la conciliación, es un dato muy importante entre los factores que determinan esta situación¹⁴. De hecho, este órgano alerta de una creciente feminización de la pobreza e indica que para hacer frente a esta tendencia hay que adoptar u promover medidas que favorezcan la conciliación.¹⁵

En consonancia, el CESE destaca lo que en España es evidente: que la maternidad supone un perjuicio para las mujeres a la hora de recibir pensiones de jubilación o viudedad.¹⁶ Muchas madres se han visto obligadas a retirarse del mundo laboral o reducir sus expectativas dada la imposibilidad de conciliar éste con la maternidad. Con ello han cotizado menos o no han cotizado a la seguridad social y hoy perciben una pensión inferior que la de los varones de la misma edad, que no tuvieron que renunciar a su trabajo y promoción profesional a lo largo de su vida activa. El CESE es tajante al respecto *“la enorme brecha de género en materia de pensiones –cuya media en la UE-27 es del 39%, que supone más del doble de la cifra correspondiente a la brecha salarial entre hombres y mujeres”*¹⁷ Por ello, el CESE no duda en proponer que se añada el tiempo dedicado a la familia (cuidado de personas dependientes) en los sistemas de acumulación de pensiones tanto para hombres como para mujeres como medida. Esta medida reduciría la penalización antes mencionada y favorecería la corresponsabilidad¹⁸.

Por lo que se refiere a las familias monoparentales, especialmente aquellas en las que la mujer es la cabeza de familia, se aprecia una mayor vulnerabilidad a la pobreza. En este caso, es fundamental la dificultad de conciliar las obligaciones familiares con las laborales, lo que obliga, en general, a realizar trabajos a media jornada (o jornada reducida), peor pagados, más precarios, que obstaculizan la promoción laboral y que se

¹³ SOC 246.

¹⁴ SOC 207.

¹⁵ SOC 471.

¹⁶ SOC 277.

¹⁷ SOC 486.

¹⁸ SOC 245 Y SOC 486. El 15 de mayo el gobierno español ha hecho pública su intención de subir las pensiones a las madres con el objeto de evitar esta doble penalización que sufren las mujeres por esta retirada temporal del ámbito laboral durante la crianza y la asunción de la mayor parte de la carga del mantenimiento de la familia en términos de tiempo y dedicación. La medida se adopta en el marco de medidas de promoción de la igualdad y del compromiso con la sostenibilidad.

[<http://www.elmundo.es/economia/2015/05/14/555490ceca4741c46e8b4582.html>]

realizan en peores condiciones¹⁹, nos encontramos ante un ejemplo de los llamados “trabajadores pobres”. Además, la posibilidad de realizar horas extras para incrementar sus ingresos es dificultada por la necesidad de hacerse cargo de los hijos de forma exclusiva y los costes del cuidado de los hijos por terceros durante estas jornadas. En consecuencia, muchas perciben ingresos de un sólo sueldo, el suyo, éste es menor que el de otros trabajadores que realizan las mismas tareas y los gastos son mayores. Con todo ello, el riesgo de caer en pobreza se incrementa considerablemente.

Si a ello le añadimos que este tipo de familias son los que han sufrido una mayor reducción en su nivel de vida debido a los recortes en los servicios públicos, entenderemos que la pobreza en Europa se concentra en la categoría de mujeres solas con hijos e hijas de corta edad²⁰. Por ello, las medidas en este campo van en la línea de favorecer la conciliación laboral y familiar, pero no sólo, ya que se demanda también el apoyo económico directo o indirecto a las familias monoparentales y la prestación de servicios sociales que aligeren sus cargas.

Cuando en la familia hay algún miembro con discapacidad, las dificultades socio-económicas se incrementan (mayor dificultad de conciliar, mayores necesidades, aumento de los gastos) lo cual exige un apoyo específico a estas familias. Pero si vinculamos esta última cuestión al papel de la mujer en la familia, nos encontramos ante otro factor que genera una mayor debilidad de ésta hacia la exclusión. En este sentido, el rol que se da a las mujeres de cuidado de las personas dependientes, incluyendo personas mayores que requieran cuidados y discapacitadas, así como las deficiencias de los servicios sociales en el alivio de sus funciones, impiden u obstaculizan la incorporación de la mujer al trabajo lo cual repercute en los ingresos y en el bienestar de la familia²¹.

¹⁹ SOC 148 Y ; SOC 329.

²⁰ SOC 329, SOC 486. En concreto el dictamen SOC 471 dice expresamente « 5.3.4 5.3.4. *Las familias monoparentales, las viudas, las mujeres discapacitadas, las víctimas de la violencia de género, las mujeres ancianas, las mujeres emigrantes, están particularmente afectadas por los recortes presupuestarios y la crisis y corren un mayor riesgo de exclusión social ante la falta de protección y ayudas con medidas específicas*”.

²¹ SOC 293.

4. CONCILIACIÓN, REPARTO DE ROLES Y MERCADO LABORAL: EL *GENDER GAP*

La práctica totalidad de los documentos que se ocupan de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral se refiere directa o indirectamente el tema de la conciliación. Ello es así porque el CESE entiende que las tareas o roles asumidos por las mujeres, al tiempo que los condicionantes laborales a los que se enfrentan, las sitúan a en una posición desventajosa que sólo puede ser paliada a partir, entre otros, del incremento de la corresponsabilidad entre los miembros de la pareja y la adopción de medidas de conciliación²².

Es cierto, y ésta parece ser la perspectiva del CESE, que a día de hoy la mayor parte de estos roles y tareas doméstico-familiares son asumidos en su totalidad o en su mayoría por las mujeres. Por lo tanto, es necesario que se ayude a las mujeres que están en la actualidad sufriendo el problema de la incompatibilidad entre el ejercicio de las tareas familiares-domésticas y el desempeño de un trabajo remunerado. Por ello, el CESE destaca continuamente que las medidas de conciliación que se propongan deben ir acompañadas de otro tipo de medidas que busquen el reparto equitativo de responsabilidades familiares y la participación equilibrada en las tareas domésticas²³. Es una reivindicación generalizada, entre toda la población europea, que el varón se involucre más en las tareas domésticas y en las responsabilidades familiares. Sin este reparto de tareas y responsabilidades, se produce una injusticia clara en perjuicio de la mujer y se dificulta tanto el rol de madre como el de trabajadora.

Ha sido y es común entre las mujeres la sensación de que la “liberación” producida por su incorporación al mundo laboral ha supuesto un cierto perjuicio en su vida cotidiana dado que ello no ha supuesto una reducción en sus tareas domésticas y familiares. Como consecuencia de ello, la dedicación se duplica, el tiempo libre se reduce, y el estrés se multiplica, teniendo, además, la sensación de que ninguna de estas tareas, ni las tradicionales ni las nuevas, se hace de forma adecuada. En definitiva, se tiene la impresión de que se les ha pedido ser “superwoman” pero no se les ha dado instrumentos para ello²⁴. Así, hasta hace poco, la sociedad ha culpabilizado, injustamente, a la mujer trabajadora por la falta de dedicación

²² SOC 55.

²³ SOC 277.

²⁴ SOC 245.

al esposo y a los niños y, con ello, de ser la culpable de los divorcios y de los trastornos que sufren algunos hijos, cuando, en realidad, el problema no estaba en su incorporación al mundo laboral sino en el contexto en el que éste se hacía, y en concreto, en que se esperaba de ella que siguiera desarrollando, con la misma dedicación, incluso física, las mismas tareas, sin que se tuviese que producir un reajuste en las relaciones de las relaciones familiares en este contexto.

Por todo ello, la pervivencia de determinados estereotipos sociales, la carencia de servicios sociales adecuados y la inexistencia de jornadas laborales que permitan que la madre-mujer se incorpore al mundo laboral en igualdad de condiciones a los hombres han generado una importante discriminación social que ha tenido importantes repercusiones en la “feminización de la pobreza”²⁵.

Por último la incorporación de la mujer-madre al trabajo es mucho más difícil que la de la mujer que no es madre y por ello, el índice de desempleo de las madres, especialmente, con hijos e hijas de corta edad, que van a requerir mayores medidas de conciliación, es alarmante (la tasa de empleo de las mujeres con menores dependientes es de sólo el 65% frente al 91,7% entre los hombres). El CESE pide, entre otras, el desarrollo de políticas de apoyo al sector empresarial que contraten a estas mujeres y el desarrollo de la responsabilidad social corporativa al respecto²⁶.

En todo caso, la vulnerabilidad de las familias y, dentro de ellas, estas últimas que acabamos de mencionar, no se le escapa a las autoridades comunitarias ni al CESE que piden el desarrollo de medidas especiales de protección para ellas en época de crisis²⁷. Sin embargo, y por lo que se refiere a la adopción de medidas de austeridad durante los periodos de crisis, el CESE no tiene dudas de que las mujeres son las más afectadas, primero porque las mujeres son mayoría en el sector público y segundo, porque al tener más dedicación a la familia y el mantenimiento del hogar, el recorte de los servicios las afecta más directamente²⁸. Una vez más el

²⁵ SOC 55; SOC 284.

²⁶ SOC 292.

²⁷ SOC 329 y SOC 284.

²⁸ “La Estrategia [2020] se ve frenada por las medidas de austeridad, que disminuyen el gasto público en los servicios asistenciales, donde sobre todo se contrata a mujeres, y resultan en un incremento de las responsabilidades asistenciales en la familia. Esta disminución de la prestación de servicios asistenciales en muchos Estados miembros y las desigualdades entre hombres y mujeres en el reparto de las tareas familiares y domésticas no remuneradas impiden

reparto de roles y la dificultad de conciliar están en el eje de esta penalización de la mujer con estas medidas de austeridad.

En definitiva, por razones de igualdad de derechos entre hombres y mujeres y de justicia social se hace necesaria la elaboración de políticas de conciliación efectivas e imaginativas.

La imposibilidad de conciliar adecuadamente la vida personal, familiar y laboral tiene repercusiones²⁹: en el acceso y mantenimiento mujer en el mercado laboral, en su promoción laboral y en el tipo de trabajo al que accede condiciones laborales (incluida la remuneración).

“La Estrategia Europa 2020 fija como objetivo una tasa de empleo del 75% para los hombres y mujeres de entre 25 y 65 años. La progresión de la tasa de empleo de las mujeres tropieza, entre otras cosas, con la cuestión de las responsabilidades familiares.”³⁰

Así pues, para el CESE, los problemas de conciliación unido al reparto de roles en el seno de la familia tienen una incidencia negativa directa en el acceso de las mujeres al trabajo y para evitar ello es preciso adoptar medidas específicas de concienciación a todos los afectados y promover políticas públicas y empresariales que faciliten la conciliación, y pone como ejemplo las medidas adoptadas en los países escandinavos en este campo que prestan especial atención al logro de la corresponsabilidad y que han demostrado su éxito no sólo en el ámbito demográfico, sino también en el laboral y en general en la participación de las mujeres en la sociedad³¹.

Pero no sólo en este campo. El CESE, vinculando las dificultad de conciliación con la necesidad de reflexionar sobre las condiciones socio laborales de las personas que trabajan en el servicio doméstico, nos indica

que se alcance el objetivo de la igualdad en el trabajo” (SOC/508 Servicios para la familia, Bruselas 18 de Octubre de 2014.párr. 2.7. En igual sentido vide SOC 284).

En igual sentido SOC 465 por lo que se refiere a los efectos de las medidas de austeridad en la erradicación de la violencia de género “2.9 Por otro lado, es importante destacar que la crisis económica está afectando gravemente a las políticas sociales de muchos países de la UE. Se están reduciendo servicios públicos básicos, tales como la sanidad, la educación y los servicios sociales, en el momento en que las familias, y en especial las mujeres, más los necesitan. Se están cerrando servicios de atención especial para las mujeres y centros de acogida para mujeres maltratadas, se están reduciendo los presupuestos de los servicios nacionales para la igualdad de género, se están suprimiendo proyectos de prevención y campañas en los medios de comunicación, etc.”.

²⁹ SOC 55.

³⁰ SOC/508. párr. 2.7. En igual sentido vide SOC 284.

³¹ SOC 399.

que la mejora de la situación de los y las trabajadoras de este sector “*permitiría aumentar la tasa de empleo a tiempo completo de las mujeres, y facilitaría su acceso a la formación profesional y su mayor progresión en la carrera profesional, tanto para quienes prestan los servicios como para quienes se benefician de ellos*”³² y como consecuencia de todo ello, ayudaría también a reducir la brecha salarial y mejorar las posibilidades de ascenso de las mujeres.

El miedo del empresariado a verse privado de esta mano de obra durante el embarazo, baja maternal y posterior excedencia, así como las dificultades que a la hora de cuadrar horarios pueden suponerlas reducciones de jornadas, las preferencias en las jornadas o en la elección del periodo de vacaciones, los permisos por enfermedad de los hijos e hijas son, en muchas ocasiones, determinantes en el momento de la selección de personal de muchas empresas. Por ello, en varias ocasiones el CESE ha destacado la necesidad de reflexionar sobre las repercusiones que estas medidas de protección de la familia (y en especial de la maternidad) tienen en el ámbito laboral cuando no van acompañadas de un reparto equitativo de tareas entre hombres y mujeres dentro de las familias y los hogares. Ya que pueden suponer un perjuicio indirecto para la mujer en sus aspiraciones profesionales. Se trata de los efectos perversos de tratar las dificultades de conciliación sin acercarse, al mismo tiempo, a la problemática de la corresponsabilidad.

Así, el CESE aboga por desvincular a la mujer de muchas de estas medidas, haciéndolas extensivas al hombre (por ejemplo, permisos parentales, o preferencias horarias) e, incluso, forzar, en algunos casos, al hombre para que disfrute de estas medidas de forma que no recaigan siempre en las mujeres³³ y quien se encargue de la gestión de recursos humanos considere la contratación de las mujeres en esta situación como algo oneroso. De hecho, y en esta línea nos indica que, “*hay que revalorizarlos, además de refutar las ideas preconcebidas que hacen que estos trabajos, que aún realizan gratuitamente las amas de casa, sigan considerándose poco cualificados... También es necesario intervenir en la*

³² SOC 508.

³³ SOC 271 y SOC/486.

En este sentido el dictamen SOC 399 es rotundo al afirmar que: (7.5) *En este sentido, las recientes propuestas encaminadas a animar a los padres a solicitar permisos parentales, o incluso a hacer que estos permisos sean obligatorios y remunerados, son interesantes, porque se enmarcan en la necesaria revalorización de la paternidad, así como en la no menos necesaria responsabilización de los padres, especialmente en caso de divorcio. Desde este punto de vista sería útil compilar las buenas prácticas de las empresas que adoptan una organización del trabajo adaptada a las responsabilidades de los padres*”.

educación de los niños para que no perciban estas tareas como propias de las mujeres.³⁴ Parece claro, en consecuencia, la vinculación directa entre condiciones laborales - necesidad de corresponsabilidad - dificultades de conciliación.

En este sentido, es fundamental equilibrar el salario entre hombres y mujeres con estas miras³⁵. La brecha salarial tiene un efecto boomerang: es consecuencia de discriminaciones, pero al mismo tiempo puede tener un efecto multiplicador. Piénsese, por ejemplo, que en caso de que las reducciones de jornada, permisos o excedencias tengan repercusiones en los salarios, es normal que se designe al progenitor que cobre menos para que su disfrute tenga las menores repercusiones posibles en la economía familiar. Como en general, es la mujer la que aporta menos en términos de ingresos a la economía familiar, es normal que sea ella la que disfrute de estas medidas.

El tiempo y dedicación al mantenimiento del hogar y al cuidado de los niños y otras personas dependientes también tiene repercusiones en la jornada laboral de los familiares. Cuando es imposible la conciliación entre los horarios de las personas dependientes y los de la jornada laboral de los familiares, es la mujer³⁶ la que pide la reducción de jornada u opta por un trabajo a media jornada³⁷, dificultándose además, la posibilidad de realizar horas extras. Pero luego, a la hora de ascensos, remodelaciones laborales, remuneraciones, etc. este tipo de jornada perjudica más a aquel que las tiene. Con lo cual, se produce un círculo vicioso de discriminación y de penalización por el ejercicio de responsabilidades familiares del que es difícil salir. En este sentido, el CESE considera que la política de fomento de la jornada a tiempo parcial en los Países Bajos es un ejemplo a seguir para lograr la conciliación, y ello pese a que finalmente sean mayoritariamente las mujeres las que más utilicen esta opción³⁸.

Otra circunstancia que se ve afectada por el ejercicio exclusivo de responsabilidades familiares por parte de la mujer y, en concreto, por la maternidad, es la de la formación, mientras la madre (o padre en su caso) permanece al cuidado de los menores, no suele tener acceso a cursos y procesos de formación. Sea porque el vínculo contractual se ha suspendido,

³⁴ SOC 508/2014 Permisos para la familia, párr. 2.4 y 2.8. Y añada “*Para trabajar en un hogar y adaptarse a las exigencias de la familia se requiere un conjunto de competencias psicológicas y técnicas subestimadas, y no necesariamente bien definidas*”. (párr. 4.1.2).

³⁵ SOC 55.

³⁶ SOC 241 y SOC 2841.

³⁷ SOC 148.

³⁸ SOC 399.

sea porque se selecciona al personal a tiempo completo, sea porque los procesos se desarrollan en horarios y lugares incompatibles con el ejercicio de estas responsabilidades, lo cierto es que si bien de inicio, la formación de las mujeres y de los hombres es similar en las empresas, pasado el tiempo, se produce un desequilibrio en perjuicio de las mujeres-madres.

En este sentido, el CESE destaca el dispendio que supone la formación de mujeres capaces de ocupar puestos laborales de gran envergadura y su utilización posterior en puestos de menor categoría por los perjuicios sociales que su maternidad genera³⁹.

Por otro lado, el CESE destaca la necesidad de disociar ayuda social y ocupación del empleo. En muchos países se renuncia a trabajar si ello supone la pérdida de la ayuda social⁴⁰. Además, se trabaje o no, la situación de origen de la ayuda persiste, con lo que la ausencia de desarrollo de políticas de este tipo genera la salida del trabajador del mundo laboral o la existencia de los trabajadores pobres⁴¹.

En definitiva, a la hora de contratar, de establecer las condiciones laborales⁴², de promocionar y, en general, en el campo laboral, la maternidad y el cuidado de familiares dependientes son penalizados, entre otros, por la dificultad de conciliar la estas actividades con aquellas.

De esta forma, solamente el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y fomento de las medidas de conciliación en las empresas⁴³, (flexibilidad, servicios sociales y políticas de conciliación)⁴⁴ unido al hecho de que las autoridades públicas a través de legislación y políticas y servicios sociales apoyen a las familias⁴⁵, la maternidad no penalizará a la familia en general y a la mujer en particular, y los objetivos de igualdad establecidos en los tratados constitutivos, así como esa voluntad de proteger la familia y proteger y promover la maternidad podrán ser alcanzados.

Sin embargo, el CESE es consciente que algunas de las medidas que tienden a proteger la vida familiar y con ello la maternidad y las que promueven la incorporación de la mujer al trabajo pueden tener efectos cruzados

³⁹ SOC 241 y SOC 284.

⁴⁰ SOC 241.

⁴¹ Soc 206.

⁴² SOC 55.

⁴³ SOC 246, SOC 271 y SOC 36.

⁴⁴ SOC 271.

⁴⁵ SOC 251.

indeseados⁴⁶. Así, pide la reflexión acerca de la “*eliminación de las medidas de política familiar que contienen fuertes incentivos para apartarse de la vida laboral e interrumpirla de forma prolongada con la consiguiente reducción de las oportunidades de una reincorporación adecuada; la financiación del tiempo de espera no debe repercutir de manera negativa en los ingresos, ni proporcionar un incentivo adicional para la salida de las mujeres de la vida laboral, ni crear nuevos obstáculos para compartir el cuidado de los niños con su cónyuge*”⁴⁷. Se pide, así mismo, que las autoridades públicas reflexionen acerca del sistema impositivo, subsidios servicios sociales y atención a menores y mayores y sus repercusiones en la mujer en tanto que madre, como origen de discriminaciones⁴⁸. En el campo específico de la conciliación, el CESE destaca que “*La UE, en su tentativa de incrementar el número de mujeres trabajadoras, debería multiplicar las oportunidades para conciliar trabajo, familia y vida privada, de tal forma que se traten y sigan de cerca y de forma transparente las diversas necesidades, los valores enfrentados y los conflictos de interés*”⁴⁹.

En este sentido, el CESE no tiene una posición clara acerca de las jornadas laborales a tiempo parcial, ya que si por un lado entiende que son una buena medida de conciliación, por otro lado, destaca las repercusiones negativas que tiene la “feminización” de este tipo de jornada en cuanto a bajos ingresos⁵⁰, dificultades de promoción y tipo de funciones encomendadas⁵¹. Según el informe de la Comisión de 2009, la tasa de empleo femenino a tiempo parcial es del 31% frente al 7,7% para los hombres.

En todo caso, la conciliación y el reparto equitativo son y deben ser una pescadilla que se muerde la cola en la consecución de la igualdad⁵². Es necesario, que en el caso de que la mujer trabaje, las tareas domésticas y responsabilidades familiares sean compartidas al 50% con el varón⁵³. Pero

⁴⁶ SOC 241 y SOC 271.

⁴⁷ SOC 241.

⁴⁸ SOC 55.

⁴⁹ SOC 329.

⁵⁰ En el informe SOC/513 se destacan los problemas de conciliación de las mujeres inmigrantes que les hacen y las repercusiones que ello tiene en su concentración en contratos a media jornada y precariedad laboral. Las medidas que se piden para ellas no son, no obstante, distintas a las que necesaria una mujer autóctona, aunque como su vulnerabilidad en este campo es mayor, los efectos serían también mayores (SOC/513 párr. 4.1.2)

⁵¹ SOC 486.

⁵² SOC 329.

⁵³ SOC 271. Un reciente estudio realizado por la Universidad de Oxford, demuestra, además, que las mujeres que piden la reducción de la jornada por temas de conciliación, se ven penalizadas en cuanto a la dedicación. En el seno de la familia se entiende que con esta reducción se va a poder hacer frente a las necesidades de cuidado de la familia y mantenimiento del hogar, con lo que, manteniendo el trabajo fuera del hogar, va a asumir casi en exclusiva el trabajo en el seno del mismo.

para que todo esto se produzca es necesario que se promuevan políticas adecuadas de racionalización de los horarios y de conciliación de la vida laboral y la vida familiar⁵⁴ y que estas se conciban teniendo en cuenta el necesario reparto de cargas que debe producirse en el seno de las familias entre hombres y mujeres. Así mismo, es necesario que se desarrollen ayudas para los trabajadores con responsabilidades familiares dado que su ausencia representa un obstáculo para el aumento del empleo femenino que tan necesario es en estos momentos⁵⁵. Es preciso también que se desarrollen políticas que permitan que estos cambios socio-económicos sean asumidos adecuadamente por toda la sociedad, sin traumas ni fisuras que puedan generar desajustes sociales o psicológicos. En este campo, la educación y los medios de comunicación tienen, a juicio del CESE, una importancia radical⁵⁶.

A este respecto, se indica que sería especialmente ilustrativo y ejemplarizante que políticos y personas famosas o cuyo comportamiento es analizado y seguido por la sociedad, adoptasen comportamientos modélicos en este campo⁵⁷.

Si hasta ahora se ha venido hablando de los problemas de la conciliación en el marco de familias con hijos e hijas menores a cargo, cada vez más, se hace necesario reflexionar sobre las repercusiones que el envejecimiento de la población tiene sobre las familias⁵⁸. Así, gradualmente, las familias deben hacerse cargo con más frecuencia del cuidado de los ancianos y ello tiene repercusiones directas en las condiciones laborales⁵⁹. Una vez más, son las mujeres las que suelen hacerse cargo del cuidado de estos ancianos y ancianas, y ello repercutirá en su jornada laboral y condiciones de trabajo. En este sentido, parece lógico que se demanden servicios asistenciales para estos mayores que permitan que las personas de las que dependen no vean perjudicada su situación laboral ni su calidad de vida, se habla del incremento de los llamados “centros de día”, la formación de cuidadores profesionales o el pago de subsidios para la contratación de estos servicios cuando el Estado no pueda o no quiera ofertarlos.

⁵⁴ SOC 55.

⁵⁵ SOC 157.

⁵⁶ SOC 271; SOC 36.

⁵⁷ SOC 284.

⁵⁸ SOC 329.

⁵⁹ SOC 284

A modo de conclusión, y con el objeto de destacar la intersectorialidad de los temas que tratamos, querríamos hacer referencia al dictamen del CESE llamado “erradicar la violencia doméstica contra las mujeres”, donde se recomienda a los Estados la consolidación y apoyo de medidas que promuevan la corresponsabilidad como herramientas para la eliminación de este tipo de discriminación. En este mismo documento, se subraya la necesidad de una mayor presencia femenina en todos los ámbitos de poder (económico, político y social) como medida para erradicar la violencia. Como podemos ver, una vez más, las dificultades de conciliación, en este caso, sobre la base de la inadecuada corresponsabilidad, la discriminación de la mujer en distintos campos, incluido el laboral y la violencia de género son como la pescadilla que se muerde la cola.

5. COMPETITIVIDAD, PRODUCTIVIDAD Y CONCILIACIÓN

Dentro de los objetivos de la Unión Europea se encuentra la búsqueda de una mayor competitividad de las empresas y dentro de este marco, el CESE habla de crear más y mejores puestos de trabajo, lo cual incluiría entre otros, capacidad de adaptación, gobernanza, integración de más personas en el mercado laboral e inversión en capital humano⁶⁰, dentro de los dos últimos campos se destaca la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, en el sentido de que un trabajador que está a gusto en su empresa rinde más y se involucra positivamente en el futuro de la misma⁶¹.

En este sentido, las primeras palabras del dictamen del CESE de 2013 sobre empleo de las mujeres y crecimiento no pueden ser más claras: “*El empleo femenino debería dejar de plantearse como un debate más sobre la igualdad de género y pasar a considerarse como un imperativo económico para traer prosperidad y empleo a la Unión Europea*”⁶².

De esta forma, el diseño de políticas de conciliación adecuadas permitiría al trabajador una mayor realización personal y el establecimiento de vínculos más fuertes con las empresas y facilitaría una mayor presencia de las mujeres en las mismas, lo cual mejoraría el rendimiento de las mismas.

⁶⁰ SOC 162; SOC 206; SOC 245.

⁶¹ SOC 251.

⁶² SOC/486 de 2013.

Asimismo, se destaca que un elemento importante para el logro de la productividad es el del logro de la igualdad, especialmente en una sociedad envejecida como la europea y para ello, ya hemos subrayado que es fundamental el desarrollo de políticas de igualdad⁶³.

El vínculo del que hemos hablado anteriormente entre la necesidad de elaborar medidas de conciliación y el mayor acceso de la mujer al trabajo, se completa con el vínculo que el acceso de la mujer al trabajo tienen en el crecimiento económico: *“Según un análisis de la UE, la aportación de la igualdad de género a la economía no debe medirse solamente desde el punto de vista de una mejor rentabilidad de las empresas. Se trata de una inversión productiva en el progreso económico global, en el crecimiento y el empleo. La igualdad de género puede contribuir al desarrollo: 1) mediante una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, con el consiguiente mejor uso de su inversión en educación y formación, 2) mediante una mayor independencia económica, 3) mediante una mejor integración de las mujeres en el sistema fiscal, participando así en el bienestar colectivo... Luchar contra la desigualdad de género no sólo es una cuestión ética, sino que supone una mejor gestión de los recursos humanos. Un mayor número de mujeres empleadas creará más riqueza y supondrá un mayor consumo de bienes y servicios. Proteger su situación laboral y ayudarles a mantener su empleo aportará más ingresos fiscales y cotizaciones para la jubilación. Los equipos de trabajo mixtos constituyen un importante potencial de innovación. Dar a las parejas los medios necesarios para llevar a efecto su deseo de tener hijos, permitiendo a los padres mantener su empleo, es luchar contra el déficit demográfico. Si Europa quiere invertir en el aspecto humano, debe afrontar ante todo las desventajas de las mujeres”*⁶⁴.

En este sentido, la incorporación de la mujer al trabajo ha supuesto la necesidad de delegar en otros las tareas que antes realizaba ella de forma gratuita. Esto ha supuesto, en unos casos, el desarrollo de productos que puedan aligerar o sustituir determinadas tareas, lavaplatos, lavavajillas, calienta-biberones, plancha, pañales de celulosa, pañuelos desechables... en otros casos, la prestación de servicios de apoyo como los de limpieza del hogar, arreglo de ropa, alimentos pre-cocinados, etc. y ello ha generado un crecimiento económico importante en la Unión Europea.

De esta forma, estos productos y servicios de conciliación han tenido un efecto multiplicador en la economía europea.

⁶³ SOC 49.

⁶⁴ SOC 882.

En el reciente informe que el CESE acaba de aprobar sobre “mujer y ciencia” se destaca la importancia de la presencia de la mujer en este campo como elemento para mejorar la calidad de la producción científica, así como su robustez y competitividad. Sin embargo, la mujer no está adecuadamente representada en este campo, la segregación vertical en este campo es muy fuerte, pasándose de una proporción de 59% de mujeres entre el total de los licenciados a un 11% de mujeres que ocupan cátedras del total de los académicos en ese nivel⁶⁵. Y entre los distintos elementos que inciden en la deficiente presencia de la mujer en la Universidad, se subrayan los problemas de conciliación⁶⁶ y se pide a todos los agentes implicados una reflexión y un esfuerzo en este campo.

En otro informe, también reciente, sobre el empleo de las mujeres y el crecimiento se destaca que “la brecha existente entre mujeres y hombres en materia de emprendimiento es amplia y difícil de superar en numerosas dimensiones, incluidas las preferencias subjetivas por el emprendimiento, el tamaño de la empresa y los resultados financieros, el acceso al capital financiero y su utilización. Las mujeres emprendedoras tienen objetivos adicionales a la obtención de un máximo de beneficios, y su forma más amplia de medir los resultados pone de relieve su contribución al desarrollo económico y social”. Igualmente, destaca que la mayor presencia de mujeres en empresas ayuda a crear empleo, a incrementar la innovación, aumentar la competitividad y el crecimiento económico y reducir la exclusión y que una buena medida para favorecer esta presencia es el incremento del número y mejora de los servicios de guardería (tanto para niños menores de 3 años como para aquellos mayores pero que no han alcanzado la edad de

⁶⁵ En 2010, aunque la proporción de mujeres estudiantes (el 55 %) y de licenciadas universitarias (el 59 %) fue superior a la de los varones, hubo más hombres que mujeres estudiantes y titulados de doctorado (la tasa de alumnas universitarias se situó en el 49 % y la de doctoradas en el 46 %). Por otra parte, las mujeres constituyeron el 44 % del personal académico de grado C, el 37 % de grado B y solo el 20 % de grado A. La infrarrepresentación de las mujeres es aún más llamativa en los estudios científicos y de ingeniería, donde representan únicamente el 33 % del personal académico de grado C, el 23 % de grado B y solo el 11 % de grado A (SOC/502 la mujer y la ciencia párr.2.3).

⁶⁶ “Alcanzar un equilibrio adecuado entre la vida profesional y familiar sigue siendo un elemento clave para lograr la igualdad de género. La carrera de las mujeres investigadoras no solo se ve obstaculizada por el denominado «techo de cristal», sino también por un «muro de la maternidad», ya que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de los cuidados y trabajos domésticos”. (SOC/502 La mujer y la ciencia, párr.2.4) (en igual sentido párrafos 1.13).

escolarización obligatoria) o el desarrollo de “lugares de trabajo favorables para la familia”⁶⁷.

La posición del CESE en lo referente a las medidas de acción positiva que puedan forzar una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad es bastante ponderada. Así, cuando analiza la escasa presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas, destaca que lo importante es lograr que esta participación se base en la “norma del mérito y la capacidad”, prefiriendo que se llegue a ello a través de medidas voluntarias frente a un sistema de cuotas. Dicho esto, constata lo siguiente *“Hoy día, es evidente que las mujeres y los hombres no pueden ser discriminados por razón del sexo PERO lo cierto es que el 96,8 de los presidentes son hombres”* y por ello destaca la existencia de factores que impiden que esta norma se pueda aplicar adecuadamente y entre ellos estaría la falta de medidas de conciliación adecuada y otras y que podrían justificar este sistema de cuotas que ha sido efectivo en los países donde se ha implantado en los que la presencia ha llegado a ser del 20%, frente a los países donde no se han adoptado la proporción, de hecho, ha disminuido. A pesar de ello, el CESE sigue prefiriendo medidas “de tipo voluntario”⁶⁸. De cualquier manera, y como hemos destacado anteriormente, la presencia de mujeres en puestos de decisión es clave para el logro de la eficacia y la competitividad de las empresas europeas y para la erradicación de la discriminación de la mujer que existe en las sociedades europeas.

6. CONCLUSIONES

La conciliación no es solo una cuestión de justicia social, es un asunto de crecimiento y sostenibilidad económica. La sociedad europea no puede permitirse el desperdicio o infrautilización de la mitad de la población. La salida de la crisis, efectos perversos de las tendencias económicas en el desarrollo del estado del bienestar, el avance en la innovación y la competitividad exigen una mayor presencia de las mujeres. En este sentido, no se trata tanto de que se fuerce a las mujeres a trabajar, como que no se obstaculice su voluntad de hacerlo a través de creencias erróneas, repartos de roles discriminatorios o falta de servicios sociales para la familia.

Es inaceptable en la sociedad europea del siglo XXI que las personas sean penalizadas por ser madre o padre, por dedicarse al cuidado de familiares

⁶⁷ SOC 486 2013.

⁶⁸ SOC 475.

dependientes, por tener familia de la que ocuparse o un hogar que mantener. No es aceptable que las personas que realicen estas tareas sean penalizadas desde varios frentes, socialmente, por la infravaloración de este trabajo en el hogar que es considerado, en todo caso, como no cualificado y es desdeñado cuando es realizado por terceras personas, pero especialmente cuando lo realiza un miembro de la familia.

También hay una penalización laboral, porque los problemas de conciliación dificultan el acceso a puestos de trabajo acordes con la capacitación y los deseos del trabajador. Una vez dentro, las condiciones laborales de las mujeres-cuidadoras de dependientes o con dedicación a la familia son penalizadas en formación, horarios de trabajo, condiciones laborales, ascensos, y otras condiciones laborales. Y finalmente, desde la perspectiva salarial, los datos objetivos demuestran que la mujer-madre-trabajadora, pese a que su productividad, dedicación y eficacia sea igual a la del varón, percibe menos salario.

Pero es que además, se ha demostrado que la presencia de mujeres en todos los sectores económicos y sociales no solo es positiva, sino que tiene efectos multiplicadores y que, junto con prejuicios y problemas de percepción y valoración, las dificultades de conciliación sacan a la mujer del mercado laboral-económico y ello perjudica directa e indirectamente, pero de forma seria el crecimiento económico y el desarrollo social.

Es lógico, por tanto, que en las distintas estrategias europeas que miran hacia el 2020 (tanto, las centradas en cuestiones sociales, económicas y laborales, como las que buscan la mejora en innovación, competitividad y desarrollo tecnológico o las que tratan cuestiones como el envejecimiento de la población, el reemplazo generacional, la inmigración, la exclusión social y gobernanza) el tema de la conciliación este en el eje de articulación de las políticas.

En todo caso, las medidas de las Administraciones Públicas tendentes a promover la conciliación según el CESE, sólo serán efectivas si parten de una perspectiva multisectorial y se tienen en cuenta los efectos que las dificultades de conciliación tienen en las distintas facetas de desarrollo de los ciudadanos y en el desarrollo económico a medio y largo plazo.

El CESE insiste, además, en que los avances en la conciliación deben ir de la mano de los avances en la corresponsabilidad. En caso contrario, se podrá lograr los objetivos de crecimiento económico y sostenibilidad social, pero no el del logro de la igualdad y finalmente, la mujer, convertida en

superwoman, será perjudicada en muchos frentes, el más evidente es el laboral, que es el que nos ocupa en este estudio, pero también en muchos otros frentes: su salud, su bienestar, los ingresos que recibe y los gastos que asume, su participación política y sus relaciones sociales y ello, como si de un boomerang se tratase, tendrá efectos directos en el logro de los otros objetivos marcados y, en general, en logro de una Europa de los ciudadanos y ciudadanas, frente a una Europa de solo los comerciantes, empresarios o agentes económicos activos.

ANEXO: DICTÁMENES CITADOS

30/11/2000 — SOC/036 “HACIA UNA ESTRATEGIA MARCO COMUNITARIA SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES (2001-2005).” DICTAMEN del Comité Económico y Social sobre la “Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)” y la “Propuesta de Decisión del Consejo sobre el programa relativo a la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)”
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces1416-2000_ac_es.doc

25/01/2001 — SOC/049 “IGUALDAD DE TRATO PARA HOMBRES Y MUJERES/ACCESO AL EMPLEO. DICTAMEN del Comité Económico y Social sobre la “Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo”
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces60-2001_ac_es.doc

12/09/2001 — SOC/055 “LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES DICTAMEN del Comité Económico y Social sobre el tema “Mejora cualitativa de la política social y de empleo”
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces60-2001_ac_es.doc

10/12/2003 — SOC/148 “Revisión intermedia de la Agenda de política social” DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Revisión intermedia de la Agenda de política social”
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces1614-2003_ac_es.doc

01/07/2004 — SOC/162 “Protección social: hacer que el trabajo sea rentable” DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Modernización de la protección social para crear más y mejores empleos: Un enfoque general que contribuya a hacer que trabajar sea rentable”
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces966-2004_ac_es.doc

15/12/2004 — SOC/157 “Versión refundida de las directivas sobre igualdad de oportunidades” DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo Sobre la “Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación”
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces1641-2004_ac_es.doc

16/12/2004 — SOC/174 “Relaciones entre generaciones” DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre las “Relaciones entre generaciones”
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces1641-2004_ac_es.doc

31/05/2005 — SOC/206 “Directrices para el empleo (2005-2008)” DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados Miembros (en virtud del artículo 128 del Tratado CE)”
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces675-2005_ac_es.doc

29/09/2005 — SOC/207 “Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea DICTAMEN el Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea”
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces1074-2005_ac_es.doc

06/07/2006 — SOC/237 Cohesión social: dar contenido a un modelo social europeo DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Cohesión social: dar contenido a un modelo social europeo” (Dictamen de iniciativa)
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces973-2006_ac_es.doc

13/09/2006 — SOC/241 Igualdad entre las mujeres y los hombres. 2006-2010 DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Plan de

trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010”
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces1174-2006_ac_es.doc

14/03/2007 — SOC/245 La familia y la evolución demográfica
DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre “La familia y
la evolución demográfica”(Dictamen exploratorio)
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces423-2007_ac_es.doc

30/05/2007 — SOC/246 Modernizar el Derecho laboral DICTAMEN del
Comité Económico y Social Europeo sobre el “Libro Verde – Modernizar
el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces805-2007_ac_es.doc

11/07/2007 — SOC/271 El papel de los interlocutores sociales en la
conciliación de la vida profesional, familiar y privada DICTAMEN del
Comité Económico y Social Europeo sobre “El papel de los interlocutores
sociales en la conciliación de la vida profesional, familiar y
privada”(Dictamen exploratorio)
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces998-2007_ac_es.doc

12/07/2007 — SOC/251 Empleo para las categorías prioritarias
(Estrategia de Lisboa DICTAMEN del Comité Económico y Social
Europeo sobre “Empleo para las categorías prioritarias (Estrategia de
Lisboa)” (Dictamen de iniciativa)
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces997-2007_ac_es.doc

13/12/2007 — SOC/277 Promover la solidaridad entre las
generaciones DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre
la “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al
Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones –
Promover la solidaridad entre las generaciones”
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces1711-2007_ac_es.doc

12/03/2008 — SOC/292 El papel de los interlocutores sociales en la
mejora de la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo DICTAMEN
del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “El papel de los
interlocutores sociales en la mejora de la situación de los jóvenes en el
mercado de trabajo” (Dictamen exploratorio)
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces500-2008_ac_es.doc

13/03/2008 — SOC/293 Cómo garantizar el acceso universal a los
cuidados de larga duración y la sostenibilidad financiera de los sistemas de

cuidados de larga duración para las personas de edad avanzada
DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema
“Cómo garantizar el acceso universal a los cuidados de larga duración y la sostenibilidad financiera de los sistemas de cuidados de larga duración para las personas de edad avanzada”

https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces501-2008_ac_es.doc

22/04/2008 — SOC/284 Diferencia de retribución entre mujeres y hombres
DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la
“Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres”

https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces768-2008_ac_es.doc

13/05/2009 — SOC/329 Promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia
DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la
“Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia”

https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces882-2009_ac_es.doc

1/10/2009 — SOC/338 Igualdad de género, crecimiento económico y tasa de empleo
Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Relación entre igualdad de género, crecimiento económico y tasa de empleo» (Dictamen exploratorio)

https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces1472-2009_ac_es.doc

04/05/2011 — SOC/399 Política familiar y cambio demográfico
DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre “El papel de la política familiar en el cambio demográfico: compartir las mejores prácticas de los Estados miembros

https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces804-2011_ac_es.doc

13/07/2011 — SOC/400 Tendencias demográficas y mercado de trabajo.
DICTAMEN del Comité Económico y Social sobre «El futuro del mercado de trabajo en Europa – En busca de una respuesta eficaz a las tendencias demográficas» (Dictamen exploratorio)

https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces1171-2011_ac_es.doc

18/09/2012 — SOC/465 Violencia doméstica contra las mujeres
DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema
«Erradicar la violencia doméstica contra las mujeres» (Dictamen de iniciativa)
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces1416-2012_00_00_tra_ac_es.doc

17/01/2013 — SOC/471 La dimensión de género en la Estrategia Europa
2020 DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre La
dimensión de género en la Estrategia de Europa 2020 (Dictamen de iniciativa)
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces1734-2012_00_00_tra_ac_es.doc

21/01/2013 — SOC 513 DICTAMEN del Comité Económico y Social
Europeo sobre la situación de los países del sur del Mediterráneo
<https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/eesc-2014-04856-00-01-ac-tra-es.doc>

13/02/2013 — SOC 475 Equilibrio de Género en los consejos de
administración de las empresas DICTAMEN del Comité Económico y
Social Europeo sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y
del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los
administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se
establecen medidas afines
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces2444-2012_00_00_tra_ac_es.doc

18/09/2013 — SOC 486 El empleo de las mujeres y el crecimiento
DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre El empleo
de las mujeres y el crecimiento (dictamen exploratorio)
https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces3611-2013_00_00_tra_ac_es.doc

16/06/2014 — SOC/508 Dictamen del Comité Económico y Social
Europeo sobre el tema «Desarrollar servicios para la familia a fin de elevar
los índices de empleo y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el
trabajo» (Dictamen de iniciativa)
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014IE1456&from=ES>

Capítulo VII

¿PROTEGE EL TJUE A LOS CIUDADANOS FRENTE AL DESPIDO POR RAZÓN DE LA MATERNIDAD O PERMISO PARENTAL?

*ELENA JUARISTI BESALDUCH**

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN.- 2. EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA.- 3. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA EN MATERIA DE PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO POR RAZÓN DE MATERNIDAD O PERMISO PARENTAL.- 4. LOS DATOS.- 5. CONCLUSIONES.- BIBLIOGRAFÍA.- NORMATIVA REFERENCIADA.- JURISPRUDENCIA ANALIZADA.- JURISPRUDENCIA REFERENCIADA.

1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se pretende mostrar el papel y la labor que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha llevado a cabo a lo largo de su historia en relación con la protección frente al despido por razón de la maternidad o permiso parental. Se ha buscado concretar la interacción existente entre la normativa comunitaria vigente en cada momento sobre la materia y la interpretación y aplicación que el Tribunal ha hecho de la misma, así como las propuestas formuladas al legislador a través de su jurisprudencia.

La incorporación masiva de la mujer en el mercado laboral es relativamente reciente, se produce fundamentalmente en la década de 1970. Este fenómeno ha sido considerado muy positivo desde múltiples perspectivas, sociales, culturales y también desde un punto de vista económico.

La UE acostumbra a relacionar estrechamente las medidas de protección de la maternidad con el empleo, la potenciación del mismo y el desarrollo económico de la Unión. En este sentido el Consejo Económico y Social Europeo ha sostenido que para que pueda llevarse a cabo el

* Profesora de Derecho Administrativo. Universidad CEU – Cardenal Herrera.

aprovechamiento de los potenciales de ocupación disponibles es necesario aplicar a gran escala una política que fomente las oportunidades de participación que prevea medidas tales como aquéllas dirigidas a facilitar la compaginación de la vida profesional y la vida laboral¹.

El salto de la mujer de la esfera privada a la esfera pública, unido al progresivo avance en materia de igualdad provocó profundas transformaciones sociales y económicas de diversa índole. Por ello una vez alcanzado este hito es necesario protegerlo y conservarlo. Es necesario proteger a la mujer frente al despido cuando este trae causa en su maternidad o en el cuidado de sus hijos. La maternidad, entendida en su sentido más amplio (todas aquellas responsabilidades que surgen desde el momento en el que la mujer se queda embarazada), acostumbra a ser uno de los aspectos que sitúan a la mujer en una situación de desventaja frente al varón.

Son muchos los avances legislativos que han tenido lugar en este campo, tanto a nivel nacional, como comunitario, sin embargo y pese a ello, son muchas las situaciones en las que hoy en día la mujer pierde su empleo como consecuencia directa de su maternidad o como consecuencia derivada de la misma (disfrute de un permiso parental). Con frecuencia la mujer encuentra dificultades y obstáculos en el acceso al empleo, la permanencia o reinserción en el mercado laboral, así como en la promoción dentro de su carrera profesional. Todas estas situaciones, en un alto porcentaje, tienen como causa y origen la existencia de obligaciones de carácter familiar como puede ser el cuidado de menores o personas con discapacidad.

Según Lousada Arochena pueden distinguirse tres etapas en lo que se refiere a la normativa encargada de tutelar los derechos relativos a la protección de la maternidad de la mujer². La primera de las etapas, se caracteriza por su marcado corte paternalista en la que la legislación protectora de los

¹ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El futuro del mercado de trabajo en Europa — En busca de una respuesta eficaz a las tendencias demográficas» (Dictamen exploratorio). DOUE núm. C 318, de 29.10.2011. Apartados 1.3 y 3.9.

Vid. ABRIL STOFFELS, Ruth: «El Comité Económico y Social Europeo y la Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral», en *Conciliación, Hoy*. Madrid, FUD San Pablo CEU, 2012, pp. 37-74; ABRIL STOFFELS, Ruth: «El comité económico y social europeo y la protección de la maternidad» en *Políticas públicas de atención social a la maternidad*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2011, pp. 89-131.

² LOUSADA AROCHENA, José Fernando: «Maternidad y conciliación en el Derecho comunitario», en *Derecho social europeo*. Madrid, Consejo General del Poder judicial, 2007, p. 245 y 246.

derechos de la mujer se halla repleta de prohibiciones en relación con una serie de empleos que no podían ser desempeñados por mujeres, lo cual condicionaba su derecho al acceso al empleo y perpetuaba los tradicionales estereotipos de género.

La segunda etapa, se caracteriza por el pleno reconocimiento a la mujer de los mismos derechos que le eran atribuidos al varón. Se abandona la anterior visión proteccionista de la mujer y circunstancias tales como la maternidad pasan a ser consideradas como estrictas excepciones. En esta época se habla del reconocimiento de la igualdad formal de la individualización de los derechos de las mujeres.

En la tercera etapa, tras observarse que la mera equiparación de derechos entre hombres y mujeres no resulta suficiente, las medidas de protección de la maternidad pasan a ser concebidas como un instrumento para la consecución de la igualdad y no como estrictas excepciones. Surgen las medidas y acciones proactivas, aquellas dirigidas a alcanzar una igualdad real, es decir, a hacer efectiva la igualdad formal lograda en la etapa anterior. En este momento comienzan a aparecer también las denominadas acciones positivas³ o de discriminación positiva a través de las cuales se pretende la creación de un modelo de sociedad diferente y no de la adaptación de la mujer a una sociedad cuyas reglas de juego han sido establecidas por y para hombres.

A continuación vamos a observar la importante labor que el TJUE ha jugado al respecto. Tal y como establece McGlynn, el TJUE ha contribuido al desarrollo y promoción de las políticas y legislación en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de manera muy considerable y, por ende, a la protección frente al despido por las causas mencionadas. Según esta autora, ha resultado con frecuencia la institución más dinámica de la UE en este área⁴.

³ Son aquellas estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

⁴ McGLYNN, Clare: «Reclaiming a feminist vision: Reconciliation of paid work and family life in European Union law and policy», *The Columbia Journal of European Law*, Núm. 1, Vol. 7, 2001, p. 263.

2. EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA⁵

Los Tratados y el derecho derivado han otorgado a la institución judicial de la UE la responsabilidad de garantizar el respeto del Derecho de la misma⁶. Con el fin de llevar a cabo esta misión, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea desempeña fundamentalmente tres funciones. En primer lugar, controla la legalidad de los actos de las instituciones de la Unión Europea. En segundo lugar, vela por que los Estados miembros respeten las obligaciones establecidas en los Tratados. En tercer lugar, interpreta el Derecho de la Unión a solicitud de los jueces nacionales.

A pesar de estas importantes funciones, el TJUE no posee la competencia exclusiva en la interpretación y la aplicación del Derecho de la Unión, puesto que son los jueces nacionales los encargados en primer lugar de ejercer estas funciones. Ello se debe al carácter directamente aplicable que en muchos casos posee este derecho en los Estados miembros. Los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros y el TJUE colaboran para lograr una interpretación y aplicación armoniosas de este Derecho en todo el ámbito de la Unión.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con sede en Luxemburgo, está integrado por tres órganos jurisdiccionales: el Tribunal de Justicia, el Tribunal General (creado en 1989) y el Tribunal de la Función Pública (creado en 2004). Cabe puntualizar que en la presente investigación, han sido analizadas exclusivamente aquellas sentencias emanadas del Tribunal de Justicia.

⁵ Vid. MANGAS MARTÍN, Araceli y LIÑAN NOGUERAS, Diego J.: *Instituciones y Derecho de la Unión Europea*. Madrid, Tecnos, 2010; ESCOBAR HERNÁNDEZ, Concepción (Coord.): *Instituciones de la Unión Europea*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2012; DÍEZ MORENO, Fernando: *Manual de Derecho de la Unión Europea*. Madrid, Civitas, 2009.

⁶ Artículo 19.1 TUE: «El Tribunal de Justicia de la Unión Europea comprenderá el Tribunal de Justicia, el Tribunal General y los tribunales especializados. Garantizará el respeto del Derecho en la interpretación y aplicación de los Tratados. Los Estados miembros establecerán las vías de recurso necesarias para garantizar la tutela judicial efectiva en los ámbitos cubiertos por el Derecho de la Unión».

3. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA EN MATERIA DE PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO POR RAZÓN DE MATERNIDAD O PERMISO PARENTAL

El hecho de otorgar a la mujer embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia una protección especial frente al despido es una medida fundamental para que pueda, por una parte, desarrollar su faceta profesional de manera libre y plena y, por otra parte, pueda asumir el reto de la maternidad sin miedo a que ello pueda tener repercusiones en su vida laboral.

De las 15 sentencias analizadas que guardan relación con la protección frente al despido por razón de maternidad, cabe decir que el Tribunal de Justicia ha adoptado una actitud protectora en la mayoría de los casos. Únicamente tres de ellas, las sentencias *Hertz*⁷, *Larsson*⁸ y *Österreichischer*⁹ presentan posturas que no otorgan a la mujer la tutela que ésta demanda en cada uno de los casos.

La Sra. Hertz, cuyo apellido da nombre al asunto, resultó despedida por haber incurrido en repetidas ausencias con origen en el embarazo pero surgidas una vez finalizado el permiso de maternidad. El Tribunal, en este caso, delimitó que la protección contra el despido alcanza hasta el final del permiso por maternidad, la protección no traspasará esta frontera¹⁰.

De esta manera el Tribunal fijó y distinguió dos períodos. El período relativo al permiso de maternidad (durante el cual la mujer goza de una extensa protección en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.3 de la Directiva 76/207¹¹) y el período que sobreviene al permiso de maternidad durante el cual la mujer pasa a recibir el mismo trato que recibiría un hombre en una situación semejante y comparable¹².

⁷ *Hertz*, sentencia del TJCE de 8 de noviembre de 1990 (C-179/88).

⁸ *Larsson*, sentencia del TJCE de 29 de mayo de 1997 (C-400/95).

⁹ *Österreichischer*, sentencia del TJCE de 8 de junio de 2004 (C-220/02).

¹⁰ El Abogado General argumenta también esta postura y señala que una mayor protección podría perjudicar a las mujeres en su acceso al mercado de trabajo.

¹¹ Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. DOCE núm. L 39, de 14.02.1976. Artículo 2.3: “*La presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad*”.

¹² MORE, Gillian: «Reflections on Pregnancy Discrimination under European Community Law», *Journal of Social Welfare and Family Law*, Vol. 14, 1992, p. 53.

El Tribunal determina el límite final de la protección de la mujer contra el despido por causa de embarazo. El límite inicial, es decir, el momento a partir de cual comienza para la mujer embarazada esta especial protección, irá delimitándose en sucesivas sentencias.

Este asunto fue aprovechado por el Tribunal para determinar aquellos puntos que en el asunto *Dekker*¹³ habían quedado implícitos en relación a la legislación reguladora de los despidos por razón de la maternidad, pese a que en el asunto *Dekker* se cuestionaba la discriminación por razón de maternidad en el acceso al empleo.

En el asunto *Larsson*, la demandante en el litigio principal fue despedida por haber incurrido en repetidas ausencias, causadas por el embarazo, a lo largo del mismo y tras la expiración del permiso de maternidad. La diferencia que este asunto tiene con el asunto *Hertz* consiste en el hecho de que la enfermedad de la Sra. Larsson ya se presenta en el embarazo y se prolonga una vez finalizado el permiso de maternidad mientras que la enfermedad de la Sra. Hertz, pese a que es consecuencia del embarazo, aparece por vez primera una vez finalizado el mencionado permiso.

El Tribunal, pese a la argumentación dada por la demandante que considera que no le puede ser aplicable la solución dada en el asunto *Hertz*, sostiene que es inexacto afirmar que él mismo, con base en la sentencia *Hertz*, haya establecido una distinción en virtud del momento de aparición o manifestación de la enfermedad¹⁴. En consecuencia, le aplicaría la misma solución, por lo que la protección frente al despido finalizará una vez terminado el permiso de maternidad.

El Tribunal concluye que el Derecho comunitario no se opone a los despidos que son consecuencia de ausencias debidas a una enfermedad causada por el embarazo o el parto, aunque dicha enfermedad haya aparecido durante el embarazo y se haya prolongado durante y después de transcurrido el período de descanso por maternidad.

Por otra parte, el Tribunal sí considerará contrario al objetivo de protección que persigue el apartado 3 del artículo 2 de la mencionada Directiva admitir que la ausencia durante el permiso de maternidad pueda ser tomada en consideración para justificar un despido posterior¹⁵.

¹³ *Dekker*, sentencia del TJCE de 8 de noviembre de 1990 (C-177/88).

¹⁴ *Larsson* (C-400/95, párrafo 17).

¹⁵ *Larsson* (C-400/95, párrafo 22).

Sin embargo y puesto que mantiene que la trabajadora no se beneficia de protección contra el despido motivado por ausencias debidas a una enfermedad que aparece durante el embarazo, el Tribunal deduce que la Directiva no se opone a que las ausencias de las trabajadoras que tengan lugar entre el comienzo del embarazo y el comienzo del permiso por maternidad, sean tenidas en cuenta para el cálculo del período que justificaría su despido con arreglo a la legislación nacional.

Es por ello que el Tribunal delimita, en este asunto, la protección frente al despido de la trabajadora desde el inicio del embarazo hasta el final del permiso de maternidad, sin embargo afirma que la única ausencia que no será tomada en consideración para justificar el despido será el propio permiso de maternidad, el resto de ausencias sí computarán a estos efectos¹⁶.

En el asunto *Österreichischer* el Tribunal deniega el derecho a que en el cálculo de la indemnización por despido se computen los períodos de excedencia del trabajador por cuidado de hijos. Pese a que el Abogado General y el Tribunal reiteran en su argumentación que las consideraciones de índole presupuestaria no pueden justificar una discriminación en detrimento del principio de igualdad de sexos¹⁷, el resultado de la postura adoptada por ambos favorece el interés económico del empleador.

El Tribunal denegó tal derecho, al considerar que ni el artículo 141 TCE ni la Directiva 75/117¹⁸ resultaban contrarios al hecho de que tales períodos, a los que se acogen principalmente las mujeres, no se computasen. El Tribunal rechaza la posibilidad de asimilar la excedencia del cuidado de hijos a aquellas excedencias por otras causas las cuales sí son tenidas en cuenta

¹⁶ El Abogado General Ruiz-Jarabo Colomer recoge una extensa reflexión tras la que concluye que los períodos de baja médica causados por problemas de salud provocados por el embarazo y que trascurren desde el inicio del mismo hasta el inicio del permiso de maternidad no podrán ser tenidos en cuenta a la hora de computar las ausencias a efectos de despido.

¹⁷ *Dekker* (C-177/88, parágrafo 12); *Mahlburg*, sentencia del TJCE de 3 de febrero de 2000 (C-207/98, parágrafo 29), *Tele Danmark*, sentencia del TJCE de 4 de octubre de 2001 (C-109/00, parágrafo 28). Véanse, además, las sentencias *Schönheit* y *Becker*, sentencia del TJCE de 23 de octubre de 2003 (C-4/02, parágrafo 85); *Steinicke y Bundesanstalt für Arbeit*, sentencia del TJCE de 11 de septiembre de 2003 (C-77/02, párrafos 66 y 67); *Kutz-Bauer y Hansestadt Hamburg*, sentencia del TJCE de 20 de marzo de 2003 (C-187/00, párrafos 59 y 60); *Roks y Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid*, sentencia del TJCE de 24 de febrero de 1994 (C-343/92, párrafos 35 y 36) y *Jørgensen*, sentencia del TJUE de 6 de abril de 2000 (C-226/98, parágrafo 39).

¹⁸ Directiva 75/129/CEE, de 17 de febrero de 1975, referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. DOCE núm. L 48, de 22.02.1975.

efectos del cálculo de la indemnización por despido. De esta manera, pierde la oportunidad de contribuir a la protección de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Un segundo grupo lo conforman las sentencias *Habermann-Beltermann* y *Webb*, en las que el Tribunal adopta una postura protectora, sin embargo esta protección fue tachada, en un primer momento, de limitada. La doctrina sostenía que la protección frente al despido establecida por el Tribunal en ambos asuntos, únicamente alcanzaba a aquellas trabajadoras que se hallaban unidas a su empresa mediante un contrato indefinido.

En el asunto *Habermann-Beltermann*, se plantea la nulidad del contrato de una trabajadora que está embarazada y ocupa un puesto de trabajo nocturno, el cual se halla prohibido por la legislación nacional para las mujeres embarazadas. Es preciso matizar, que en el presente caso, a diferencia del asunto *Dekker*¹⁹, la desigualdad de trato no se basa directamente en el embarazo de la trabajadora sino en la prohibición legal existente en Alemania en relación al trabajo nocturno.

El Tribunal considera que sería contrario al objetivo del apartado 3 del artículo 2 de la Directiva admitir la posibilidad de que el contrato pudiera ser declarado nulo o impugnado a causa del embarazo²⁰. En este sentido, establece que la ruptura de un contrato de duración indeterminada como consecuencia del embarazo de la trabajadora, bien debido a la nulidad o a su impugnación, no puede justificarse en la existencia de una prohibición legal que impida temporalmente a la trabajadora embarazada desempeñar un trabajo nocturno²¹. De esta manera el Tribunal subrayó el carácter indefinido del contrato y el hecho de que la incapacidad de la Sra. Habermann-Beltermann para realizar un trabajo nocturno era de carácter únicamente temporal.

En el asunto *Webb*, la problemática radica nuevamente, al igual que sucede en el asunto *Habermann-Beltermann*, en el hecho de que el Tribunal se limita a hacer referencia a los contratos indefinidos, sin embargo no se pronuncia en relación a aquellos que poseen una duración determinada²². De manera

¹⁹ *Dekker* (C-177/88).

²⁰ *Habermann-Beltermann*, sentencia del TJUE de 5 de mayo de 1994 (C-421/92, parágrafo 24).

²¹ *Habermann-Beltermann* (C-421/92, parágrafo 25).

²² CARACCILO DI TORELLA, Eugenia y MASSELOT, Annick: «Pregnancy, maternity and the organisation of family life: an attempt to classify the case law of the Court of Justice», *European Law Review*, Núm. 26, 2001, p. 257.

indirecta, parece admitir la posibilidad de poder despedir a aquellas trabajadoras vinculadas a su empresario mediante un contrato de temporal que se encuentren embarazadas²³.

Tras conocer la empresa el embarazo de la Sra. Webb procede a despedirla alegando su incapacidad para efectuar el trabajo para el que había sido contratada²⁴, puesto que la misma había sido contratada para sustituir a otra trabajadora también embarazada y continuar posteriormente en la empresa pese a la reincorporación de esta última.

El Tribunal, apoyándose en la solución dada en el apartado 25 de la sentencia *Habermann-Beltermann*, establece que la resolución de un contrato por tiempo indefinido con causa en el embarazo de la trabajadora no podrá justificarse por el hecho de que la empleada se encuentre, con carácter temporal, en la imposibilidad de efectuar el trabajo para el que fue contratada.

Es preciso, también, hacer alusión a la mención que el Tribunal realiza al artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE, pese a que la misma todavía no había entrado en vigor en el momento de la emisión de la sentencia. Este artículo prevé una protección particular para la mujer estableciendo la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo hasta el término del permiso de maternidad. Cabe destacar que dicho precepto no prevé excepción alguna a la prohibición que proclama. Este artículo puede ser considerado como la cristalización de la jurisprudencia hasta el momento que se había encargado de proteger a la mujer frente a los despidos cuya causa radicaba en una discriminación por razón de sexo como es el embarazo.

²³ El Abogado General considera esta cuestión, planteada por la Comisión a lo largo del procedimiento, superflua.

²⁴ *Vid.* BOCH, Christine: «When is pregnancy unique to the female sex», *Edinburgh Law Review*, Vol. I, 1997, pp. 392-399; ROFES i PUJOL, María Isabel: «Crónica de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. La sentencia Webb de 14 de julio de 1994. La igualdad de trato entre hombres y mujeres: el acceso al empleo y las condiciones de trabajo», *Cuadernos Europeos de Deusto*, Núm. 12, 1995, pp. 105-108; McGLYNN, CLARE: «Webb v EMO: A Hope for the Future?», *Northern Ireland Legal Quarterly*, Núm. 46, 1995, pp. 50-62. *op. cit.* p.50-62; SZYSZCZAK, Erika: «The Status to be Accorded to Motherhood: Case C-32/93, Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd», *The Modern Law Review*, Vol. 58, 1995, pp. 860-866; BUSBY, Nicole: «The Unequal Treatment of Pregnant Workers: Webb v. EMO Air Cargo (U.K.) Ltd», *The Juridical Review*, Núm. 2, 1996, pp.156-159; LAHERA FORTEZA, Jesús, CHÁVARRI ANDRÉS, Joaquín: «Discriminación por razones de sexo y embarazo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Núm. 79, 1996, pp. 911-924.

Finalmente un último grupo se halla compuesto por las sentencias *Brown*²⁵, *Jiménez Melgar*²⁶, *Tele Danmark*²⁷, *Paquay*²⁸, *Coleman*²⁹, *Mayr*³⁰, *Meerts*³¹, *Pontin*³², *Danosa*³³ y *Lyreco Belgium*³⁴ en las que el Tribunal establece una amplia protección frente al despido para aquellas mujeres embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia. De éstas, algunas de ellas vienen a corregir y a completar la postura adoptada por el Tribunal en asuntos como *Larsson*, *Habermann-Beltermann* o *Webb*.

La sentencia *Brown* viene a hacer frente a lo dispuesto por el propio Tribunal en el asunto *Larsson*. La Sra. Brown es despedida por haber estado ausente por enfermedad causada por el embarazo y durante éste, más de 26 semanas ininterrumpidas, que es el tiempo fijado por una cláusula contractual para poder justificar el despido de un trabajador, independientemente de su sexo.

En ella el Tribunal, frente a lo sostenido en el asunto *Larsson*, dispondrá que la protección frente al despido no se limita al permiso de maternidad sino que comienza desde el inicio del embarazo por lo que las ausencias, que con causa en el embarazo tengan lugar durante este período, no computarán a efectos de despido³⁵. De este modo el Tribunal manifiesta un importante avance en relación a la protección de la mujer embarazada³⁶. Pese a su inaplicabilidad *ratione temporis*, el Tribunal hace alusión al artículo 10 de la Directiva

²⁵ *Brown*, sentencia del TJCE de 30 de junio de 1998 (C-394/96).

²⁶ *Melgar*, sentencia del TJCE 4 de octubre de 2001 (C-438/99).

²⁷ *Tele Danmark* (C-109/00).

²⁸ *Paquay*, sentencia del TJCE de 11 de octubre de 2007 (C-460/06).

²⁹ *Coleman*, sentencia del TJCE de 17 de julio de 2008 (C-303/06).

³⁰ *Mayr*, sentencia del TJCE de 26 de febrero de 2008 (C-506/06).

³¹ *Meerts*, sentencia del TJCE de 22 de octubre de 2009 (C-116/08).

³² *Pontin*, sentencia del TJCE de 29 de octubre de 2009 (C-36/08).

³³ *Danosa*, sentencia del TJUE de 11 de noviembre de 2010 (C-232/09).

³⁴ *Lyreco Belgium*, sentencia del TJUE de 27 de febrero de 2014 (C- 588/12).

³⁵ *Brown* (C-394/96, parágrafo 24 y 25).

³⁶ Esta solución fue planteada ya por el Abogado General, el Sr. Ruiz-Jarabo Colomer, en los puntos 36 y 42 de sus Conclusiones en el asunto *Larsson*. En ellos consideraba que el período de protección de la mujer debía iniciarse desde el comienzo de la gestación y, en consecuencia, aquellas bajas médicas con causa en el embarazo que transcurriesen con anterioridad al comienzo del permiso de maternidad no deberían ser computadas a efectos de justificar el despido de la trabajadora. El Abogado General, aludía al período de protección frente al despido recogido en el artículo 10 de la Directiva 92/85 pese a que la misma tampoco resultaba todavía aplicable a los hechos del litigio principal. En aquel momento el Tribunal de Justicia se apartó de la propuesta planteada por el Abogado General y limitó el la protección únicamente al período del permiso de maternidad, tal y como había sido establecido en la sentencia *Hertz*.

92/85/CEE³⁷, el cual prevé la prohibición de despido de la mujer desde el inicio del embarazo hasta el término del permiso de maternidad. De hecho, se fundamentará en el mismo a la hora de adoptar su interpretación.

El Tribunal, por una parte, al ignorar la postura sostenida en *Larsson*, reconoció su intención de seguir una nueva dirección. Por otra parte, comenzó a proporcionar directrices sobre la forma de interpretar la relación entre las disposiciones de la Directiva de igualdad de trato y la Directiva sobre las trabajadoras embarazadas, que como resultado de *Larsson* había quedado confusa.

Por su parte, las sentencias *Melgar* y *Tele Danmark* vienen a aclarar la duda que los asuntos *Habermann-Beltermann* y *Webb* habían suscitado en relación a la desprotección frente al despido que se podría generar sobre aquellas trabajadoras que se hallaran vinculadas a su empresa mediante un contrato de duración determinada³⁸. Mediante la sentencias *Tele Danmark* y *Melgar*³⁹, se cerrará la puerta que había sido dejado abierta en el asunto *Webb*, tal y como sostienen BUSBY⁴⁰.

³⁷ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEEE). DOCE núm. L 348, de 28.11.1992.

³⁸ En los asuntos resueltos hasta el presente supuesto por el TJ en los que la causa directa del despido había sido el embarazo (*Habermann-Beltermann* y *Webb*), el contrato de las trabajadoras había sido concertado por tiempo indefinido. En estos asuntos el Tribunal había prestado especial atención a la duración del contrato y a la justificación de que la incapacidad de la trabajadora para desempeñar sus funciones tenía un carácter temporal en relación a la duración total del contrato. En consecuencia, se había dejado la puerta abierta a una posible desprotección de aquellas trabajadoras vinculadas a la empresa mediante un contrato por tiempo determinado, lo cual generó duras críticas por parte de la doctrina.

En el caso *Habermann-Beltermann*, en el párrafo 23, el Tribunal sostiene que “las cuestiones prejudiciales se refieren a un contrato de duración indeterminada y que, por consiguiente, la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres embarazadas sólo produce efectos durante un período limitado en relación con la duración total del contrato”. En el asunto *Webb* el Tribunal afirma en el párrafo 23 que “la resolución de un contrato por tiempo indefinido debido al embarazo de la trabajadora no puede justificarse por el hecho de que la empleada se encuentre, con carácter meramente temporal, en la imposibilidad de efectuar el trabajo para el que fue contratada”. Vid. JACQMAIN, J.: «Pregnancy as Ground for Dismissal», *Industrial Law Journal*, 1994, pp. 355-359, especialmente p. 356: “However, both the Habermann and the Webb judgments are surprising because of the importance accorded by the Court of Justice to the duration of the contract of employment”.

³⁹ *Melgar* (C-438/99).

⁴⁰ BUSBY, Nicole: «Maternity Rights Before the European Court of Justice: Emergence of a Two-Track Social Europe», *Scottish law & Practice Quarterly*, 2002, p. 29: “The door, which was, perhaps, left open in this respect following the Webb ruling, has been firmly shut”.

El órgano judicial, en el asunto *Melgar*, manifiesta que la Directiva 92/85 no distingue, en relación al alcance de la prohibición de despido de trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, entre contratos de duración determinada y contratos por tiempo indefinido. En consecuencia será de aplicación a ambas clases de contratos. El Tribunal extiende la protección del Derecho comunitario a los supuestos de trabajadoras embarazadas vinculadas a su empresa mediante un contrato de duración determinada. Se despeja de este modo todo tipo de duda al respecto.

Ésta es una de las cuestiones que el Abogado General, en las Conclusiones del asunto *Tele Danmark* trata con especial interés. Él manifiesta que la interpretación de esta jurisprudencia, en virtud de la cual se deduce que el Tribunal ha querido diferenciar la protección otorgada a los contratos indefinidos de la dada a los contratos por tiempo indeterminado, es errónea⁴¹. El sostiene que el Tribunal al realizar las referidas afirmaciones no estaba prejuzgando que, cuando la duración del contrato fuera determinada la solución debería ser distinta⁴².

En el asunto *Paquay*, el Tribunal declara que la protección frente al despido otorgada por el artículo 10 de la Directiva 92/85 no se limita a la notificación de la decisión de despido sino que incluye también la adopción de la decisión de despido, los actos preparatorios del despido, así como la búsqueda y previsión de un sustituto definitivo. De lo contrario, dicho precepto quedaría privado de su efecto útil y podría generar un riesgo de elusión de esta prohibición por parte de los empresarios. De esta manera se observa la extensiva interpretación que hace el Tribunal de los preceptos en cuestión lo que conlleva una ampliación de la protección de la mujer frente al despido por causa de su maternidad.

De la sentencia *Coleman* derivan efectos positivos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en el ámbito de trabajadores con personas dependientes a su cargo. En ella el Tribunal realiza una interpretación extensiva de la protección en caso de discapacidad al declarar que la normativa comunitaria protege también a aquellas personas que, sin ser ellas mismas personas con discapacidad, sufren discriminación directa o acoso en el ámbito de empleo y la ocupación por estar vinculadas a una persona con

⁴¹ *Tele Danmark*, conclusiones del Abogado General Ruíz-Jarabo Colomer (C-109/00, punto 27).

⁴² LOUSADA AROCHENA, J.F.: «La prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas y la discriminación por embarazo: dos instituciones diferentes llamadas a integrarse», *Revista del Poder Judicial*, Núm. 54, 1999, p. 570.

discapacidad. Ello influye indirectamente en la protección de aquellas personas que necesitan conciliar su vida, personal, laboral y el cuidado de una persona con discapacidad.

En el asunto *Mayr*, una trabajadora es despedida mientras se encuentra de baja por estar sometida a un tratamiento de fecundación in vitro. Los óvulos ya han sido fecundados pero éstos todavía no han sido transferidos al útero de la mujer. El Tribunal determina que en este caso la protección de la trabajadora frente al despido no viene dada a través de la Directiva 92/85, puesto que considera que la misma no resulta aplicable a los hechos descritos. El Tribunal tutelarà a la trabajadora mediante la aplicación de la Directiva 76/207.

El Tribunal establece que del artículo 10, así como de la finalidad de la Directiva 92/85, la cual consiste en la protección de la promoción de la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, se desprende que para acogerse a la protección contra el despido es necesario que el embarazo haya comenzado. Por otra parte, sostiene que es cierto que la fecha en la que dicha protección debe dar comienzo ha de ser la más temprana posible, sin embargo el Tribunal sostiene que no se puede admitir que esta protección se extienda a una trabajadora cuando aún no ha tenido lugar la transferencia de los óvulos fecundados in vitro a su útero.

Sin embargo, en virtud del principio de no discriminación y de los artículos 2 apartado 1 y 5 apartado 1 de la Directiva 76/207, el parágrafo 33 de la sentencia el Tribunal declara que debe reconocerse a la mujer una protección contra el despido no solamente durante el permiso de maternidad, sino también durante todo el embarazo, así también sostiene que el despido de una trabajadora por razón de un embarazo o por una causa basada esencialmente en dicho estado sólo puede afectar a las mujeres y, por lo tanto, supone una discriminación directa por razón de sexo.

La sentencia *Meerts* aborda un supuesto de resolución unilateral por parte del empresario, sin que concurran razones imperiosas y sin observar el plazo legal de preaviso, del contrato de trabajo de una trabajadora contratada por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras ésta disfrutaba de un permiso parental en jornada a tiempo parcial.

En ella el Tribunal vuelve a adoptar una postura protectora en relación al permiso parental, y abandonaba la cautela mantenida en el asunto *Gómez-Limón*⁴³, al establecer que la indemnización de un despido de un trabajador no puede calcularse en función de la remuneración reducida, a causa del permiso parental, que el trabajador percibía en el momento en el que el despido tuvo lugar. De esta manera el Tribunal modifica, considerablemente, la línea seguida en el asunto *Österreichischer*.

Tanto en la sentencia *Gómez-Limón* como en la sentencia *Meerts* el Tribunal establece que el objetivo de la cláusula 2, apartado 6 del Acuerdo marco sobre el permiso parental es evitar la pérdida o la reducción de los derechos derivados de la relación laboral que ya hayan sido adquiridos o estén en curso de adquisición a los que el trabajador pueda tener derecho cuando inicia un permiso parental, así como garantizar que, al finalizar dicho permiso, el trabajador se encuentre, por lo que respecta a tales derechos, en la misma situación en que se hallaba antes del citado permiso.

En el asunto *Pontin* se cuestiona si los plazos y las acciones que la normativa nacional luxemburguesa concede a la trabajadora despedida por razón de su embarazo o del nacimiento de un hijo son conformes a la tutela judicial efectiva garantizada por el derecho comunitario, y en particular, por el artículo 12 de la Directiva 92/85. En consecuencia, el Tribunal verificará si la normativa nacional cumple las exigencias establecidas por los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85, es decir, si satisface los principios de equivalencia y efectividad. No obstante, tanto la verificación del principio de equivalencia como la del principio de efectividad corresponden al órgano jurisdiccional nacional.

En relación al principio de equivalencia, la acción de nulidad y readmisión que la legislación nacional prevé ha sido comparada con la acción indemnizatoria y con la acción disponible cuando el despido se produce en razón del matrimonio. El Tribunal de Justicia, tras considerarlas

⁴³ En el asunto *Gómez-Limón* (C-537/07) el Tribunal sostenía que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en particular, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social en el sentido de la Directiva 79/7, no se opone a que, durante el período de permiso parental a tiempo parcial, el trabajador adquiera derechos a pensión de incapacidad permanente en función del tiempo de trabajo efectuado y del salario percibido y no como si hubiera trabajado a tiempo completo.

Esta sentencia no ha sido computada en el análisis del presente capítulo pues la misma versa sobre el cálculo de la pensión de discapacidad y no directamente sobre el despido del trabajador o trabajadora.

comparables, sostiene que el plazo aplicable a la acción de nulidad y readmisión es sustancialmente más corto por lo que no parece que el principio de equivalencia se respete.

Por lo que respecta al principio de efectividad, un plazo de caducidad relativamente corto para una acción dirigida a obtener la reinserción en la empresa, en principio puede considerarse legítimo. Sin embargo, argumenta que el plazo concreto de quince días aplicable a la acción de nulidad y readmisión debe considerarse especialmente corto, teniendo en cuenta además la situación en que una mujer se encuentra al principio de su embarazo.

En relación a la no previsión por la normativa nacional de la acción indemnizatoria para los supuestos de despido de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia el Tribunal considera que el artículo 2 de la Directiva 76/207 sí se opone a la misma cuando dicha acción sí puede ser ejercitada por cualquier otro trabajador despedido, si dicha limitación supone un trato menos favorable dispensado a una mujer por razón de su embarazo.

Mediante estas tres consideraciones el Tribunal adopta una postura a través de la cual se amplía la protección de la que goza la trabajadora que ha sido despedida por razón de su embarazo o maternidad con el fin de que puede hacer valer sus derechos ante la vía judicial.

En el asunto *Danosa* el Tribunal adopta nuevamente una postura protectora de la trabajadora embarazada frente al despido. La Sra. Danosa, que prestaba sus servicios a una sociedad de capital, siendo miembro de su consejo de dirección, fue destituida hallándose en su semana undécima de gestación.

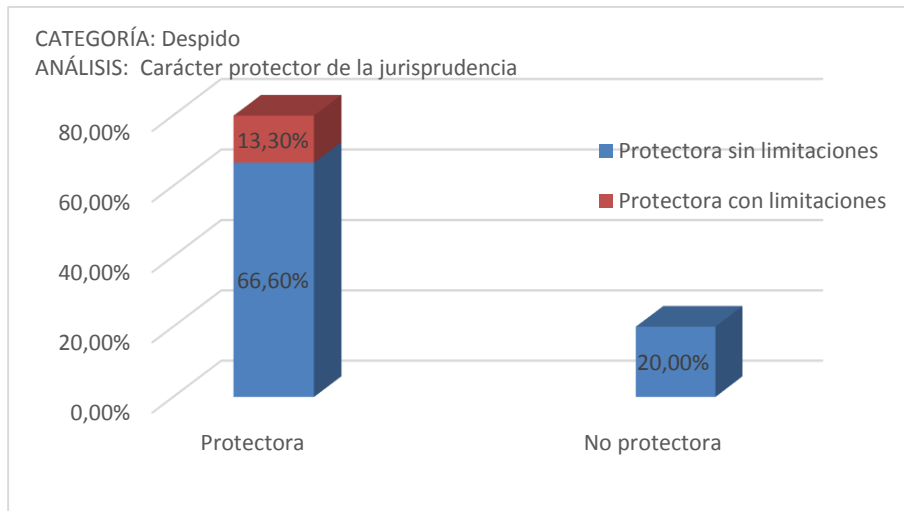
El Tribunal de Justicia, tras considerar que la Sra. Danosa sí reunía la condición de trabajadora en el sentido de la Directiva 92/85, determinó contraria al artículo 10 de la citada Directiva la disposición en virtud de la cual se permitía la destitución de un miembro del consejo de dirección de una sociedad de capital sin ninguna limitación. Tal disposición no preveía la protección que la directiva prevé para la mujer embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Finalmente, la sentencia *Lyreco Belgium*, emitida el 27 de febrero de 2014 es la última en la que el TJUE ha tenido la oportunidad de pronunciarse respecto a la protección frente al despido por razón de maternidad o permiso parental.

En ella el Tribunal se opone a que la indemnización por despido de un trabajador, sin que concurren razones imperiosas o una justa causa, se calcule sobre la base de la remuneración reducida que percibía en la fecha de su despido por el hecho de hallarse disfrutando un permiso parental a tiempo parcial. En ella reitera la posición mantenida en el asunto *Meerts*. Esta sentencia también es destacable pues en la misma el Tribunal menciona en diversos de sus puntos la necesidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral.

4. LOS DATOS

En el 80% de las sentencias estudiadas el Tribunal mantiene una postura protectora de los derechos de los trabajadores y trabajadoras⁴⁴. Si bien, es cierto que en el 16.6% de estas sentencias, la tutela se lleva a cabo con algún tipo de limitación⁴⁵. Por contrapartida, el 20% de las sentencias reconocen otros derechos como superiores a los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras o la inexistencia de tales derechos⁴⁶.



⁴⁴ *Habermann-Beltermann* (C-421/92); *Webb* (C-32/93); *Brown* (C-394/96); *Melgar* (C-438/99); *TeleDanmark* (C-109/00); *Paquay* (C-460/06); *Coleman* (C-303/06); *Mayr* (C-506/06); *Meerts* (C-116/08); *Pontin* (C-36/08); *Danosa* (C-232/09); *Lyreco Belgium* (C-588/12).

⁴⁵ *Habermann-Beltermann* (C-421/92); *Webb* (C-32/93).

⁴⁶ *Hertz* (C-179/88); *Larsson* (C-400/95); *Österreichischer*, (C-220/02).

5. CONCLUSIONES

Del análisis realizado se desprende el importante papel que el Tribunal de Justicia de la UE ha desempeñado en materia de protección de los trabajadores, especialmente de las trabajadoras, frente al despido con causa en la maternidad o permiso parental. El desarrollo de esta protección que su jurisprudencia ha realizado ha supuesto un gran paso adelante frente a la “penalización” o situación de desventaja que sufre la mujer por esta causa.

La importancia de esta contribución se refleja en dos aspectos fundamentales. En primer lugar, en el carácter precursor de la jurisprudencia respecto de la normativa de la UE. En segundo lugar, en la interpretación extensiva que realiza de la normativa con el fin de lograr a su vez una mayor extensión de la protección de los trabajadores y trabajadoras frente a la discriminación por estas causas.

En primer lugar, en relación con el mencionado carácter precursor de la jurisprudencia, encontramos diversos supuestos en los que las decisiones adoptadas por el Tribunal preceden a aquellas medidas adoptadas por la normativa de la UE. La maternidad es una de las causas fundamentales de discriminación de la mujer en el ámbito del empleo, por lo que el TJCE ya había conocido asuntos relacionados con esta causa con anterioridad a la adopción de la Directiva 92/85/CEE. Ante la ausencia de una normativa específica aplicable el Tribunal fundamentará estos supuestos sobre la base de la Directiva 75/117/CEE y de la Directiva 76/207/CEE. Será a partir de 1995 cuando comienzan a producirse los primeros fallos fundamentados directamente en la Directiva 92/85⁴⁷.

Ejemplo de su carácter innovador es el asunto *Habermann-Beltermann* en el que el Tribunal protegerá a la mujer frente al despido mediante una argumentación que será posteriormente recogida de modo expreso por el artículo 10 de la Directiva 92/85. Ello mismo puede observarse en el asunto *Webb* donde el Tribunal interpreta el artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE,

⁴⁷ Sentencias anteriores a la Directiva 92/85: *Hoffman*, sentencia del TJCE de 12 de julio de 1984 (C-184/83); *Dekker*, sentencia del TJCE de 8 de noviembre de 1990 (C-117/88); *Habermann-Beltermann*, sentencia del TJCE de 5 de mayo de 1994 (C-421/92); *Webb*, sentencia del TJCE de 14 de julio de 1994 (C-32/93); *Hertz*, sentencia del TJCE de 8 de noviembre de 1990 (C-179/88); *Larsson*, sentencia del TJCE de 29 de mayo de 1997 (C-400/95); *Brown*, sentencia del TJCE de 30 de junio de 1998 (C-394/96); *Thibault*, sentencia del TJCE de 30 de abril de 1998 (C-136/95); *Gillespie*, sentencia del TJCE de 13 de febrero de 1996 (C-342/93). Primeras sentencias a partir de la Directiva 92/85: *Boyle*, sentencia del TJCE de 27 de octubre de 1998 (C-411/96); *Handels-og*, sentencia del TJCE de 19 de noviembre de 1998 (C-66/96).

pese a que la misma todavía no había entrado en vigor en el momento de emisión de la sentencia⁴⁸. El Tribunal sostiene en este asunto que este artículo prevé una protección particular para la mujer estableciendo que la prohibición de despido abarca el período comprendido entre el inicio del embarazo y el término del permiso de maternidad. Cabe destacar que dicho precepto no prevé excepción alguna a la prohibición que proclama. Este artículo puede ser como la cristalización de la jurisprudencia que hasta el momento se había encargado de proteger a la mujer frente a los despidos cuya causa radicaba en una discriminación por razón de sexo como es el embarazo.

Así también, mediante las sentencias *Melgar* y *Tele Danmarck* el Tribunal pone fin al argumento en virtud del cual las Directivas 76/207 y 92/85 otorgaban un trato diferente a las trabajadoras en virtud de la duración de su relación contractual con el empleador. Años después la Directiva 2010/18/UE introducirá como novedad en su cláusula 1.3, respecto a su ámbito de aplicación el reconocimiento expreso de que la misma se aplicará a “trabajadores a tiempo parcial, trabajadores con un contrato de duración determinada o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal”. De este modo la normativa fragua una vez más aquellas posiciones mantenidas previamente por la jurisprudencia.

En segundo lugar, la interpretación extensiva que realiza de la normativa con el fin de lograr a su vez una mayor extensión de la protección, puede observarse en asuntos como *Paquay*, *Mayr* y *Pontin*. En el asunto *Paquay* el Tribunal declara que la protección frente al despido otorgada por el artículo 10 de la Directiva 92/85 no se limita a la notificación de la decisión de despido sino que incluye también la adopción de la decisión de despido, los actos preparatorios del despido, así como la búsqueda y previsión de un sustituto definitivo⁴⁹. Sostiene que de lo contrario dicho precepto quedaría privado de su efecto útil y podría generar un riesgo de elusión de esta prohibición por parte de los empresarios.

Sin embargo, del examen jurisprudencial expuesto también se desprenden algunos peligros y riesgos de ciertas posturas que el Tribunal adopta. Algunas de las sentencias ponen de manifiesto la prevalencia de los intereses económicos del empleador sobre los intereses de las trabajadoras. Así ocurre en los asuntos *Hertz*, *Larsson* y *Österreichischer* donde se presentan posiciones que no otorgan a la mujer la tutela que ésta demanda en cada uno de los casos e indirectamente benefician a los intereses económicos del empleador.

⁴⁸ *Webb* (C-32/93).

⁴⁹ *Paquay*, (C-460/06).

Algunos autores sostienen que el Tribunal trata de fijar mediante ellas unos límites a esta protección, puesto que la ausencia de los mismos podría dar lugar al llamado “efecto boomerang”, el cual podría provocar la reticencia de los empleadores a contratar mujeres en edad fértil⁵⁰ debido al coste económico directo e indirecto que de las mismas se deriva en caso de maternidad. Desde esta postura se mantiene que un tratamiento excesivamente protector podría llegar a poner en peligro la posición de la mujer en el mercado laboral, ya que podría alentar a los empleadores a discriminar a las trabajadoras en el acceso al empleo.

El asunto *Hertz*, tal y como establece el Abogado General, el Sr. Damon, exige la difícil conciliación del principio de igualdad de trato y las exigencias de la vida económica⁵¹. Se enfrentan en él, el principio de igualdad de trato y la protección del derecho al empleo frente a los intereses económicos, inclinándose la balanza claramente a favor de estos últimos.

Estos asuntos suponen un claro reflejo de la crítica que tradicionalmente se le ha venido haciendo a la Unión Europea acerca de, en ocasiones, su marcado corte economicista. Sin embargo, de la jurisprudencia analizada no suponen un porcentaje mayoritario sino que en un elevado número de los asuntos analizados el Tribunal deja entrever que la economía debe ser entendida como un medio e instrumento para lograr el bienestar social y no como fin en sí mismo.

BIBLIOGRAFÍA

ABRIL STOFFELS, Ruth: «El comité económico y social europeo y la protección de la maternidad», en *Políticas públicas de atención social a la maternidad*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2011, pp. 89-131.- ABRIL STOFFELS, Ruth: «El Comité Económico y Social Europeo y la Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral», en *Conciliación, Hoy*. Madrid, FUD San Pablo CEU, 2012, pp. 37-74.- BOCH, Christine: «When is pregnancy unique to the female sex», *Edinburgh Law Review*, Vol. I, 1997, pp. 392-399.- BUSBY, Nicole: «Maternity Rights Before the European Court of Justice: Emergence of a Two-Track Social Europe», *Scottish law & Practice Quarterly*, 2002, pp. 25-34. - BUSBY, Nicole: «The Unequal

⁵⁰ SHAW, K. V.: «The case of Álvarez and the boomerang effect of maternity leave», *Web Journal of Current legal Issues*, Núm.2, 2013. Disponible en:

<http://ojs.qub.ac.uk/index.php/webjcli/article/view/219/335> [consultado el 20/05/2015].

⁵¹ *Hertz*, Conclusiones del Abogado General (C-177/88, parágrafo 39).

Treatment of Pregnant Workers: Webb v. EMO Air Cargo (U.K.) Ltd», *The Juridical Review*, núm. 2, 1996, pp.156-159.- CARACCIOLO DI TORELLA, Eugenia y MASSELOT, Annick: «Pregnancy, maternity and the organisation of family life: an attempt to classify the case law of the Court of Justice», *European Law Review*, Núm. 26, 2001, pp. 239-260.- DÍEZ MORENO, Fernando: *Manual de Derecho de la Unión Europea*. Madrid, Civitas. 2009.- ESCOBAR HERNÁNDEZ, Concepción (Coord.): *Instituciones de la Unión Europea*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2012.- LAHERA FORTEZA, Jesús, CHÁVARRI ANDRÉS, Joaquín: «Discriminación por razones de sexo y embarazo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Núm. 79, 1996, pp. 911-924.- LOUSADA AROCHENA, José Fernando.: «La prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas y la discriminación por embarazo: dos instituciones diferentes llamadas a integrarse», *Revista del Poder Judicial*, Núm. 54, 1999, pp. 563-586.- LOUSADA AROCHENA, José Fernando: «Maternidad y conciliación en el Derecho comunitario», en *Derecho social europeo*. Madrid, Consejo General del Poder judicial, 2007, pp. 241-318.- MANGAS MARTÍN, Araceli y LIÑAN NOGUERAS, Diego J.: *Instituciones y Derecho de la Unión Europea*. Madrid, Tecnos, 2010.- McGLYNN, Clare: «Reclaiming a feminist vision: Reconciliation of paid work and family life in European Union law and policy», *The Columbia Journal of European Law*, Núm. 1, Vol. 7, 2001, p. 263.- McGLYNN, CLARE: «Webb v EMO: A Hope for the Future?» *Northern Ireland Legal Quarterly*, Núm. 46, 1995, pp. 50-62.- MORE, Gillian: «Reflections on Pregnancy Discrimination under European Community Law», *Journal of Social Welfare and Family Law*, Vol. 14, 1992, pp. 241-272.- ROFES i PUJOL, María Isabel: «Crónica de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. La sentencia Webb de 14 de julio de 1994. La igualdad de trato entre hombres y mujeres: el acceso al empleo y las condiciones de trabajo», *Cuadernos Europeos de Deusto*, Núm. 12, 1995, pp. 105-108.- SHAW, K. V.: «The case of Álvarez and the boomerang effect of maternity leave», *Web Journal of Current legal Issues*, Núm.2, 2013.- SZYSZCZAK, Erika: «The Status to be Accorded to Motherhood: Case C-32/93, Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd», *The Modern Law Review*, Vol. 58, 1995, pp. 860-866.

NORMATIVA REFERENCIADA

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El futuro del mercado de trabajo en Europa — En busca de una respuesta eficaz a las tendencias demográficas» (Dictamen exploratorio). DOUE núm. C 318, de 29.10.2011.- Directiva 75/129/CEE, de 17 de febrero de 1975, referente a

la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. DOCE núm. L 48, de 22.02.1975. - Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. DOCE núm. L 39, de 14.02.1976.- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). DOCE núm. L 348, de 28.11.1992.

JURISPRUDENCIA ANALIZADA

Hertz, sentencia del TJCE de 8 de noviembre de 1990 (C-179/88).- *Habermann-Beltermann*, sentencia del TJCE de 5 de mayo de 1994 (C-421/92, párrafo 24).- *Webb*, sentencia del TJCE de 14 de julio de 1994 (C-32/93).- *Larsson*, sentencia del TJCE de 29 de mayo de 1997 (C-400/95).- *Brown*, sentencia del TJCE de 30 de junio de 1998 (C-394/96).- *Melgar*, sentencia del TJCE 4 de octubre de 2001 (C-438/99).- *Tele Danmark*, sentencia del TJCE de 4 de octubre de 2001 (C-109/00).- *Österreichischer*, sentencia del TJCE de 8 de junio de 2004 (C-220/02).- *Paquay*, sentencia del TJCE de 11 de octubre de 2007 (C-460/06).- *Coleman*, sentencia del TJCE de 17 de julio de 2008 (C-303/06).- *Mayr*, sentencia del TJCE de 26 de febrero de 2008 (C-506/06).- *Meerts*, sentencia del TJCE de 22 de octubre de 2009 (C-116/08).- *Pontin*, sentencia del TJCE de 29 de octubre de 2009 (C-36/08).- *Danosa*, sentencia del TJUE de 11 de noviembre de 2010 (C-232/09).- *Lyreco Belgium*, sentencia del TJUE de 27 de febrero de 2014 (C- 588/12).

JURISPRUDENCIA REFERENCIADA

Hoffman, sentencia del TJCE de 12 de julio de 1984 (C-184/83).- *Dekker*, sentencia del TJCE de 8 de noviembre de 1990 (C-177/88).- *Roks y Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid*, sentencia del TJCE de 24 de febrero de 1994 (C-343/92).- *Gillespie*, sentencia del TJCE de 13 de febrero de 1996 (C- 342/93).- *Thibault*, sentencia del TJCE de 30 de abril de 1998 (C-136/95).- *Boyle*, sentencia del TJCE de 27 de octubre de 1998 (C- 411/96).- *Handels-og*, sentencia del TJCE de 19 de noviembre de 1998 (C- 66/96).- *Mahlburg*, sentencia del TJUE de 3 de febrero de 2000 (C-207/98, párrafo 29), *Schönheit y Becker*, sentencia del TJCE de 23 de octubre de 2003 (C-4/02,

parágrafo 85).- *Steinicke y Bundesanstalt für Arbeit*, sentencia del TJCE de 11 de septiembre de 2003 (C-77/02).- *Kutz-Bauer y Hansestadt Hamburg*, sentencia del TJCE de 20 de marzo de 2003 (C-187/00).- *Jørgensen*, sentencia del TJCE de 6 de abril de 2000 (C-226/98).

Capítulo VIII

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y SECTORIAL

*IGNACIO CÁCERES**

SUMARIO: 1. ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO FEMENINO Y MASCULINO.- 2. BRECHA SALARIAL.- 3. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y SECTORIAL DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL.- 3.1. Distribución de las ocupadas y los ocupados por ocupaciones y por sectores.- 3.1.1. Ocupaciones.- 3.1.2. Sectores de actividad.- 4.- ANÁLISIS DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y SECTORIAL DE GÉNERO A TRAVÉS DEL ÍNDICE DE DISIMILITUD (ID).- 5. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL VERTICAL.- BIBLIOGRAFÍA

Los resultados desiguales a favor de los varones en el mercado laboral, son la consecuencia de la interacción de distintas influencias cuya resultante determina la existencia de tres notables diferencias que caracterizan nuestro mercado laboral:

1º.- Los varones de media tienen unos salarios más elevados que las mujeres. Es la llamada brecha salarial.

2º.- Las mujeres tienen una menor presencia en los puestos directivos mejor remunerados, hecho que apoya la existencia o el sostenimiento de la brecha salarial.

3º.- En promedio, las mujeres tienen una menor participación en el mercado laboral, bien porque tengan una jornada laboral más corta o bien porque su tasa de ocupación sea menor. Esta situación sirve de soporte a las dos primeras causas.

A pesar de la plena incorporación de la mujer al mercado laboral, siguen manteniéndose esas diferencias debidas, entre otras razones, a dos aspectos muy estudiados de nuestra sociedad:

* Profesor Economía Aplicada. Universidad CEU – San Pablo

- La falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos, que lleva a una autolimitación de muchas mujeres en sus carreras profesionales.
- La existencia de trabajos u ocupaciones masculinizados o feminizados, lo que se suele denominar segregación ocupacional que lleva a que las mujeres se concentren en trabajos con menores sueldos y posibilidades de promoción que los varones.

Ambas cuestiones explican, al menos en parte las tres características de nuestro mercado de trabajo, soportadas adicionalmente por las normas sociales generalmente aceptadas que especifican las actividades que corresponden a las mujeres y las que corresponden a los hombres, es la denominada economía de la identidad (Akerloff y Kranton, 2000).

Por otra parte, también es necesario resaltar otros aspectos relacionados con la actitud de las empresas hacia la contratación de mujeres. Se relaciona con el concepto desarrollado por Becker de la preferencia por la discriminación (Becker 1957) que hace referencia a aquella situación en la que las empresas o sus clientes se entienden mejor con empleados cuyo sexo coincide con el mayoritario en esa ocupación, como ocurre por ejemplo con las empleadas de limpieza y que tiende a reforzar la segregación ocupacional. Adicionalmente, las empresas en un contexto de incertidumbre, tienden a contratar a hombres puesto que la dedicación de los hombres no suele resentirse debido al nacimiento de los hijos, lo que no sucede con las mujeres, propiciando así lo que Phelps (1972) y Arrow (1973) denominaron como la discriminación estadística. Existen otras teorías adicionales que apoyarían este tipo de discriminación como las de Mincer (1962) y Becker (1964) basadas en que la inversión en capital humano se percibe como más rentable en los hombres que en las mujeres debido a que éstas previsiblemente tendrán más interrupciones en su vida laboral por embarazos, cuidado de los mayores o familia, etc. y por ello invierten menos en su formación lo que se traduce adicionalmente en menores sueldos y posibilidades de promoción. Afortunadamente, hoy día parece no cumplirse este supuesto si atendemos a las estadísticas y resultados de los estudiantes universitarios tanto en España como en los países de nuestro entorno.

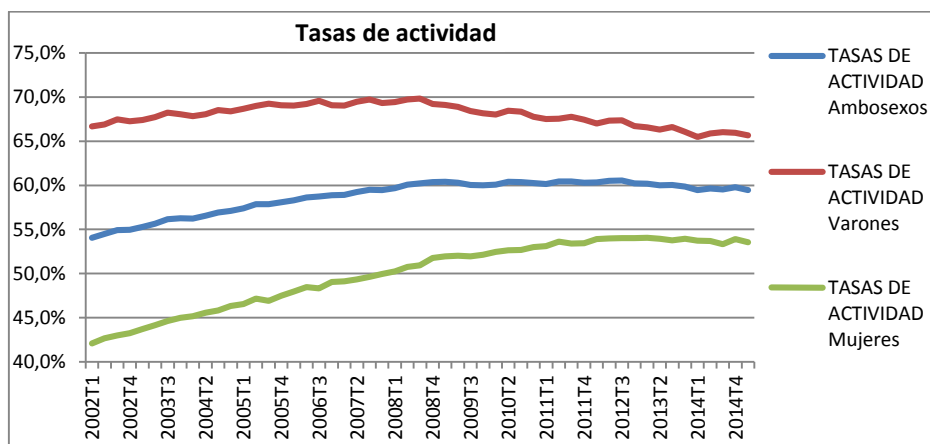
1. ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO FEMENINO Y MASCULINO

En los últimos años destaca el notable esfuerzo de las mujeres por incorporarse activamente en el mercado de trabajo. No obstante, uno de los efectos más directos de la crisis económica es que quienes los han sufrido más directamente han sido las mujeres.

Así las *tasas de actividad* (porcentaje de trabajadores activos sobre la población mayor de quince años) tasa de empleo (tanto por ciento de trabajadores ocupados sobre la población mayor de quince años) y tasa de paro (porcentaje de trabajadores desocupados sobre la población activa) demuestran este efecto.

En el gráfico nº 1. Siguiente podemos confirmar el esfuerzo creciente de las mujeres por incorporarse activamente al mercado de trabajo. Como puede apreciarse, las diferencias van reduciéndose de forma progresiva, aunque todavía se mantiene una diferencia significativa.

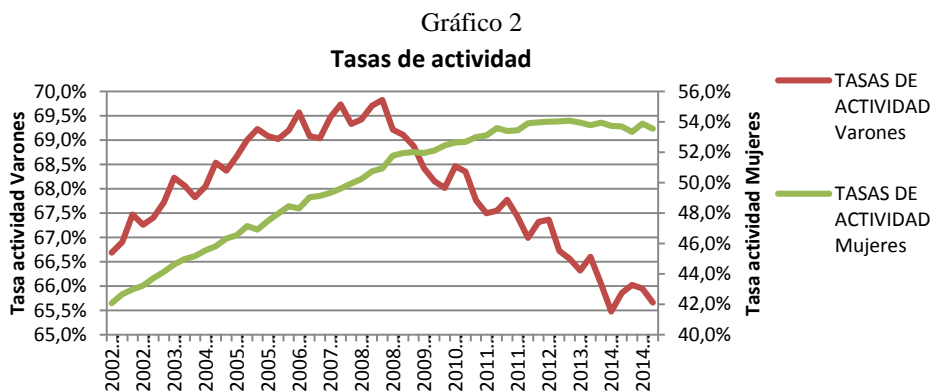
Gráfico 1



Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

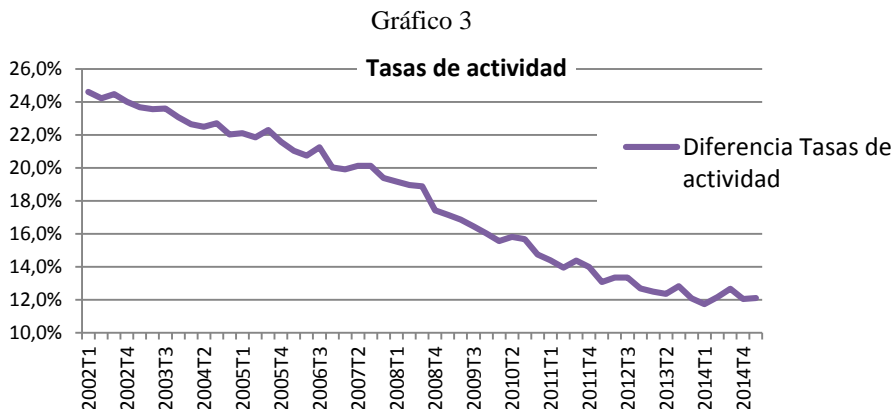
En esta reducción han influido directamente dos factores que han afectado significativamente a los varones: Por un lado, la generalización durante la crisis de expedientes de regulación de empleo (ERES) y prejubilaciones que han sacado del mercado de trabajo a muchos activos que luego no se han repuesto. Y por otro, los inactivos desanimados, es decir, individuos que han dejado de buscar empleo activamente y que a consecuencia de la crisis económica han crecido notablemente en los últimos años, haciendo que la

tasa de actividad se reduzca prácticamente en cinco puntos porcentuales desde el año 2013, hasta situarse en torno a un 65% (escala izquierda del gráfico 2). Por su parte la tasa de actividad femenina (escala derecha del gráfico 2), ha permanecido más estable, siendo incluso creciente al inicio del período considerado, situándose en torno al 54%. El gráfico siguiente refleja significativamente estas diferencias.



Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

Como se recoge en el gráfico 3 a continuación, debido a todos estos procesos, las diferencias en la tasa de actividad entre hombres y mujeres han ido reduciéndose significativamente. No obstante, a consecuencia de la mejora económica registrada en los últimos trimestres, parece registrarse un cierto repunte en el mercado de trabajo que está atenuando los efectos señalados con anterioridad, determinando que las diferencias se hayan estabilizado, e incluso, comenzado a ampliar en el primer trimestre de 2015.

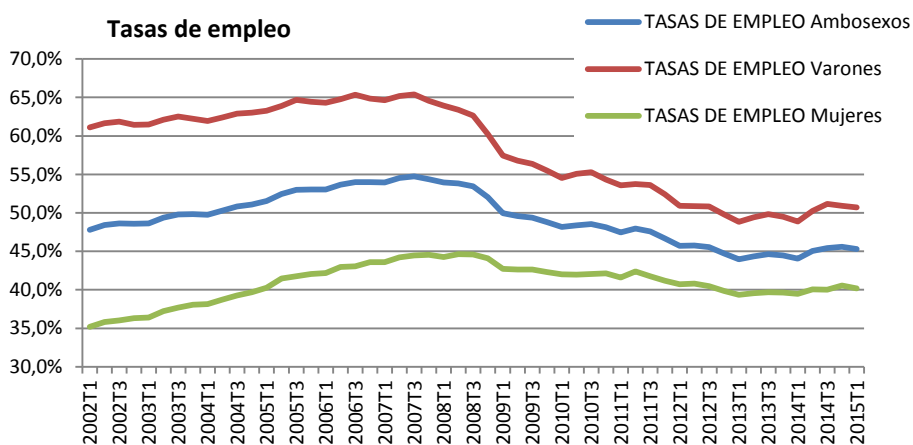


Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

Un aspecto importante a destacar en la tasa de actividad, es que en la decisión de incorporarse al mercado de trabajo influyen decisivamente las cuestiones relativas al entorno personal y social del individuo, aparte de la situación macroeconómica general. Aunque tal vez, esa última consideración influye más directamente en las dos tasas siguientes.

Así en relación a la *tasa de empleo*, como se puede apreciar en el gráfico 4, siguiente, podemos apreciar un comportamiento diferenciado en el empleo entre hombres y mujeres. Ambos alcanzan un máximo en torno al tercer trimestre de 2007, al iniciarse la crisis económica, pero la evolución del desempleo femenino parece mostrar una menor sensibilidad al ciclo económico, estando empleadas un 40% de las mujeres, frente a un 50% de los varones.

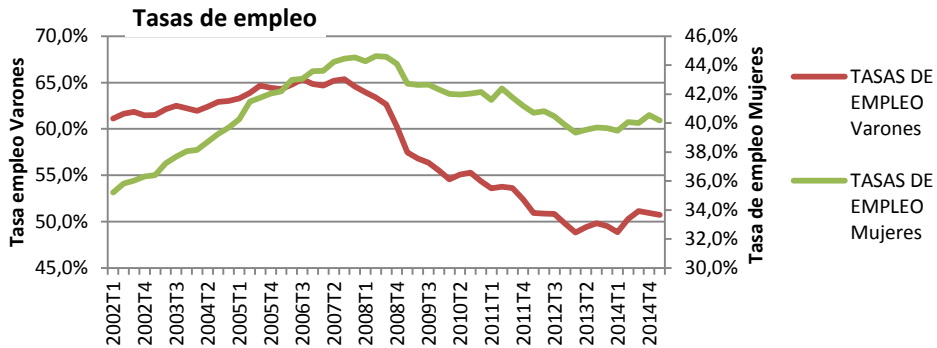
Gráfico 4



Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

Como podemos apreciar en el siguiente gráfico, la reducción en la tasa de empleo ha sido mayor entre los hombres que entre las mujeres, de tal forma que mientras los primeros han perdido en torno a 15 puntos porcentuales, las mujeres han registrado una mejor evolución, sólo 5 puntos de caída, invirtiendo la norma general, de tal forma que ello ha contribuido a una mejora en las diferencias de género, registrando las mujeres, en términos relativos, una tasa de empleo superior a la masculina.

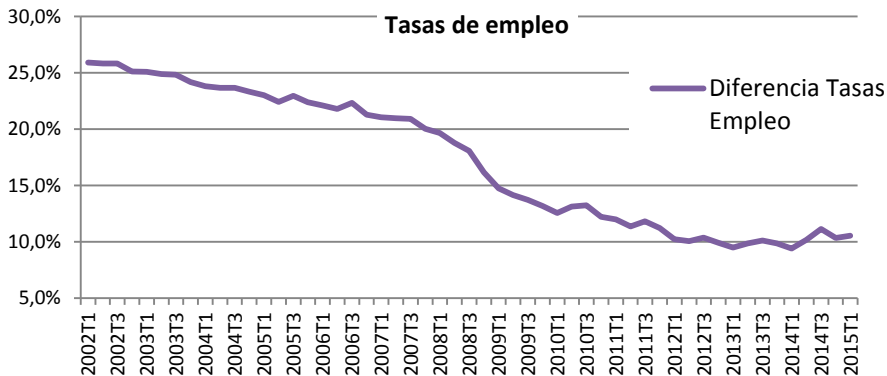
Gráfico 5



Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

No obstante, estas diferencias se están frenando e incluso aumentando en los últimos trimestres, lo que parece confirmar la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo que comentábamos con anterioridad. A ello ha contribuido la recuperación de los desanimados debido al mejor comportamiento relativo de la tasa de empleo de los varones, frente a la tasa de empleo de las mujeres, como se recoge a continuación.

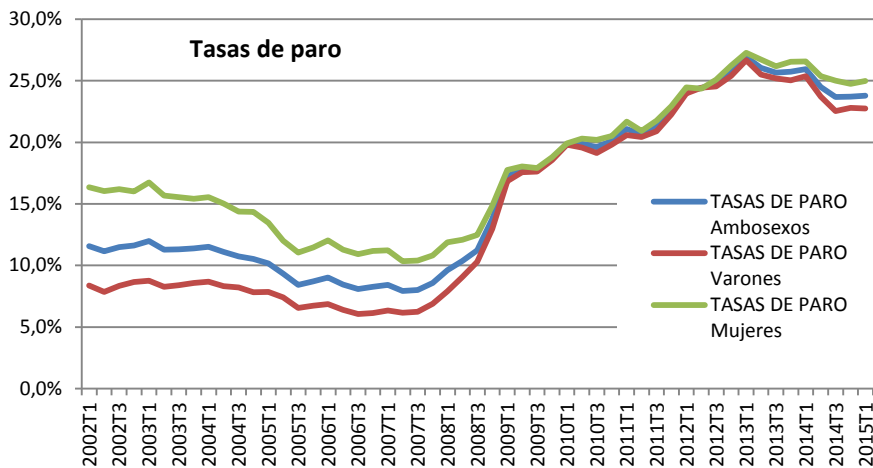
Gráfico 6



Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

En relación a la tasa de desempleo, los datos apuntan hacia una igualación entre las tasas de desempleo masculina y femenina y casi no existen diferencias en los años finales de la crisis económica. No obstante, a partir de finales de 2013, las diferencias en la tasa de desempleo han comenzado a incrementarse, como hemos señalado con anterioridad.

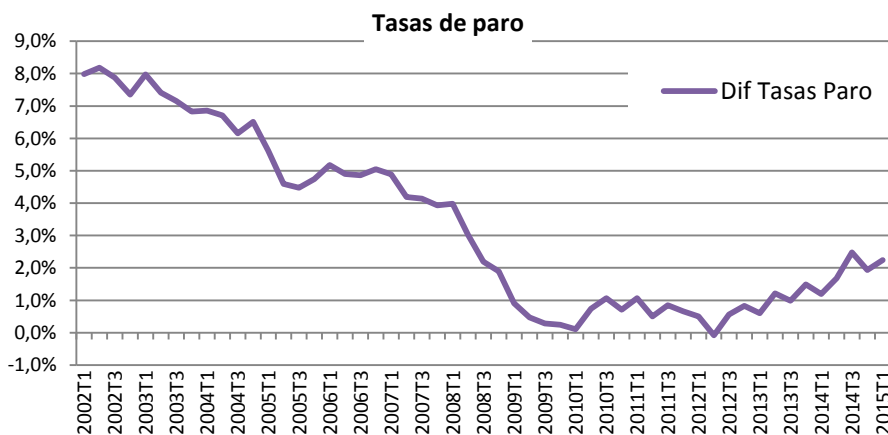
Gráfico 7



Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

En el gráfico 8 a continuación, podemos ver cómo se van generando diferencias entre las tasas de desempleo femenina y masculina –diferencias que habían llegado incluso a ser negativas, es decir, que se registraba una tasa de paro femenina menor que la masculina– a consecuencia de la relativa mejora del mercado de trabajo que está propiciando una recuperación en la contratación de los varones y la reincorporación al mercado de trabajo de los inactivos desanimados, que se generalizaron en los años más duros de la crisis.

Gráfico 8



Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

En su dispersión geográfica, se registran notables diferencias en las tasas de paro. En la Comunidad de Madrid el nivel de empleo femenino es casi diez puntos superior al de la mayor parte de España. En concreto, Madrid capital (15,5%), Barcelona (15%) y San Sebastián (13%) son las ciudades en la que la tasa de desempleo es menor, y también las comunidades que tienen una mayor cantidad de municipios con el paro femenino más bajo, teniendo en cuenta que la tasa de desempleo femenina media en España es de un 24,7%. También Baleares y la Comunidad Valenciana tienen menos tasa de paro femenina que la media de España.

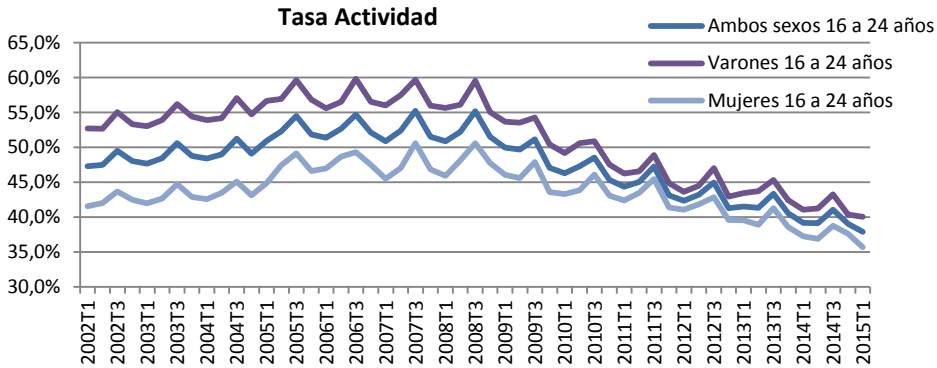
En Andalucía se concentran las mayores tasas de paro femenino, destacando Huelva con un 47,3% y Córdoba con un 47% las que más tasa de paro femenino presentan, siendo La Carolina (Jaén) el municipio con la mayor tasa de desempleo femenino, un 76,8% de España.

Si analizamos las tres tasas haciendo referencia a la *edad de los individuos*, podemos encontrar importantes diferencias que demuestran los cambios en el comportamiento de los trabajadores acordes con la edad de las personas. Estadísticamente el INE, diferencia entre tres grandes grupos de edad: En primer lugar, los jóvenes menores de 25 años, en segundo lugar los situados entre 25 y 54 años y finalmente, los mayores de 55 años.

La *tasa de actividad* de los más jóvenes (16-24 años) sí presenta una notable correlación con el ciclo económico en el sentido que las oscilaciones macroeconómicas empujan a los más jóvenes a incrementar su preparación, en cuanto a que, en la medida que se produce un endurecimiento del acceso a un puesto de trabajo, se reduce el coste de oportunidad de seguir estudiando y, en consecuencia, los jóvenes tienden a incrementar su formación.

Por ello se refleja en los últimos años una disminución del interés por trabajar a consecuencia de la crisis económica, muy reseñable en el caso de los varones que han disminuido su tasa de actividad en más de diez puntos porcentuales. Las mujeres, por su parte, también han tenido una evolución descendente, si bien en cifras inferiores a la de los hombres, situándose en torno a un 35% actualmente. Estos resultados son extrapolables a cualquier zona del territorio nacional.

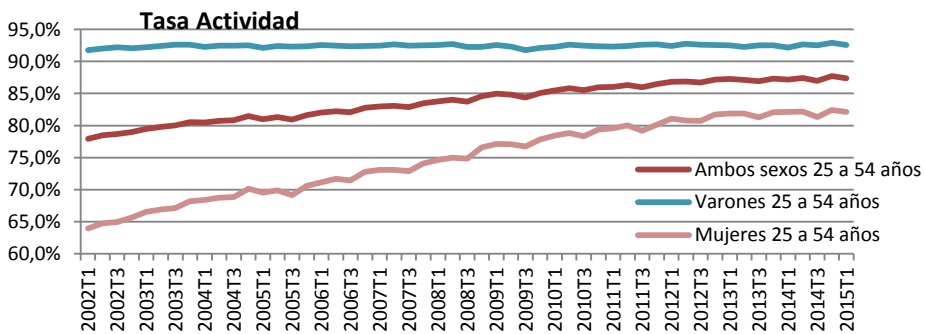
Grafico 9



Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

Los resultados que presenta el grupo de mediana edad, entre 25 y 54 años, son más resistentes a la situación de crisis vivida estos últimos años. La tasa se sitúa en el entorno del 95%, oscilando, levemente, en función de la Comunidad Autónoma que se trate. Mostrando una importante convergencia de las mujeres en este tramo de edad, más evidente en aquellas áreas en las que el crecimiento económico ha sido mayor y la incorporación de las mujeres al empleo ha sido más importante, superando, por ejemplo, el 85% en la Comunidad de Madrid frente a cifras cercanas al 80% en el resto de España. Esta convergencia, refleja más los progresivos cambios demográficos y sociológicos que se están produciendo en los últimos años que las causas puramente económicas.

Grafico 10

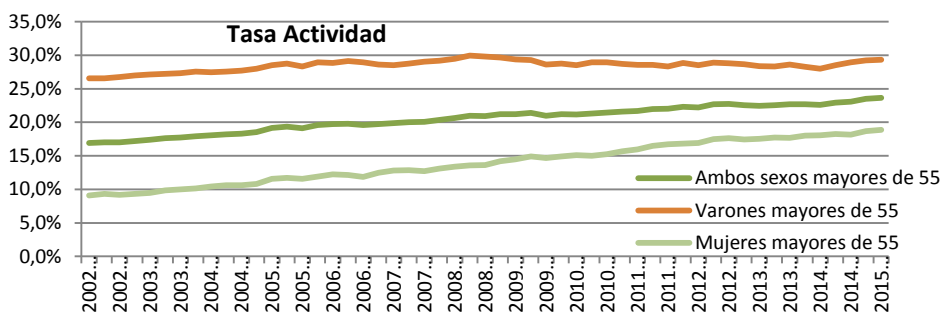


Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

Finalmente, en el tramo de edad superior, mayor de 55 años, la situación es sensiblemente diferente por presentar unas cifras mucho más reducidas en términos absolutos, aproximadamente un tercio del segmento anterior. La

tasa de actividad entre los varones se ha situado en el entorno del 35%, en las zonas más punteras y cinco puntos menos en la media de España. Mientras que en el caso de las mujeres la media se sitúa en el entorno del 18%, registrándose una importante reducción en la brecha que tradicionalmente ha existido entre hombres y mujeres en este tramo de edad.

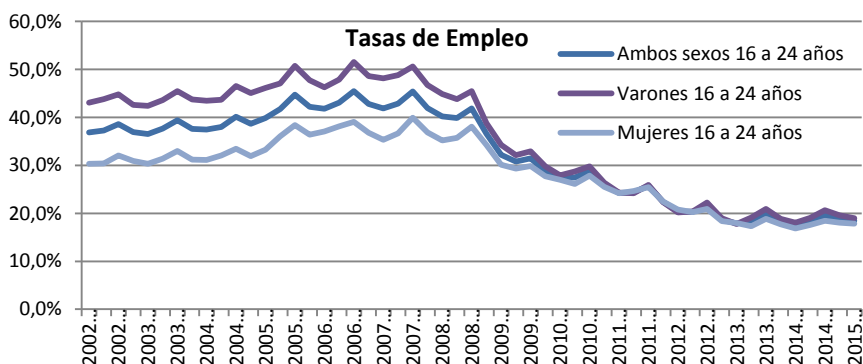
Gráfico 11



Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

En relación a las *tasas de empleo*, se pueden encontrar notables diferencias dentro del grupo de los más jóvenes. Antes de la crisis había importantes diferencias en cuanto a la tasa de empleo entre hombres y mujeres, lo que evidencia la exposición de este colectivo a la evolución del ciclo económico. En concreto, la tasa de empleo femenina antes de la crisis fue claramente inferior a la masculina, siempre por debajo del 40%, mientras que la de los varones fue superior al 50%, creciendo ambas en torno a un 5%, hasta el año 2007, pero después de este año se invierte la tendencia y ambas tasas se redujeron por encima del 40% hasta que se recuperan ligeramente a partir del año en curso.

Gráfico 12

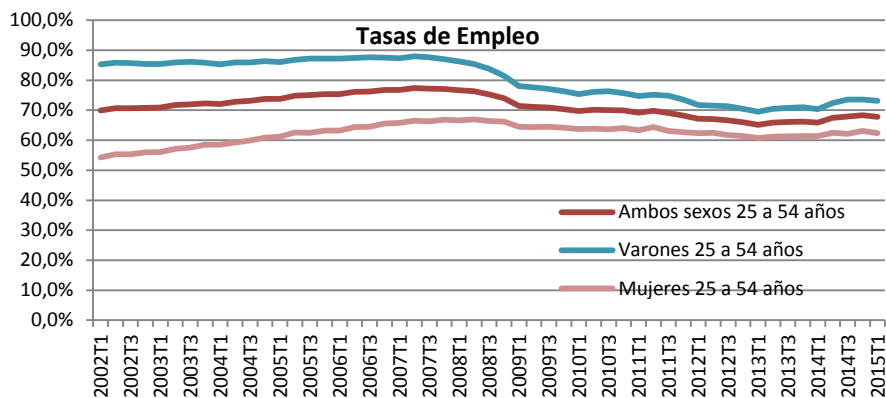


Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

En el grupo de edad intermedia, la tasa de empleo muestra importantes diferencias por razón de género, reflejando al igual que el anterior el efecto de la evolución económica, aunque con mayor nitidez en el apartado masculino.

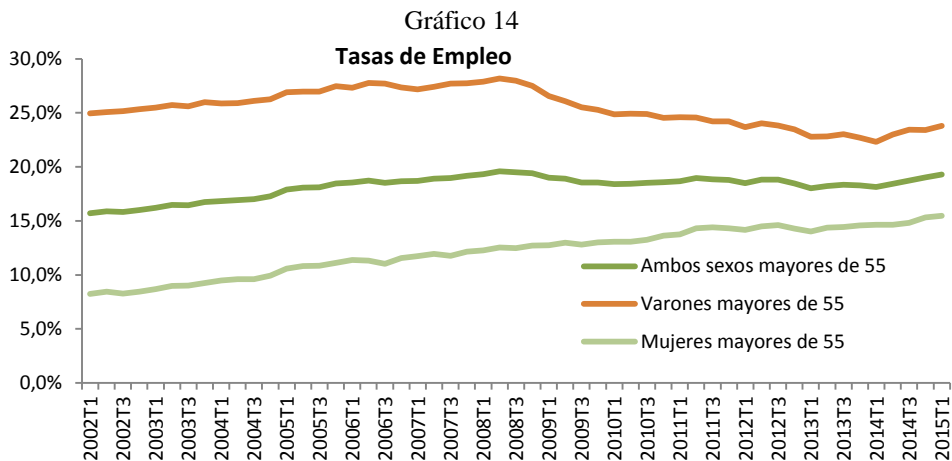
En efecto, las mujeres han logrado mantener la tasa de empleo al nivel previo a la crisis económica, en torno al 60% con diferencias de hasta diez puntos porcentuales en las comunidades más avanzadas. Sin embargo entre los varones, el efecto de la crisis ha sido más intenso, reduciéndose casi un 20% en la mayor parte del territorio nacional, aunque algo menos en algunas comunidades.

Gráfico 13



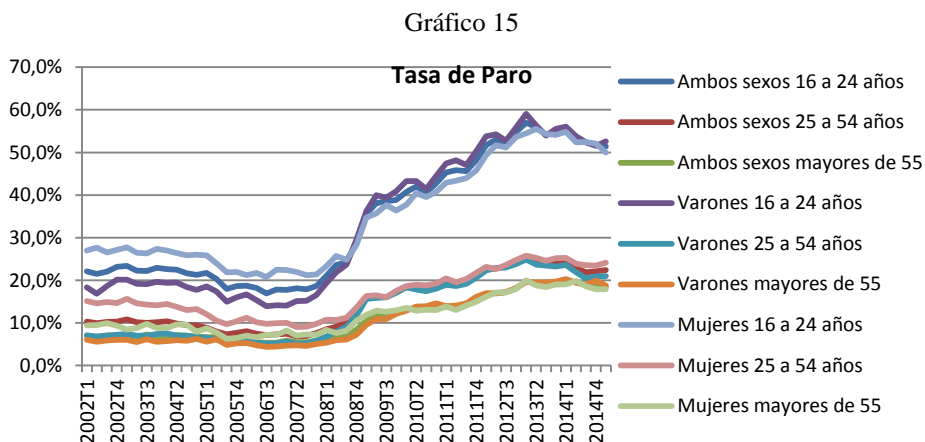
Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

Finalmente, en el grupo de los mayores de 55 años, la evolución del empleo ha sido muy parecida a la tasa de actividad, reflejando como la anterior, las diferencias de género. Así mientras entre las mujeres el empleo se mantuvo e incluso fue creciente en esos años de crisis, si bien a un nivel muy inferior al de los varones, entre éstos últimos la tasa de empleo se redujo como en el resto de tramos de edad, aunque en los últimos trimestres parece recoger una cierta recuperación, no obstante, en términos relativos representa una cifra sensiblemente menor que el tramo anterior.



Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

En cuanto a la evolución de la *tasa de paro por edades*, al contrario que con las tasas anteriores aquí no hay diferencias, en todos los tramos se nota el efecto negativo de la crisis. Así entre los más jóvenes, si al principio de la crisis era relativamente fácil encontrar un empleo con tasas de paro en torno al 15%, se ha pasado a una situación de desempleo en torno al 50%, con mayor efecto en el tramo femenino, tanto en las Comunidades más desarrolladas como en el resto de zonas. En el segundo tramo de edad (25-54 años), también se ha notado el efecto de la crisis y la tasa de paro ha crecido notablemente, situándose en torno al 30%, algo menor en las grandes ciudades. Al igual que ha sucedido en el tramo de más edad, mayores de 55 años.



Fuente: Elaboración propia sobre datos INE.

2. BRECHA SALARIAL

Es una realidad evidenciada de forma generalizada y en todos los países desarrollados que las mujeres ganan menos que los hombres aun realizando el mismo trabajo. Esta diferencia denominada discriminación salarial por razón de sexo, o brecha salarial, ha ido ganando una importancia progresiva y son numerosos los estudios y trabajos que analizan y tratan de explicar el porqué de estas diferencias, que pueden considerarse desde puntos de vista diferentes y por ello no existe un consenso generalizado ni siquiera en la forma de denominarla.

Es tanta y tan amplia la bibliografía al respecto que simplemente resumiré de forma muy sintética sus líneas fundamentales y su evolución. Ya en 1848, uno de los padres de la Economía, J. Stuart Mill, hacía referencia a la desigualdad existente entre los salarios masculinos y femeninos, planteando la necesidad de estudiar el porqué de las mismas. Posteriormente en los años cincuenta, los trabajos de Gary Bécker (1957) trataron de dar una respuesta a esas diferencias y cuantificarlas. Pero fue posteriormente con los trabajos de Oaxaca y Blinder (1973), cuando se aplicaron las técnicas econométricas que permitieron una definición y sobre todo una cuantificación más precisa de esas diferencias, estimando ecuaciones de salarios para hombres y mujeres, que han sido la base para las investigaciones posteriores.

Desde entonces la diferencia salarial se ha venido explicando de dos formas diferentes:

- Teoría del capital humano: Las mujeres ganan menos porque son menos productivas que los hombres. Ellas invierten menos en capital humano, sobre todo en formación específica para un determinado puesto de trabajo, porque esperan pasar menos tiempo trabajando. Desde este punto de vista, la diferencia salarial es económicamente eficiente.
- Teoría de la discriminación de la mujer: Las mujeres no ganan menos por ser menos productivas, sino porque están discriminadas en el mercado de trabajo y en las oportunidades laborales. Desde esta perspectiva, la diferencia salarial por razón de sexo es económicamente ineficiente.

Ambas visiones se han ido utilizando y complementando, existiendo un amplio consenso en que *“parte de la diferencia salarial por razón de sexo está justificada por las diferentes dotaciones de capital humano que presentan hombres y mujeres, pero otra parte de la misma no puede ser explicada por razones diferentes al sexo”* (G. de Cabo Serrano; M.J. Garzón. 2007). Esto es, existen diferencias

de productividad entre hombres y mujeres que explican un mayor salario masculino, pero que no explican la totalidad de la brecha salarial.

Por simplificar, podemos diferenciar dos tipos de discriminación: ex ante, ex post.

Discriminación Ex ante: Para referirnos a aquel tipo de discriminación que se produce antes de acceder a un puesto de trabajo, en donde los aspectos sociológicos cobran gran importancia.

Discriminación Ex post: Para referirnos a aquel tipo de discriminación que se sufre una vez que se ha accedido a un puesto de trabajo y que muchos autores denominan como discriminación salarial; para referirse no sólo a que se cobre un salario diferente por realizar el mismo trabajo, sino que también se cobren salarios diferentes por realizar un trabajo de igual valor o un trabajo equivalente. En este sentido, se consideran de igual valor o equivalentes los trabajos que exigen a quien lo realicen un conjunto similar de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes, iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional) y responsabilidades.

Dentro de esta discriminación salarial, otros autores distinguen, además, entre discriminación directa e indirecta. La discriminación directa se produce cuando se da un tratamiento diferenciado y desfavorable a una persona por razón exclusiva de su sexo. La discriminación indirecta supone dar a hombres y mujeres un tratamiento neutro no discriminatorio, del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre la mujer.

Esto es, cualquier disposición, criterio o práctica laboral, aparentemente neutral, que perjudique a la mujer de forma desproporcionada, supone discriminación indirecta, salvo que dicha disposición, criterio o práctica sea apropiada y necesaria y se pueda justificar por factores objetivos no relacionados con el sexo (Van Laere, 1998).

Antes de pasar a comentar los últimos datos de brecha salarial en España, haremos un breve resumen de la situación en el ámbito Europeo¹. Por término medio, las mujeres de la UE ganan alrededor de un 16% menos por hora que los hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres no son las mismas en toda Europa. Es inferior al 10% en Eslovenia, Malta, Polonia,

¹ Tomado del informe: “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea”. Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea 2014, Luxemburgo.

Italia, Luxemburgo y Rumanía, pero superior al 20% en Hungría, Eslovaquia, la República Checa, Alemania, Austria y Estonia.

Aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido ligeramente en la última década, hay algunos países donde se ha incrementado (Hungría, Portugal) y existe a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad. Por término medio, en 2012, el 83% de las mujeres jóvenes de la UE cursaban al menos estudios de secundaria, frente al 77,6% de los hombres. Además, las mujeres representan el 60% de los graduados universitarios de la UE.

La tasa media de empleo entre las mujeres de Europa es en torno del 63%, frente en torno al 75% de los hombres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años.

Las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial de la UE. Un 34,9% de mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a solo el 8,6% de los hombres. Todo ello repercute negativamente en el desarrollo de sus carreras profesionales, su formación, su derecho a una pensión y sus prestaciones por desempleo, lo que tiene a su vez efectos sobre la brecha salarial.

El impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres, es que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad. En 2012, el 21,7% de las mujeres a partir de 65 años estaban en situación de riesgo de pobreza, frente al 16,3% de hombres de la misma edad.

Acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres es uno de los objetivos fundamentales de la «Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)». La Estrategia establece líneas de actuación en cinco ámbitos: la economía y el mercado laboral; la igualdad salarial; la igualdad en los puestos de alto nivel; la forma de abordar la violencia de género; y la promoción de la igualdad más allá del ámbito de la UE.

Gráfico 16



Fuente: Brecha salarial en la Unión Europea 2.014

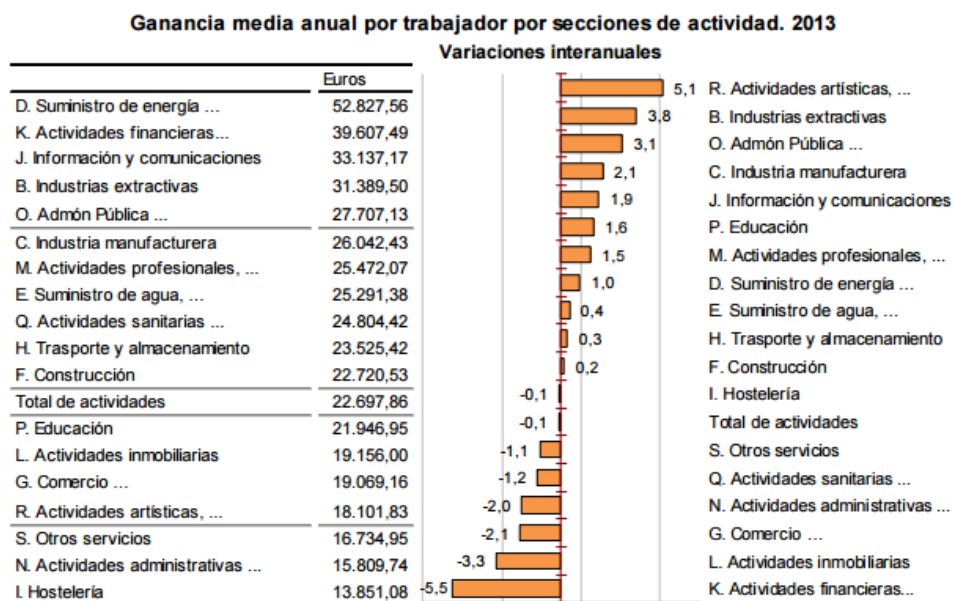
En España, el Instituto Nacional de Estadística (INE) es quien recopila la información relativa a los salarios, mediante la Encuesta de Estructura Salarial (EES). Es de carácter cuatrienal siendo la última la publicada en el año 2010, aunque anualmente publica una estimación, siendo la última publicación la del año 2013 publicada en Junio de 2015 y que por su interés recogemos a continuación.

La ganancia media anual por trabajador fue de 22.697 €, algo inferior (0,1%) a la registrada el año anterior. No obstante esta medida tiene un cierto sesgo debido a que el número de trabajadores con bajos salarios es mucho mayor que aquéllos que los tienen altos, por eso esta ganancia media es superior tanto al salario mediano (el que divide a los trabajadores en dos partes iguales) que es de 19.029 €, como al sueldo más frecuente, que es bastante inferior 15.500 €.

Por sexo, los hombres tuvieron una ganancia media anual de casi 26.675 € mientras que la de las mujeres fue de algo más de 19.514 €, lo que supone el 76% de la masculina, aunque factores como tipo de contrato o antigüedad pueden matizar la diferencia. No obstante si tenemos en cuenta que algo más del 18% de las mujeres tuvieron en 2013 ingresos salariales inferiores al salario mínimo interprofesional (641 € mensuales) y que sólo poco más del

4,5% de las mujeres tuvieron unos salarios cinco veces superiores al SMI (frente a algo más del 10% de los varones) y que de los trabajadores que menos cobran el 64,4% son mujeres, se puede concluir que en nuestro país existe discriminación salarial.

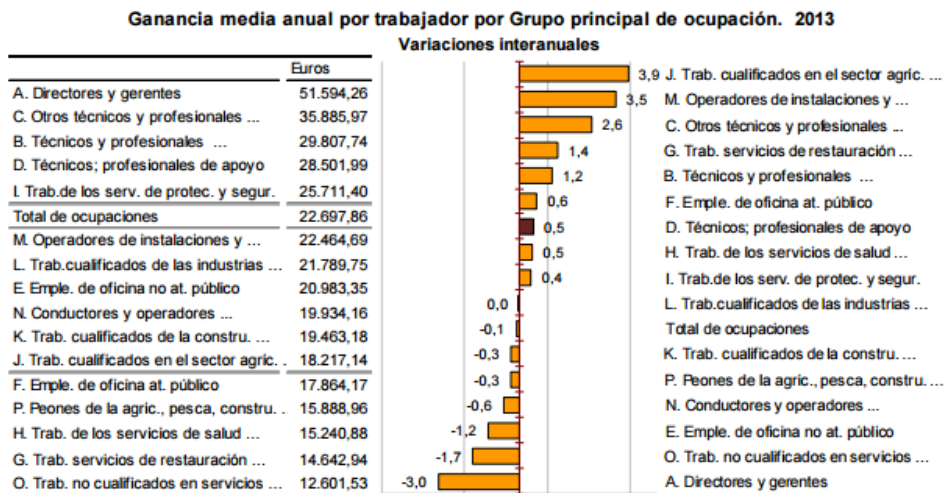
Si consideramos el *salario por actividad económica*, en todas ellas las mujeres tuvieron un salario inferior al de los varones. Parte de esta diferencia se explica por las desigualdades existentes en el tipo de jornada y contrato. Una vez más, la actividad que presenta el mayor salario medio anual es el Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado con 52.827 €, casi un 133% superior a la media nacional, seguida por las Actividades financieras y de seguros, con 39.607 € al año, aunque es inferior a la obtenida el año anterior. En el otro extremo, se sitúan Hostelería con un salario medio anual de 13.851 €, que es un 39% inferior a la media y Actividades administrativas y servicios auxiliares con algo más de 15.809 € al año, un 30% inferior a la media.



Fuente. INE. Encuesta anual de estructura salarial 2013.

Por ocupación, son los Directores y gerentes los que tienen de media los salarios más altos, casi un 134% superiores a la media, seguidos de Técnicos, profesionales científicos e intelectuales. Las ocupaciones que tuvieron los salarios más bajos fueron Trabajadores no cualificados y los

trabajadores de los servicios de restauración y comercio. Si diferenciamos dentro de ocupación entre hombres y mujeres, las ocupaciones con los salarios más altos fueron las mismas tanto para hombres como para mujeres y lo mismo ocurre con las que tuvieron los salarios más bajos. Hay que señalar, no obstante, que en todas las ocupaciones, las mujeres cobraron unos salarios inferiores al de los hombres.



Fuente. INE. Encuesta anual de estructura salarial 2013.

En cuanto a las diferencias salariales por *tipo de jornada*, aquí sí se registran notables diferencias, porque la jornada sí influye directamente en el nivel salarial. Así el salario medio anual en la jornada a tiempo parcial fue inferior al 50% del salario medio total, tanto para los hombres como para las mujeres. Como se puede apreciar en el cuadro siguiente, los varones ganan más que las mujeres tanto a tiempo completo como a tiempo parcial y únicamente creció respecto al año anterior la ganancia media a tiempo completo, disminuyendo en el resto.

Ganancia media anual por tipo de jornada. 2013

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	22.697,86	-0,1	19.514,58	-0,1	25.675,17	0,0
Tiempo completo	26.345,72	1,0	23.994,34	1,4	28.095,60	0,7
Tiempo parcial	10.056,10	-2,6	9.766,17	-2,2	10.670,74	-3,3

Fuente. INE. Encuesta anual de estructura salarial 2013.

Sin embargo, esta comparación, que es válida desde el punto de vista de los ingresos de los trabajadores, no resulta pertinente si comparamos salarios como "precio de la mano de obra" puesto que los salarios a tiempo completo corresponden a más horas de trabajo que los de tiempo parcial. Por esta razón, la ganancia por hora se convierte en la variable relevante.

Ganancia media por hora según tipo de jornada. 2013

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	14,64	0,5	13,21	0,9	15,87	0,3
Tiempo completo	15,19	0,6	13,91	0,9	16,12	0,5
Tiempo parcial	11,06	0,2	10,39	1,2	12,64	-2,0

Fuente. INE.Encuesta anual de estructura salarial 2013

En cuanto a la ganancia media *por tipo de contrato*, como es lógico los contratos de duración determinada tuvieron un salario inferior en un 34,5% a los indefinidos. Y por sexo, las mujeres cobraron menos que la media de salario independientemente del que el contrato fuera indefinido o n, como se recoge en el cuadro siguiente.

Ganancia media anual por tipo de contrato. 2013

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	22.697,86	-0,1	19.514,58	-0,1	25.675,17	0,0
Duración indefinida	24.333,43	0,2	20.643,16	0,0	27.768,03	0,6
Duración determinada	15.433,14	-2,9	14.570,13	-2,2	16.258,07	-3,7

Fuente. INE.Encuesta anual de estructura salarial 2013

Si consideramos la *edad de los trabajadores*, la ganancia media por edad nos indica que, en general, los trabajadores de más edad son los que más ganan, sean hombres o mujeres. Si bien, se siguen manteniendo diferencias en cuanto a que a igual edad, los arones ganan más que las mujeres. Aunque hay que destacar que la mayor formación está incidiendo positivamente en los salarios, en cuanto a que los más jóvenes están ganando unos salarios comparativamente más elevados que los trabajadores más mayores, especialmente en el caso de las mujeres.

Ganancia media anual por grupos de edad. 2013

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	22.697,86	-0,1	19.514,58	-0,1	25.675,17	0,0
Menos de 25 años	10.541,15	-5,4	9.287,9	-6,9	11.716,15	-4,3
De 25 a 29 años	15.587,21	-4,0	14.462,27	-3,9	16.853,47	-4,4
De 30 a 34 años	19.452,11	-3,7	17.443,94	-3,1	21.468,59	-4,7
De 35 a 39 años	22.522,09	-1,8	19.659,26	-1,9	25.217,67	-1,7
De 40 a 44 años	23.973,45	-0,8	20.713,21	-1,1	26.968,77	-0,1
De 45 a 49 años	24.781,25	0,4	20.987,98	0,8	28.371,35	0,4
De 50 a 54 años	25.748,79	-0,7	21.483,87	-1,2	29.561,34	0,0
De 55 a 59 años	27.406,12	0,9	22.563,92	0,7	31.691,39	1,1
De 60 a 64 años	22.626,56	1,5	20.520,08	2,8	24.188,15	1,6
65 y más años	24.538,14	-4,6	*17.821,32	--	30.323,76	-4,8

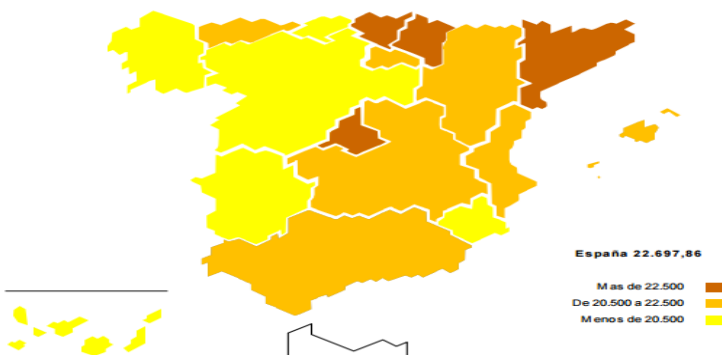
TAMAÑO MUESTRAL DE LAS CELDAS: Cuando la casilla esta marcada con un asterisco (*) indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500 por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Fuente. INE.Encuesta anual de estructura salarial 2013

Finalmente, por Comunidades Autónomas, los salarios más altos se registraron en el país vasco, Madrid y Cataluña, todos ellos por encima de la media nacional, en el resto de comunidades el salario medio fue inferior a la media nacional, siendo Canarias, Galicia y Extremadura, por ese orden las áreas en las que se ganó menos.

Diferenciando *por sexos* en cada comunidad, existen notables divergencias debidas a las diferencias en la ocupación y en la estructura del empleo, aunque en todas las comunidades, los varones ganaron más que las mujeres. Registrándose la mayor diferencia en Aragón, Navarra y Cantabria y la menor en las Islas Baleares.

Ganancia media anual por trabajador. 2013 (en euros)



Fuente. INE.Encuesta anual de estructura salarial 2012

De todo lo visto con anterioridad está claro que las mujeres cobran menos que los hombres en todos los conceptos retributivos analizados sólo por razón de su sexo de forma que se mantiene una brecha salarial más que notable entre hombres y mujeres.

En este sentido se mantienen y merece la pena incluir las conclusiones del informe “Determinantes de la brecha salarial de género en España ²”, que aunque está basado en la anterior encuesta de estructura salarial (2006), utilizó una metodología nueva, desarrollando una base de datos inédita de tal forma que el enfoque del estudio no se dirige principalmente a la cuantificación de las diferencias por sexo en la retribución, que pueden considerarse brechas salariales discriminatorias, sino a los determinantes que permiten la existencia y persistencia estructural de dichas brechas. Por otro lado, incorpora, como novedad en el ámbito del análisis económico de este fenómeno, las características de productividad, rentabilidad y competitividad, permitiendo realizar una cuantificación de la estructura salarial de hombres y mujeres en relación con dichos aspectos económicos.

Se observa que un peso muy destacado de la brecha salarial permanece inexplicado, por lo que a pesar de los importantes esfuerzos y avances producidos en las última década, es necesario continuar avanzando en materias relacionadas con las características individuales no relacionadas directamente con el trabajo que desempeñan las personas, la dispersión existente de salarios dentro de la empresa y la mejor caracterización de los componentes de la remuneración.

En términos generales, las conclusiones revelan que efectivamente existe diferencia de salarios (tanto en ganancia por hora como en remuneración por rendimiento) entre los hombres y las mujeres, tal y como ha recogido la literatura y las estadísticas. Del análisis descriptivo derivado de la explotación de la base de datos se extraen las siguientes ideas:

- *Las mujeres cobran menos que los hombres en cualquier circunstancia o característica personal, laboral, geográfica o empresarial*
- *La brecha salarial es mayor si se mide por rendimiento (41,3%) que por ganancia media por hora (19,3%).*

Es necesario por tanto, trabajar en el segmento de población empresarial con las siguientes características, dado que son los que concentran una mayor discriminación salarial: Con convenio colectivo de ámbito más reducido; con mayor tamaño; sociedades anónimas; de la construcción; con mayor grado de competitividad.

² Determinantes de la brecha salarial de género en España. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales. Dirección general para la igualdad de oportunidades. 2010.

Como puede apreciarse, las conclusiones del informe vienen a corroborar todo lo dicho anteriormente con relación a la brecha salarial.

3. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y SECTORIAL DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

La concentración de las mujeres y los hombres en diferentes ocupaciones constituye un hecho empírico fundamental de la distribución del empleo. Es, además, uno de los campos más significativos en los que se manifiesta la desigualdad de género en el mercado de trabajo y, asimismo, está estrechamente relacionada con la desigualdad salarial entre hombres y mujeres existente en el mercado de trabajo.

La observación de elevados niveles de segregación ocupacional de género a lo largo del último siglo ha suscitado el interés de una serie de economistas y sociólogos por el estudio de este tema, a partir de cuyas aportaciones ha ido surgiendo una importante literatura empírica³ y teórica. Respecto de esta última, se puede decir que el fundamento teórico del fenómeno de la segregación ocupacional y sectorial de género se puede encontrar, entre otras, en la teoría del capital humano (Brown y Corcoran 1997)⁴; en las versiones del modelo de preferencia por la discriminación de Becker (1957) en las que, o bien los empleados o bien los clientes de la empresa tienen prejuicios respecto del trabajo femenino; en el “modelo del

³ Véase, por ejemplo, Beller 1982; Karmel y Maclachlan 1988; Blau, Simpson y Anderson 1998. En España se pueden destacar los estudios de Casas (1987), que obtiene una ligera reducción de la segregación para el período 1976-1985; Sánchez (1993), que obtiene que la segregación aumentó ligeramente a lo largo del período 1977-88; Otero y Gradín (2001), los cuales analizan el período 1979-1998 y desagregan por CCAA, concluyendo que en España se observa un incremento de la segregación en la segunda mitad de los años noventa, y que se produce una clara persistencia de la misma en diferentes CCAA, las cuales muestran diferencias importantes en la forma de inserción de la mujer en el mercado de trabajo, estrechamente vinculadas a sus peculiaridades sectoriales; y, finalmente, el trabajo de Maté, Nava y Rodríguez 2001, los cuales analizan la segregación ocupacional a lo largo del período 1994-1999.

⁴ Razonando en términos de la teoría del capital humano, las mujeres podrían acceder al mercado de trabajo con un menor nivel de capital humano que los hombres o con un tipo de titulación diferente (segregación educacional). También podrían estar acumulando menos experiencia laboral debido a un mayor grado de intermitencia en su vida profesional (por ejemplo, debido al cuidado de los hijos). Estos aspectos ejercerían su influencia por el lado de la oferta, en la medida en que las mujeres elegirían (en promedio) ocupaciones con menores requerimientos en materia de experiencia; y por el lado de la demanda, al influir en las decisiones de contratación de los empleadores, que verían en estos aspectos costes indirectos en la contratación de mujeres.

amontonamiento” (crowding model) de Bergmann (1986); o en la teoría del mercado de trabajo dual (Goldin 1986, Bulow y Summers1986)⁵.

Este interés se complementa con la creciente preocupación de las autoridades políticas por desarrollar políticas públicas encaminadas a combatir las desigualdades de género en el mercado de trabajo.

El esquema que se va a seguir es el siguiente: en primer lugar, se examinan los cuadros y los gráficos correspondientes a la distribución de las ocupadas y los ocupados por ocupaciones y por sectores; en segundo lugar se analiza el crecimiento del empleo en las ocupaciones y en los sectores calificados como de “femeninos” o “masculinos”; en tercer lugar se calculan los índices de disimilitud (ID) para ocupaciones y sectores (a dos dígitos) y se estudia su evolución a lo largo de los últimos años; en cuarto lugar, se muestran los ID de ocupaciones según edad, nivel de formación, sector y comunidad autónoma; finalmente, el trabajo se cierra con un apartado dedicado a conclusiones.

3.1. Distribución de las ocupadas y los ocupados por ocupaciones y por sectores

Para el análisis de la distribución de las ocupadas y los ocupados por ocupaciones y por sectores que se llevará a cabo a continuación, se van a emplear los tres siguientes indicadores:

La *participación* de las mujeres en cada una de las ocupaciones, que no es otra cosa que el porcentaje de mujeres en cada una de esas ocupaciones; por ejemplo, para la *i*-ésima ocupación, la participación de las mujeres se define como el número de mujeres en la ocupación *i*, dividido por el total de trabajadores de esa ocupación y multiplicado por cien.

$$\frac{\text{Mujeres en la ocupación } i \times 100}{\text{Total de trabajadores en la ocupación } i}$$

La *representación* de las mujeres en la *i*-ésima ocupación, definida como el porcentaje de mujeres en la *i*-ésima ocupación dividido por el porcentaje de mujeres en el empleo total.

$$\frac{\% \text{ de mujeres en la ocupación } i}{\% \text{ de mujeres en el empleo total}}$$

⁵ Para una amplia panorámica sobre las justificaciones teóricas de la segregación ocupacional de género, así como su relación con el diferencial salarial entre hombres y mujeres, véanse los capítulos 5 a 7 de Blau, Ferber y Wincler (2001); y el capítulo 14 de McConnell, Brue y Macpherson (2003).

Si en la ocupación i se obtiene un valor para la representación que es mayor que uno, entonces se dice que las mujeres están sobre-representadas en esa ocupación, en el sentido de que su participación en esa ocupación supera a la participación media de las mujeres en el empleo total de la economía⁶. Por el contrario, si en la ocupación i se obtiene un valor para la representación que es menor que 1, entonces se dice que las mujeres están infra-representadas en ella.

La *concentración* de las mujeres en la i -ésima ocupación, que indica la fracción (el porcentaje) del empleo femenino total que se sitúa la ocupación i .

$$\frac{\text{Mujeres en la ocupación } i \times 100}{\text{Empleo femenino}}$$

3.1.1. Ocupaciones

En la tabla 1 siguiente se recoge la *Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 (CNO 2011)* a tres dígitos. Esto supone que el nivel de desagregación es el máximo disponible en la actualidad y por su indudable interés, lo recogemos en su totalidad, a pesar de su extensión. Muestra el *Total de individuos* por ocupación a partir de los datos de la EPA 2014.

Se ha diferenciado entre hombres y mujeres y luego dentro de cada uno de los sexos, se han calculado los indicadores que nos van a permitir establecer *la participación, la representación y la concentración* de cada uno en cada ocupación. Adicionalmente, se han añadido colores a cada uno de los indicadores para poder determinar más fácilmente en cada caso la importancia de hombres y mujeres en cada ocupación y en cada uno de los indicadores.

En la tabla 2, se han reordenado las ocupaciones de la tabla 1, en función del porcentaje de participación de las mujeres y adicionalmente en ocupaciones “femeninas” (o feminizadas), ocupaciones masculinas y ocupaciones integradas en términos de género. Ello exige la elección de una variable de agrupación y de un umbral que permitan clasificar cada ocupación como femenina, masculina o integrada. La variable de agrupación

⁶ Obsérvese que, al ser la participación de las mujeres en el empleo total de la economía española del 45,6%, una ocupación en la que, por ejemplo, la participación de la mujer fuese del 48% figuraría como una ocupación en donde existe una sobre-representación de la mujer. Una alternativa a esta definición sería aquella que considerase que existe sobre-representación femenina en una ocupación cuando el porcentaje de mujeres superase el 50% del empleo en esa ocupación. Sin embargo esta definición ignoraría el hecho de que, en el presente, la participación de la mujer en el mercado de trabajo español es significativamente menor a la del hombre.

elegida es *la representación*, y el umbral seleccionado es 1,25⁷, de manera que ello permite definir las tres agrupaciones de la siguiente forma:

- Las *ocupaciones femeninas* son aquellas en las que la representación de las mujeres es mayor a 1,25; es decir, son aquellas ocupaciones en las que el porcentaje de mujeres supera al porcentaje de mujeres en el empleo total (que es del 45,6%) en un 25%. Esto es lo mismo que decir que se consideran femeninas las ocupaciones con un porcentaje de mujeres superior al 57%.
- Las *ocupaciones masculinas* son aquellas en las que la representación de los hombres es mayor a 1,25; esto es, son aquellas ocupaciones en las que el porcentaje de hombres supera al porcentaje de hombres en el empleo total (el 54,4%) en un 25%. Por tanto, se consideran masculinas las ocupaciones con un porcentaje de hombres superior al 68%.
- Las *ocupaciones integradas* en términos de género son aquellas en las que la representación de las mujeres/hombres está comprendida entre 1 y 1,25.

Tabla 1
CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES 2011. (CNO 2011)

CLASIFICACION NACIONAL OCUPACIONES 2011 (CNO-2011)	Número individuos 2014		Mujeres			Varones			
	Varón	Mujer	Participación	Representación	Concentración	Participación	Representación	Concentración	
TOTAL	17344174	9442670	7901504	45,6%	1	100,0%	54,4%	1,0	100%
001 Oficiales y suboficiales de las fuerzas armadas	35883	1118	3,0%	0,1	0,0%	97,0%	1,8	0,4%	
002 Tropa y manriera de las fuerzas armadas	46552	12026	20,5%	0,5	0,2%	79,5%	1,5	0,5%	
111 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de	11173	9429	45,8%	1,0	0,1%	54,2%	1,0	0,1%	
112 Directores generales y presidentes ejecutivos	16410	1906	10,4%	0,2	0,0%	89,6%	1,6	0,2%	
121 Directores de departamentos administrativos	61718	39394	39,0%	0,9	0,5%	61,0%	1,1	0,7%	
122 Directores comerciales, de publicidad, relaciones públicas y de investigación y desarrollo	73149	24556	25,1%	0,6	0,3%	74,9%	1,4	0,8%	
131 Directores de producción de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras, y de industrias manufactureras, de mine	106083	23637	18,2%	0,4	0,3%	81,8%	1,5	1,1%	
132 Directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC- y de empresas de servicios profesion	82969	47607	36,5%	0,8	0,6%	63,5%	1,2	0,9%	
141 Directores y gerentes de empresas de alojamiento	8785	8175	48,2%	1,1	0,1%	51,8%	1,0	0,1%	
142 Directores y gerentes de empresas de restauración	35240	19851	34,9%	0,8	0,2%	65,1%	1,2	0,4%	
143 Directores y gerentes de empresas de comercio al por mayor y al por menor	81792	33396	29,0%	0,6	0,4%	71,0%	1,3	0,9%	
150 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	60437	33361	35,6%	0,8	0,4%	64,4%	1,2	0,6%	
211 Médicos	97988	99827	50,5%	1,1	1,3%	49,5%	0,9	1,0%	
212 Profesionales de enfermería y partería	37256	210489	85,0%	1,9	2,7%	15,0%	0,3	0,4%	
213 Veterinarios	11371	7880	40,9%	0,9	0,1%	59,1%	1,1	0,1%	
214 Farmacéuticos	13639	45511	76,9%	1,7	0,6%	23,1%	0,4	0,1%	
215 Otros profesionales de la salud	37048	68512	64,9%	1,4	0,9%	35,1%	0,6	0,4%	
221 Profesores de universidades y otra enseñanza superior -excepto formación profesional-	49305	33233	40,3%	0,9	0,4%	59,7%	1,1	0,5%	
222 Profesores de formación profesional -materias específicas-	23086	18619	44,6%	1,0	0,2%	55,4%	1,0	0,2%	
223 Profesores de enseñanza secundaria -excepto materias específicas de formación profesional-	106245	151947	58,9%	1,3	1,9%	41,1%	0,8	1,1%	
224 Profesores de enseñanza primaria	56643	194432	77,7%	1,7	2,5%	22,3%	0,4	0,6%	
225 Maestros y educadores de enseñanza infantil	5121	107702	95,5%	2,1	1,4%	4,5%	0,1	0,1%	
231 Profesores y técnicos de educación especial	7817	26625	77,3%	1,7	0,3%	22,7%	0,4	0,1%	
232 Otros profesores y profesionales de la enseñanza	43682	93935	68,3%	1,5	1,2%	31,7%	0,6	0,5%	
241 Físicos, químicos, matemáticos y afines	20425	18085	47,0%	1,0	0,2%	53,0%	1,0	0,2%	
242 Profesionales en ciencias naturales	34263	24777	42,0%	0,9	0,3%	58,0%	1,1	0,4%	
243 Ingenieros -excepto ingenieros agrónomos, de montes, eléctricos, electrónicos y TIC-	91339	22591	19,8%	0,4	0,3%	80,2%	1,5	1,0%	
244 Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones	36039	10164	22,0%	0,5	0,1%	78,0%	1,4	0,4%	
245 Arquitectos, urbanistas e ingenieros geógrafos	32739	19216	37,0%	0,8	0,2%	63,0%	1,2	0,3%	
246 Ingenieros técnicos -excepto agrícolas, forestales, eléctricos, electrónicos y TIC-	47292	10365	18,0%	0,4	0,1%	82,0%	1,5	0,5%	
247 Ingenieros técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones	36807	1379	3,6%	0,1	0,0%	96,4%	1,8	0,4%	
248 Arquitectos técnicos, topógrafos y diseñadores	58453	23632	28,8%	0,6	0,3%	71,2%	1,3	0,6%	
251 Jueces, magistrados, abogados y fiscales	76646	56150	42,3%	0,9	0,7%	57,7%	1,1	0,8%	
259 Otros profesionales del derecho	23560	28120	54,4%	1,2	0,4%	45,6%	0,8	0,2%	
261 Especialistas en finanzas	44500	42339	48,8%	1,1	0,5%	51,2%	0,9	0,5%	
262 Especialistas en organización y administración	86964	36959	53,3%	1,2	1,3%	46,7%	0,9	0,9%	
263 Técnicos de empresas y actividades turísticas	2108	2119	50,1%	1,1	0,0%	49,9%	0,9	0,0%	
264 Profesionales de ventas técnicas y médicas -excepto las TIC-	9712	6604	40,5%	0,9	0,1%	59,5%	1,1	0,1%	
265 Otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas	28768	30632	51,6%	1,1	0,4%	48,4%	0,9	0,3%	
271 Analistas y diseñadores de software y multimedia	81745	24603	23,1%	0,5	0,3%	76,9%	1,4	0,9%	
272 Especialistas en bases de datos y en redes informáticas	30406	6558	17,7%	0,4	0,1%	82,3%	1,5	0,3%	
281 Economistas	28494	17167	37,6%	0,8	0,2%	62,4%	1,1	0,3%	

⁷ Véase el capítulo 5 de Anker (1998), para una revisión de los umbrales utilizados en otros trabajos.

Mind the Gap - Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres

CLASIFICACION NACIONAL OCUPACIONES 2011 (CNO-2011)	Número individuos 2014		Mujeres				Varones			
	Varón	Mujer	Participación	Representación	Concentración	Participación	Representación	Concentración		
			45.6%	1	100.0%	54.4%	1.0	100%		
TOTAL	1734474	9442670	7901504	45.6%	1	100.0%	54.4%	1.0	100%	
282 Sociólogos, historiadores, psicólogos y otros profesionales en ciencias sociales	29614	99231	77.0%	1.7	1.3%	23.0%	0.4	0.3%		
283 Sacerdotes de las distintas religiones	8403	441	5.0%	0.1	0.0%	96.0%	1.7	0.1%		
291 Archivistas, bibliotecarios, conservadores y afines	6605	10677	61.8%	1.4	0.1%	38.2%	0.7	0.1%		
292 Escritores, periodistas y lingüistas	30760	34828	53.1%	1.2	0.4%	46.9%	0.9	0.3%		
293 Artistas creativos e interpretativos	36319	18373	33.6%	0.7	0.2%	66.4%	1.2	0.4%		
311 Delineantes y dibujantes técnicos	28798	7413	20.5%	0.4	0.1%	79.5%	1.5	0.3%		
312 Técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	81282	22795	21.9%	0.5	0.3%	78.1%	1.4	0.9%		
313 Técnicos en control de procesos	35544	8532	15.5%	0.3	0.1%	84.5%	1.6	0.4%		
314 Técnicos de las ciencias naturales y profesionales auxiliares afines	9472	2925	23.6%	0.5	0.0%	76.4%	1.4	0.1%		
315 Profesionales en navegación marítima y aeronáutica	17269	2604	13.1%	0.3	0.0%	86.9%	1.6	0.2%		
316 Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	32044	18026	36.0%	0.8	0.2%	64.0%	1.2	0.3%		
320 Superiores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	70600	8822	10.2%	0.2	0.1%	89.8%	1.6	0.8%		
331 Técnicos sanitarios de laboratorio, pruebas diagnósticas y prótesis	15469	35866	69.5%	1.5	0.5%	30.1%	0.6	0.2%		
332 Otros técnicos sanitarios	16702	34250	67.2%	1.5	0.4%	32.8%	0.6	0.2%		
333 Profesionales de las terapias alternativas	2314	1523	39.7%	0.9	0.0%	60.3%	1.1	0.0%		
340 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	38969	37038	49.0%	1.1	0.7%	51.0%	0.9	0.4%		
351 Agentes y representantes comerciales	302593	77444	20.4%	0.4	1.0%	79.6%	1.5	3.2%		
352 Otros agentes comerciales	57221	38994	40.5%	0.9	0.5%	59.5%	1.1	0.6%		
353 Agentes inmobiliarios y otros agentes	36645	36506	49.3%	1.1	0.5%	50.7%	0.9	0.4%		
361 Asistentes administrativos y especializados	98646	22070	69.1%	1.5	0.6%	30.9%	0.6	1.0%		
362 Agentes de aduanas, tributos y afines que trabajan en tareas propias de la Administración Pública	7735	9955	56.3%	1.2	0.1%	43.7%	0.8	0.1%		
363 Técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	7803	146	1.8%	0.0	0.0%	98.2%	1.8	0.1%		
371 Profesionales de apoyo de ciencias jurídicas y sociales	19036	38271	64.2%	1.4	0.4%	35.8%	1.0	0.2%		
372 Deportistas, entrenadores, instructores de actividades deportivas; monitores de actividades recreativas	58338	51536	46.9%	1.0	0.7%	53.1%	1.0	0.6%		
373 Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias	34135	20853	37.9%	0.8	0.3%	62.1%	1.1	0.4%		
381 Técnicos en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al usuario	72400	17995	19.9%	0.4	0.2%	80.1%	1.5	0.8%		
382 Programadores informáticos	55982	14473	20.2%	0.4	0.2%	79.8%	1.5	0.8%		
383 Técnicos en grabación audiovisual, radiodifusión y telecomunicaciones	33223	6412	16.2%	0.4	0.1%	83.8%	1.5	0.4%		
411 Empleados contables y financieros	96647	158985	62.2%	1.4	2.0%	37.8%	0.7	1.0%		
412 Empleados de registro de materiales, de servicios de apoyo a la producción y al transporte	136256	66491	32.6%	0.7	0.8%	67.2%	1.2	1.4%		
421 Empleados de bibliotecas y archivos	7988	7988	78.0%	1.7	0.1%	22.0%	0.4	0.1%		
422 Empleados de servicios de correos, codificadores, correctores y producción de personal	34434	27453	44.4%	1.0	0.3%	55.6%	1.0	0.4%		
430 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	117159	305807	73.2%	1.6	3.9%	26.8%	0.5	1.2%		
441 Empleados de información y recepcionistas -excepto de hoteles-	13326	54792	80.5%	1.8	0.7%	19.5%	0.4	0.1%		
442 Empleados de agencias de viajes, recepcionistas de hoteles y telefonistas	49448	118705	70.6%	1.6	0.4%	29.4%	0.5	0.5%		
443 Agentes de encuestas	774	4006	83.8%	1.8	0.1%	16.2%	0.3	0.0%		
444 Empleados de ventanilla y afines -excepto taxilleros-	37850	29674	43.9%	1.0	0.4%	56.1%	1.0	0.4%		
445 Empleados administrativos en tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	112530	388716	77.1%	1.7	4.2%	22.9%	0.5	1.2%		
500 Camareros y cocineros propietarios	158726	109160	40.7%	0.9	1.4%	59.3%	1.1	1.7%		
511 Cocineros asalariados	104998	113530	52.0%	1.1	1.4%	48.0%	0.9	1.1%		
512 Camareros asalariados	241111	246203	50.5%	1.1	3.1%	49.5%	0.9	2.6%		
521 Jales de sección de tiendas y almacenes	45261	49824	52.0%	1.1	0.7%	48.0%	0.9	0.5%		
522 Vendedores en tiendas y almacenes	197777	559235	73.9%	1.6	7.1%	26.1%	0.5	2.1%		
530 Comerciantes propietarios de tiendas	179223	208046	53.6%	1.2	2.6%	46.4%	0.9	1.9%		
541 Vendedores en quioscos o en mercadillos	38429	20399	35.3%	0.8	0.3%	64.7%	1.2	0.4%		
542 Operadores de telemarketing	8502	117248	96.1%	2.1	0.2%	3.9%	0.4	0.0%		
543 Expendedores de gasolineras	26429	11907	31.1%	0.7	0.2%	68.9%	1.3	0.3%		
549 Otros vendedores	11452	10338	47.4%	1.0	0.1%	52.6%	1.0	0.1%		
550 Cajeros y taxilleros -excepto bancos-	23264	117466	83.5%	1.8	1.5%	16.5%	0.3	0.2%		
561 Auxiliares de enfermería	20953	24548	52.0%	1.1	0.7%	48.0%	0.9	0.5%		
562 Técnicos auxiliares de farmacia y emergencias sanitarias y otros trabajadores de los cuidados a las personas en servicio	35548	75879	68.1%	1.5	1.0%	31.9%	0.6	0.4%		
571 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio -excepto cuidadores de niños-	12163	164388	92.7%	2.0	2.0%	7.3%	0.1	0.1%		
572 Cuidadores de niños	4782	117248	96.1%	2.1	0.2%	3.9%	0.4	0.0%		
581 Peluqueros y especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	34001	175044	83.7%	1.8	2.2%	16.3%	0.3	0.4%		
582 Trabajadores que atienden a viajeros, guías turísticos y afines	17078	21697	56.0%	1.2	0.3%	44.0%	0.8	0.2%		
583 Superiores de mantenimiento y limpieza de edificios, conserjes y mayoresdomésticos	94091	44287	32.0%	0.7	0.6%	68.0%	1.2	1.0%		
584 Trabajadores preparados de hoteles y alojamientos	2119	2822	56.9%	1.3	0.0%	43.1%	0.8	0.0%		
589 Otros trabajadores de servicios personales	20991	15652	42.7%	0.9	0.2%	57.3%	1.1	0.2%		
591 Guardias civiles	66633	4128	5.8%	0.1	0.1%	94.2%	1.7	0.7%		
592 Policías	137484	14762	9.7%	0.2	0.2%	90.3%	1.7	1.5%		
593 Bomberos	563	2785	5.3%	0.3%	0.0%	94.7%	1.8	0.3%		
594 Personal de seguridad privado	115794	14223	10.9%	0.2	0.2%	89.1%	1.6	1.2%		
599 Otros trabajadores de los servicios de protección y seguridad	48693	10778	18.1%	0.4	0.1%	81.9%	1.5	0.5%		
611 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas -excepto en huertas, invernaderos, viños y jardines-	125945	22756	15.3%	0.3	0.3%	84.7%	1.6	1.3%		
612 Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viños y jardines	17482	17482	14.6%	0.3	0.2%	85.4%	1.6	1.2%		
620 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas -incluidas avícolas, apícolas y similares-	82129	34125	29.4%	0.6	0.4%	70.6%	1.3	0.9%		
630 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	18700	5500	22.7%	0.5	0.1%	77.3%	1.4	0.2%		
641 Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	81	0	0.0%	0.0	0.0%	100.0%	0.0	0.0%		
642 Trabajadores cualificados en actividades pesqueras y acuicultura	20196	2814	12.2%	0.3	0.0%	87.8%	1.6	0.2%		
711 Trabajadores en hornigón, encofradores, ferrallistas y afines	18023	211	1.2%	0.0	0.0%	98.8%	1.8	0.2%		
712 Albariles, carreteros, troncodores, labradores y constructores de piedras	240396	1177	0.5%	0.0	0.0%	99.5%	1.8	2.5%		
713 Carpinteros -excepto ebanistas- y montadores de estructuras metálicas-	72113	597	0.8%	0.0	0.0%	99.2%	1.8	0.8%		
719 Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	88804	1431	1.6%	0.0	0.0%	98.4%	1.8	0.9%		
721 Escayolistas y aplicadores de revestimientos de pasta y mortero	15883	450	2.8%	0.1	0.0%	97.2%	1.8	0.2%		
722 Fontaneros e instaladores de tuberías	61536	400	0.6%	0.0	0.0%	99.4%	1.8	0.7%		
723 Pintores, empapeladores y afines	85477	2835	3.0%	0.1	0.0%	97.0%	1.8	0.9%		
724 Soldadores, colocadores de parquet y afines	19452	1108	5.4%	0.1	0.0%	94.6%	1.7	0.2%		
725 Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	33698	2117	5.9%	0.1	0.0%	94.1%	1.7	0.4%		
729 Otros trabajadores de acabado en la construcción, instalaciones -excepto electricistas- y afines	29038	813	2.7%	0.1	0.0%	97.3%	1.8	0.3%		
731 Moldadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores afines	134991	2439	1.8%	0.0	0.0%	98.2%	1.8	1.4%		
732 Herreros y trabajadores de la fabricación de herramientas y afines	89040	1963	2.2%	0.0	0.0%	97.8%	1.8	0.9%		
740 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	274846	1881	0.7%	0.0	0.0%	99.3%	1.8	2.9%		
751 Electricistas de la construcción y afines	122996	989	0.8%	0.0	0.0%	99.2%	1.8	1.3%		
752 Otros instaladores y reparadores de equipos eléctricos	119679	914	0.8%	0.0	0.0%	99.2%	1.8	1.2%		
753 Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y de telecomunicaciones	71377	2190	3.0%	0.1	0.0%	97.0%	1.8	0.8%		
761 Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros y artesanos	24363	8843	26.6%	0.6	0.1%	73.4%	1.3	0.3%		
762 Oficiales y operarios de las artes gráficas	30998	8239	18.5%	0.4	0.1%	81.5%	1.5	0.4%		
770 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	139934	81383	36.8%	0.8	1.0%	63.2%	1.2	1.5%		
781 Trabajadores que tratan la madera y afines	12184	278	2.2%	0.0	0.0%	97.8%	1.8	0.1%		
782 Ebanistas y trabajadores afines	27733	790	2.8%	0.1	0.0%	97.2%	1.8	0.3%		
783 Trabajadores del textil, confeccionistas, piel, cuero y calzado	21049	2894	57.9%	1.3	0.4%	42.1%	0.8	0.2%		
789 Pagadores, buceadores, probadores de productos y otros operarios y artesanos diversos	6511	1038	13.7%	0.3	0.0%	86.3%	1.6	0.1%		
811 Operadores en instalaciones de la extracción y explotación de minerales	14482	1221	7.8%	0.2	0.0%	92.2%	1.7	0.2%		
812 Operadores en instalaciones para el tratamiento de metales	50213	7413	12.9%	0.3	0.1%	87.1%	1.6	0.5%		
813 Operadores de instalaciones y máquinas de productos químicos, farmacéuticos y materiales fotosensibles	31029	9741	23.9%	0.5	0.1%	76.1%	1.4	0.9%		
814 Operadores en instalaciones para el tratamiento y transformación de la madera, la fabricación de papel, productos de pap	55671	18069	24.5%	0.5	0.2%	75.5%	1.4	0.6%		
815 Operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero	21626	24592	53.2%	1.2	0.3%	46.8%	0.9	0.2%		
816 Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	26597	16196	37.6%	0.8	0.2%	62.4%	1.1	0.3%		
817 Operadores de máquinas de lavandería y tintorería	4169	11949	74.1%	1.6	0.0%	25.9%	0.5	0.0%		
819 Otros operarios de instalaciones y maquinaria fijas	40138	21101	34.5%	0.8	0.3%	65.5%	1.2	0.4%		
820 Montadores y ensambladores en fábricas	80884	20170	20.0%	0.4	0.3%	80.0%	1.5	0.9%		
831 Maquinistas de locomotoras y afines	12665	463	3.2%	0.1	0.0%	96.8%	1.7	0.1%		
832 Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	27728	0	0.0%	0.0	0.0%	100.0%	1.8	0.3%		
833 Operadores de otras máquinas móviles	123697	4638	3.6%	0.1	0.1%	96.4%	1.8	1.3%		
834 Marineros de puerto, marineros de máquinas y afines	6932	747	9.7%	0.2	0.0%	90.3%	1.7	0.1%		
841 Conductores de automóviles, taxis y furgonetas	239801	14922	6.2%	0.1	0.1%	93.8%	1.7	2.4%		
842 Conductores de autobuses y tranvías	69109	4877	6.6%	0.1	0.1%	93.4%	1.7	0.7%		
843 Conductores de camiones	307983	2792	0.9%	0.0	0.0%	99.1%	1.8	3.3%		
844 Conductores de motocicletas y ciclomotores	12754	598	6.2%	0.1	0.0%	93.8%	1.7	0.1%		
910 Empleados domésticos	10643	47906	97.9%	2.1	0.1%	2.1%	0.0	0.1%		
921 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	67174	541507	89.0%	2.0	6.9%	11.0%	0.2	0.7%		
922 Limpiadores de vehículos, ventanistas y personal de limpieza a mano	21231	14708	40.9%	0.9	0.2%	59.1%	1.1	0.2%		
931 Ayudantes de cocina	38027	73777	66.0%	1.4	0.4%	34.0%	0.7	0.4%		
932 Preparadores de comidas rápidas	2712	4900	64.4%	1.4	0.1%	35.6%	0.7	0.0%		
941 Vendedores callejeros</										

CLASIFICACION NACIONAL OCUPACIONES 2011 (CNO-2011)	Número individuos 2014		Mujeres			Varones		
	Varón	Mujer	Participación	Representación	Concentración	Participación	Representación	Concentración
TOTAL	9442670	7901504	45,6%	1	100,0%	54,4%	1,0	100%
942 Repartidores de publicidad, limpiabotas y otros trabajadores de oficinas callejeros	5684	1414	19,9%	0,4	0,0%	80,1%	1,5	0,1%
943 Ordenanzas, mozos de equipaje, repartidores a pie y afines	25701	11045	30,1%	0,7	0,1%	69,9%	1,3	0,3%
944 Recogedores de residuos, clasificadores de desechos, barrenderos y afines	63319	14274	18,4%	0,4	0,2%	81,6%	1,5	0,7%
949 Otras ocupaciones elementales	23298	6592	22,1%	0,5	0,1%	77,9%	1,4	0,2%
951 Peones agrícolas	198828	82434	29,3%	0,6	1,0%	70,7%	1,3	2,1%
952 Peones ganaderos	17400	3036	14,9%	0,3	0,0%	85,1%	1,6	0,2%
953 Peones agropecuarios	2647	702	21,0%	0,5	0,0%	79,0%	1,5	0,0%
954 Peones de la pesca, la acuicultura, forestales y de la caza	11560	1194	9,4%	0,2	0,0%	90,6%	1,7	0,1%
960 Peones de la construcción y de la minería	88472	3530	3,8%	0,1	0,0%	96,2%	1,8	0,9%
970 Peones de las industrias manufactureras	74038	78717	51,5%	1,1	1,0%	48,5%	0,9	0,8%
981 Peones del transporte, descargadores y afines	147553	16357	10,0%	0,2	0,2%	90,0%	1,7	1,6%
982 Reponeadores	34494	30694	47,1%	1,0	0,4%	52,9%	1,0	0,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.2014

El total de individuos ocupados en España, según la EPA 2.014, alcanzó la cifra de 17.344.174 personas, de las que en términos globales, las mujeres supusieron un 45,6% y los varones un 54,4%, lo que viene a confirmar lo expresado en las páginas anteriores en relación a la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo⁸. Más en concreto, la ocupación en la que la participación de las mujeres es mayor es la de Empleados Domésticos con casi un 98% y ella sola supone algo más del 6% del total del empleo femenino y representa algo más del 2% de las mujeres lo que quiere decir que el porcentaje de mujeres en esta ocupación más que dobla el porcentaje de mujeres en el empleo total (que es del 45,6%). A continuación los Cuidadores de niños (96,1%) y los Maestros y Educadores de Enseñanza Infantil (95,5%), son las ocupaciones con mayor participación femenina. Las veinte primeras ocupaciones, suman algo más de 3,5 millones de mujeres que suponen el 45% del empleo femenino y representan algo más del 36% del empleo total. En el extremo opuesto se sitúan las actividades relacionadas con la Construcción (Albañiles, Fontaneros, Electricistas, etc.), Conductores de Camiones y Mecánicos y ajustadores de Maquinaria donde las mujeres están prácticamente ausentes, su representación no llega al 1%.

Entre las *ocupaciones más feminizadas* destacan, las de empleados domésticos, cuidadores de niños, maestros y educadores de enseñanza infantil, trabajadores de los cuidados personales a domicilio, Auxiliares de enfermería y personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, cuya representación es igual o mayor de 2. Lo que supone que la participación femenina en estas ocupaciones es superior

⁸ En concreto en nuestro trabajo seminal sobre la segregación de la mujer en el mercado de trabajo en España, el porcentaje de mujeres en el empleo total no llegaba al 37 % en el año 2004. (Vid. Cáceres et al. La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo Español. 2004)

al 89%. Además, a estas ocupaciones bastante estereotipadas como femeninas, hay que añadir algunas que hasta hace poco no se consideraban como feminizadas, como es el caso de los profesionales científicos e intelectuales (grado superior) en organizaciones de empresas o en las ciencias sociales y humanas (profesionales en contabilidad, recursos humanos, publicidad, sociólogos, economistas, psicólogos, etc.); o de los profesionales científicos e intelectuales (farmacéuticos) y en enseñanza (profesores de universidad y de enseñanza secundaria) y otras ocupaciones más recientes relacionadas con las ventas como es el *Telemarketing*.

Entre las *ocupaciones más masculinas* destacan las de trabajadores relacionados con la construcción, mecánicos y ajustadores de maquinaria, y actividades relacionadas con la industria, como moldeadores, soldadores, chapistas y montadores de estructuras metálicas. También destacan las ocupaciones de Bomberos y Técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad, en las que la presencia femenina es muy reducida, en torno a un 2%.

Entre las *ocupaciones integradas* en términos de género se encuentran algunas consideradas hasta hace poco como tradicionalmente masculinas, como por ejemplo arquitectos técnicos, topógrafos y diseñadores, economistas, directivos de la administración pública, o profesores Universidades y otras enseñanzas superiores. Empleados de tipo administrativo en bibliotecas, correos y asimilados; peones de industrias manufactureras; otros técnicos y profesionales de apoyo (educadores sociales, animadores comunitarios, profesionales del mundo artístico, del espectáculo y de los deportes, locutores de radio y presentadores de televisión, etc.); profesionales del derecho (abogados, jueces, fiscales, procuradores, etc.); escritores y artistas (escritores, periodistas, escultores, pintores, coreógrafos, actores, etc.); profesionales científicos e intelectuales (nivel superior) en ciencias naturales y sanidad (médicos, farmacéuticos, biólogos, veterinarios, etc.); gerencia de empresas de hostelería (gerencia de restaurantes y más recientemente las actividades relacionadas con servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones.

En términos generales, las ocupaciones más feminizadas se corresponden, fundamentalmente, con el sector servicios, mientras que las más masculinas se corresponden, sobre todo, con actividades desarrolladas en la industria. Como se verá más adelante, este hecho puede haber beneficiado a las mujeres, ya que el sector servicios es el

más dinámico y el mayor generador de empleo. Además, las ocupaciones más feminizadas tienen una serie de características que son bastante consistentes con los estereotipos que existen en la sociedad sobre la mujer, tales como su delicadeza y sensibilidad, su destreza manual, especialmente con los dedos, sus ventajas para realizar actividades de cuidado de personas y relacionadas con tareas domésticas.

Otro aspecto a destacar, es que las mujeres están más concentradas en las ocupaciones femeninas que los hombres en las ocupaciones masculinas. Este hecho se constata al observar las columnas concentración de mujeres y hombres en las diferentes ocupaciones. Las mujeres alcanzan porcentajes más elevados en las ocupaciones femeninas (por ejemplo, el 6,1% de las mujeres ocupadas son empleadas domésticas, el 6,9% son personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, o el 7,1% son vendedoras en tiendas y almacenes) que los hombres en las masculinas, en los que la concentración es significativamente menor, el mayor porcentaje de concentración se da en los conductores de camiones 3,3%, montadores y ensambladores en fábricas 3,2% y mecánicos y ajustadores de maquinaria 2,9%. Ello supone que los hombres se distribuyen más homogéneamente a lo largo de todas las ocupaciones, incluso dentro de las más masculinizadas, que las mujeres de forma que los porcentajes de concentración se sitúan entre el 0,5 y el 1%.

Tabla 2
CLASIFICACIÓN NACIONAL OCUPACIONES.
(Ordenadas en función del% de participación de las mujeres en cada ocupación)

CLASIFICACION NACIONAL OCUPACIONES 2011 (CNO-2011)	Número individuos 2011		Varones						
	Varón	Mujer	Participación	Representación	Concentración	Participación	Representación	Concentración	
910 Empleados domésticos	10642,93	479066,1	97,8%	2,1	6,1%	2,2%	0,04	0,1%	
572 Cuidadores de niños	4781,88	117248,1	96,1%	2,1	1,5%	3,9%	0,07	0,1%	
225 Maestros y educadores de enseñanza infantil	5120,773	107701,8	95,5%	2,1	1,4%	4,5%	0,08	0,1%	
571 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio -excepto cuidadores de niños-	12163,22	154388,1	92,7%	2,0	2,0%	7,3%	0,13	0,1%	
561 Auxiliares de enfermería	20953,09	242547,7	92,0%	2,0	3,1%	8,0%	0,15	0,2%	
921 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	67173,68	541506,9	89,0%	2,0	6,9%	11,0%	0,20	0,7%	
212 Profesionales de enfermería y partería	37255,75	210489	85,0%	1,9	2,7%	15,0%	0,28	0,4%	
443 Agentes de encuestas	774,3025	4005,538	83,8%	1,8	0,1%	16,2%	0,30	0,0%	
581 Peluqueros y especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	34000,96	175044,5	83,7%	1,8	2,2%	16,3%	0,30	0,4%	
550 Cajeros y taquilleros -excepto bancos-	23264,04	117465,9	83,5%	1,8	1,5%	16,5%	0,30	0,2%	
441 Empleados de información y recepcionistas -excepto de hoteles-	13304,75	54791,66	80,5%	1,8	0,7%	19,5%	0,36	0,1%	
421 Empleados de bibliotecas y archivos	2253,143	7997,89	78,0%	1,7	0,1%	22,0%	0,40	0,0%	
224 Profesores de enseñanza primaria	55643,39	194431,7	77,7%	1,7	2,5%	22,3%	0,41	0,6%	

Mind the Gap - Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres

CLASIFICACION NACIONAL OCUPACIONES 2011 (CNO-2011)	Número individuos 20 Mujeres			Valores				
	Varón	Mujer	Participación	Representación	Concentración	Participación	Representación	Concentración
542 Operadores de telemarketing	4153,533	14322,27	77,5%	1,7	0,2%	22,5%	0,41	0,0%
231 Profesores y técnicos de educación especial	7817,31	26624,81	77,3%	1,7	0,3%	22,7%	0,42	0,1%
450 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	115245	388715,7	77,1%	1,7	4,9%	22,9%	0,42	1,2%
282 Sociólogos, historiadores, psicólogos y otros profesionales en ciencias sociales	29614,11	99231,24	77,0%	1,7	1,3%	23,0%	0,42	0,3%
214 Farmacéuticos	13639,19	45511,17	76,9%	1,7	0,6%	23,1%	0,42	0,1%
817 Operadores de máquinas de lavandería y tintorería	4169,19	11949,12	74,1%	1,6	0,2%	25,9%	0,48	0,0%
522 Vendedores en tiendas y almacenes	197777,2	559235	73,9%	1,6	7,1%	26,1%	0,48	2,1%
430 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	111759,2	305806,7	73,2%	1,6	3,9%	26,8%	0,49	1,2%
442 Empleados de agencias de viajes, recepcionistas de hoteles y telefonistas	49485,4	118795,4	70,6%	1,5	1,5%	29,4%	0,54	0,5%
331 Técnicos sanitarios de laboratorio, pruebas diagnósticas y prótesis	15469,25	35866,13	69,9%	1,5	0,5%	30,1%	0,55	0,2%
361 Asistentes administrativos y especializados	98645,57	220789,8	69,1%	1,5	2,8%	30,9%	0,57	1,0%
232 Otros profesores y profesionales de la enseñanza	43681,94	93934,53	68,3%	1,5	1,2%	31,7%	0,58	0,5%
562 Técnicos auxiliares de farmacia y emergencias sanitarias y otros trabajadores de los cuidados a las personas en servicio	35547,54	75878,81	68,1%	1,5	1,0%	31,9%	0,59	0,4%
332 Otros técnicos sanitarios	16702	34250,41	67,2%	1,5	0,4%	32,8%	0,60	0,2%
931 Ayudantes de cocina	38026,76	73777,29	66,0%	1,4	0,9%	34,0%	0,62	0,4%
371 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y sociales	19035,85	35270,91	64,9%	1,4	0,4%	35,1%	0,64	0,2%
215 Otros profesionales de la salud	37047,93	68512,44	64,9%	1,4	0,9%	35,1%	0,64	0,4%
932 Preparadores de comidas rápidas	2711,733	4899,933	64,4%	1,4	0,1%	35,6%	0,65	0,0%
411 Empleados contables y financieros	96647,31	158985,1	62,2%	1,4	2,0%	37,8%	0,69	1,0%
291 Archiveros, bibliotecarios, conservadores y afines	6605,45	10676,94	61,8%	1,4	0,1%	38,2%	0,70	0,1%
223 Profesores de enseñanza secundaria -excepto materias específicas de formación profesional-	106045,1	151946,7	58,9%	1,3	1,9%	41,1%	0,75	1,1%
783 Trabajadores del textil, confección, piel, cuero y calzado	21049,25	28903,75	57,9%	1,3	0,4%	42,1%	0,77	0,2%
584 Trabajadores propietarios de pequeños alojamientos	2138,1	2821,735	56,9%	1,2	0,0%	43,1%	0,79	0,0%
362 Agentes de aduanas, tributos y afines que trabajan en tareas propias de la Administración Pública	7734,84	9954,88	56,3%	1,2	0,1%	43,7%	0,80	0,1%
582 Trabajadores que atienden a viajeros, guías turísticos y afines	17078,34	21697,16	56,0%	1,2	0,3%	44,0%	0,81	0,2%
259 Otros profesionales del derecho	23560,06	28120,36	54,4%	1,2	0,4%	45,6%	0,84	0,2%
530 Comerciantes propietarios de tiendas	179923,2	208045,5	53,6%	1,2	2,6%	46,4%	0,85	1,9%
262 Especialistas en organización y administración	86693,69	98958,41	53,3%	1,2	1,3%	46,7%	0,86	0,9%
815 Operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y de cuero	21625,79	24591,57	53,2%	1,2	0,3%	46,8%	0,86	0,2%
292 Escritores, periodistas y lingüistas	30779,66	34828,24	53,1%	1,2	0,4%	46,9%	0,86	0,3%
521 Jefes de sección de tiendas y almacenes	45360,65	49833,75	52,3%	1,1	0,6%	47,7%	0,88	0,5%
511 Cocineros asalariados	104998,1	113529,5	52,0%	1,1	1,4%	48,0%	0,88	1,1%
265 Otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas	28768,01	30631,71	51,6%	1,1	0,4%	48,4%	0,89	0,3%
970 Peones de las industrias manufactureras	74037,86	78717,42	51,5%	1,1	1,0%	48,5%	0,89	0,8%
512 Camareros asalariados	241111	246293	50,5%	1,1	3,1%	49,5%	0,91	2,6%
211 Médicos	97987,71	99826,93	50,5%	1,1	1,3%	49,5%	0,91	1,0%
263 Técnicos de empresas y actividades turísticas	2107,883	2118,968	50,1%	1,1	0,0%	49,9%	0,92	0,0%
353 Agentes inmobiliarios y otros agentes	36645,03	35606,06	49,3%	1,1	0,5%	50,7%	0,93	0,4%
340 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	38569,26	37005,67	49,0%	1,1	0,5%	51,0%	0,94	0,4%
261 Especialistas en finanzas	44500,18	42338,99	48,8%	1,1	0,5%	51,2%	0,94	0,5%
141 Directores y gerentes de empresas de alojamiento	8785,125	8174,563	48,2%	1,1	0,1%	51,8%	0,95	0,1%
549 Otros vendedores	11452,48	10336,29	47,4%	1,0	0,1%	52,6%	0,97	0,1%
982 Reponedores	34493,51	30693,52	47,1%	1,0	0,4%	52,9%	0,97	0,4%
241 Físicos, químicos, matemáticos y afines	20424,83	18085,18	47,0%	1,0	0,2%	53,0%	0,97	0,2%
372 Deportistas, entrenadores, instructores de actividades deportivas; monitores de actividades recreativas	58338	51535,78	46,9%	1,0	0,7%	53,1%	0,98	0,6%
111 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de	11173,08	9428,92	45,8%	1,0	0,1%	54,2%	1,00	0,1%
TOTAL	9442670	7901504	45,6%	1,0	100,0%	54,4%	1,00	100,0%
222 Profesores de formación profesional -materias específicas-	23086,02	18619,39	44,6%	1,0	0,2%	55,4%	1,02	0,2%
422 Empleados de servicios de correos, codificadores, correctores y servicios de personal	34434,15	27452,8	44,4%	1,0	0,3%	55,6%	1,02	0,2%
444 Empleados de ventanilla y afines -excepto taquilleros-	37850,15	29674,36	43,9%	1,0	0,4%	56,1%	1,03	0,4%
589 Otros trabajadores de servicios personales	20991,17	15652,23	42,7%	0,9	0,2%	57,3%	1,05	0,2%
251 Jueces, magistrados, abogados y fiscales	76646,05	56149,61	42,3%	0,9	0,7%	57,7%	1,06	0,8%
242 Profesionales en ciencias naturales	34262,71	24776,54	42,0%	0,9	0,3%	58,0%	1,07	0,4%
213 Veterinarios	11370,77	7879,895	40,9%	0,9	0,1%	59,1%	1,08	0,1%
922 Limpiadores de vehículos, ventanas y personal de limpieza a mano	21231,03	14708,09	40,9%	0,9	0,2%	59,1%	1,09	0,2%
500 Camareros y cocineros propietarios	158726,4	109160,2	40,7%	0,9	1,4%	59,3%	1,09	1,7%
352 Otros agentes comerciales	57221,08	38994,17	40,5%	0,9	0,5%	59,5%	1,09	0,6%
264 Profesionales de ventas técnicas y médicas -excepto las TIC-	9711,895	6603,755	40,5%	0,9	0,1%	59,5%	1,09	0,1%
221 Profesores de universidades y otra enseñanza superior -excepto formación profesional-	49304,68	33233,19	40,3%	0,9	0,4%	59,7%	1,10	0,5%
333 Profesionales de las terapias alternativas	2313,885	1522,58	39,7%	0,9	0,0%	60,3%	1,11	0,0%
121 Directores de departamentos administrativos	61718,01	39394,32	39,0%	0,9	0,5%	61,0%	1,12	0,7%
373 Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias	34134,5	20852,62	37,9%	0,8	0,3%	62,1%	1,14	0,4%
816 Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	26697,42	16196,46	37,8%	0,8	0,2%	62,2%	1,14	0,3%
281 Economistas	28494,47	17167,09	37,6%	0,8	0,2%	62,4%	1,15	0,3%
245 Arquitectos, urbanistas e ingenieros geógrafos	32739,18	19216,15	37,0%	0,8	0,2%	63,0%	1,16	0,3%
941 Vendedores callejeros	870,9525	506,8925	36,8%	0,8	0,0%	63,2%	1,16	0,0%
770 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	139933,9	81383	36,8%	0,8	1,0%	63,2%	1,16	1,5%
132 Directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC- y de empresas de servicios profesion	82968,75	47606,73	36,5%	0,8	0,6%	63,5%	1,17	0,9%
316 Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	32043,95	18026,37	36,0%	0,8	0,2%	64,0%	1,18	0,3%
150 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	60436,89	33361,37	35,6%	0,8	0,4%	64,4%	1,18	0,6%
541 Vendedores en quioscos o en mercadillos	38428,21	20939,01	35,3%	0,8	0,3%	64,7%	1,19	0,4%
142 Directores y gerentes de empresas de restauración	35239,51	18850,88	34,9%	0,8	0,2%	65,1%	1,20	0,4%
819 Otros operadores de instalaciones y maquinaria fijas	40138,43	21100,73	34,5%	0,8	0,3%	65,5%	1,20	0,4%
293 Artistas creativos e interpretativos	36319	18373	33,6%	0,7	0,2%	66,4%	1,22	0,4%
412 Empleados de registro de materiales, de servicios de apoyo a la producción y al transporte	136256,1	66491,16	32,8%	0,7	0,8%	67,2%	1,23	1,4%
583 Supervisores de mantenimiento y limpieza de edificios, conserjes y mayordomos domésticos	94091,14	44287,23	32,0%	0,7	0,6%	68,0%	1,25	1,0%
543 Expendedores de gasolineras	26429,42	11906,78	31,1%	0,7	0,2%	68,9%	1,27	0,3%
943 Ordenanzas, mozos de equipaje, repartidores a pie y afines	25700,88	11044,92	30,1%	0,7	0,1%	69,9%	1,28	0,3%
620 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas -incluidas avícolas, apícolas y similares-	82128,98	34124,54	29,4%	0,6	0,4%	70,6%	1,30	0,9%
951 Peones agrícolas	198827,7	82434,05	29,3%	0,6	1,0%	70,7%	1,30	2,1%
143 Directores y gerentes de empresas de comercio al por mayor y al por menor	81792,39	33386,3	29,0%	0,6	0,4%	71,0%	1,30	0,9%
248 Arquitectos técnicos, topógrafos y diseñadores	58452,67	23631,72	28,8%	0,6	0,3%	71,2%	1,31	0,6%
761 Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros y artesanos	24363,01	8842,845	26,6%	0,6	0,1%	73,4%	1,35	0,3%
122 Directores comerciales, de publicidad, relaciones públicas y de investigación y desarrollo	73148,85	24556,12	25,1%	0,6	0,3%	74,9%	1,38	0,8%
814 Operadores en instalaciones para el tratamiento y transformación de la madera, la fabricación de papel, productos de pap	55671	18068,51	24,5%	0,5	0,2%	75,5%	1,39	0,6%

Capítulo VIII - Segregación Ocupacional y Sectorial

CLASIFICACION NACIONAL OCUPACIONES 2011 (CNO-2011)	Número individuos 20 Mujeres			Varones				
	Varón	Mujer	Participac	Represent	Concentra	Participac	Represent	Concentración
813 Operadores de instalaciones y máquinas de productos químicos, farmacéuticos y materiales fotosensibles	31029,01	9740,635	23.9%	0,5	0,1%	76,1%	1,40	0,3%
314 Técnicos de las ciencias naturales y profesionales auxiliares afines	9471,615	2924,853	23.6%	0,5	0,0%	76,4%	1,40	0,1%
271 Analistas y diseñadores de software y multimedia	81744,56	24603,12	23.1%	0,5	0,3%	76,9%	1,41	0,9%
630 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	18699,54	5499,908	22.7%	0,5	0,1%	77,3%	1,42	0,2%
949 Otras ocupaciones elementales	23297,88	6591,78	22.1%	0,5	0,1%	77,9%	1,43	0,2%
244 Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones	36038,63	10163,51	22.0%	0,5	0,1%	78,0%	1,43	0,4%
312 Técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	81281,5	22794,98	21.9%	0,5	0,3%	78,1%	1,43	0,9%
953 Peones agropecuarios	2646,713	702,1725	21.0%	0,5	0,0%	79,0%	1,45	0,0%
382 Programadores informáticos	55961,61	14472,84	20.5%	0,5	0,2%	79,5%	1,46	0,6%
002 Tropa y marinería de las fuerzas armadas	46552	12026,45	20.5%	0,5	0,2%	79,5%	1,46	0,5%
311 Delineantes y dibujantes técnicos	28798,44	7413,033	20.5%	0,4	0,1%	79,5%	1,46	0,3%
351 Agentes y representantes comerciales	302593,1	77444,39	20.4%	0,4	1,0%	79,6%	1,46	3,2%
820 Montadores y ensambladores en fábricas	80884,29	20170,04	20.0%	0,4	0,3%	80,0%	1,47	0,9%
942 Repartidores de publicidad, limpiabotas y otros trabajadores de oficios callejeros	5684,39	1413,628	19.9%	0,4	0,0%	80,1%	1,47	0,1%
381 Técnicos en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al usuario	72400,48	17994,79	19.9%	0,4	0,2%	80,1%	1,47	0,8%
243 Ingenieros -excepto ingenieros agrónomos, de montes, eléctricos, electrónicos y TIC-	91339,34	22590,99	19.8%	0,4	0,3%	80,2%	1,47	1,0%
762 Oficiales y operarios de las artes gráficas	36098,11	8209,365	18.5%	0,4	0,1%	81,5%	1,50	0,4%
944 Recogedores de residuos, clasificadores de desechos, barrenderos y afines	63319,5	14274,17	18.4%	0,4	0,2%	81,6%	1,50	0,7%
131 Directores de producción de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras, y de industrias manufactureras, de mine	106083,1	23636,77	18.2%	0,4	0,3%	81,8%	1,50	1,1%
599 Otros trabajadores de los servicios de protección y seguridad	48692,81	10778,41	18.1%	0,4	0,1%	81,9%	1,50	0,5%
246 Ingenieros técnicos -excepto agrícolas, forestales, eléctricos, electrónicos y TIC-	47292,29	10364,64	18.0%	0,4	0,1%	82,0%	1,51	0,5%
272 Especialistas en bases de datos y en redes informáticas	30405,57	6557,938	17.7%	0,4	0,1%	82,3%	1,51	0,3%
383 Técnicos en grabación audiovisual, radiodifusión y telecomunicaciones	33223,1	6411,728	16.2%	0,4	0,1%	83,8%	1,54	0,4%
313 Técnicos en control de procesos	35544,41	6532,058	15.5%	0,3	0,1%	84,5%	1,55	0,4%
611 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas -excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines-	125944,6	22756,48	15.3%	0,3	0,3%	84,7%	1,56	1,3%
952 Peones ganaderos	17399,55	3036,27	14.9%	0,3	0,0%	85,1%	1,56	0,2%
612 Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	102057,2	17382,71	14.6%	0,3	0,2%	85,4%	1,57	1,1%
789 Pegadores, buceadores, probadores de productos y otros operarios y artesanos diversos	6511,14	1037,763	13.7%	0,3	0,0%	86,3%	1,58	0,1%
315 Profesionales en navegación marítima y aeronáutica	17268,5	2603,708	13.1%	0,3	0,0%	86,9%	1,60	0,2%
812 Operadores en instalaciones para el tratamiento de metales	50212,55	7413,373	12.9%	0,3	0,1%	87,1%	1,60	0,5%
642 Trabajadores cualificados en actividades pesqueras y acuicultura	20196,21	2813,608	12.2%	0,3	0,0%	87,8%	1,61	0,2%
594 Personal de seguridad privado	115793,8	14223,31	10.9%	0,2	0,2%	89,1%	1,64	1,2%
112 Directores generales y presidentes ejecutivos	16409,65	1906,028	10.4%	0,2	0,0%	89,6%	1,65	0,2%
320 Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	76060,02	8621,778	10.2%	0,2	0,1%	89,8%	1,65	0,8%
981 Peones del transporte, descargadores y afines	147553,4	16357,44	10.0%	0,2	0,2%	90,0%	1,65	1,6%
834 Marineros de puente, marineros de máquinas y afines	6932,355	747,0025	9.7%	0,2	0,0%	90,3%	1,66	0,1%
592 Policías	137484,2	14781,87	9.7%	0,2	0,2%	90,3%	1,66	1,5%
954 Peones de la pesca, la acuicultura, forestales y de la caza	11560,35	1194,183	9.4%	0,2	0,0%	90,6%	1,66	0,1%
811 Operadores en instalaciones de la extracción y explotación de minerales	14481,76	1221,08	7.8%	0,2	0,0%	92,2%	1,69	0,2%
842 Conductores de autobuses y tranvías	69108,54	4876,853	6.6%	0,1	0,1%	93,4%	1,72	0,7%
844 Conductores de motocicletas y ciclomotores	12754,37	837,825	6.2%	0,1	0,0%	93,8%	1,72	0,1%
841 Conductores de automóviles, taxis y furgonetas	230859,6	14922,15	6.1%	0,1	0,2%	93,9%	1,73	2,4%
725 Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	33698,02	2116,843	5.9%	0,1	0,0%	94,1%	1,73	0,4%
591 Guardias civiles	66632,73	4128,365	5.8%	0,1	0,1%	94,2%	1,73	0,7%
724 Soldadores, colocadores de parquet y afines	19452,38	1108,435	5.4%	0,1	0,0%	94,6%	1,74	0,2%
283 Sacerdotes de las distintas religiones	8403,275	440,8325	5.0%	0,1	0,0%	95,0%	1,75	0,1%
960 Peones de la construcción y de la minería	88472,36	3530,19	3.8%	0,1	0,0%	96,2%	1,77	0,9%
247 Ingenieros técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones	36806,98	1378,838	3.6%	0,1	0,0%	96,4%	1,77	0,4%
833 Operadores de otras máquinas móviles	123967,1	4636,27	3.6%	0,1	0,1%	96,4%	1,77	1,3%
831 Maquinistas de locomotoras y afines	12564,55	453,0025	3.5%	0,1	0,0%	96,5%	1,77	0,1%
001 Oficiales y suboficiales de las fuerzas armadas	35883,33	1118,075	3.0%	0,1	0,0%	97,0%	1,78	0,4%
723 Pintores, empapeladores y afines	85476,74	2635,47	3.0%	0,1	0,0%	97,0%	1,78	0,9%
753 Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y de telecomunicaciones	71376,81	2189,65	3.0%	0,1	0,0%	97,0%	1,78	0,8%
782 Ebanistas y trabajadores afines	27733,36	789,915	2.8%	0,1	0,0%	97,2%	1,79	0,3%
721 Escayolistas y aplicadores de revestimientos de pasta y mortero	15883,27	449,805	2.8%	0,1	0,0%	97,2%	1,79	0,2%
729 Otros trabajadores de acabado en la construcción, instalaciones -excepto electricistas- y afines	29037,69	813,4675	2.7%	0,1	0,0%	97,3%	1,79	0,3%
781 Trabajadores que tratan la madera y afines	12183,62	278,0475	2.2%	0,0	0,0%	97,8%	1,80	0,1%
732 Herreros y trabajadores de la fabricación de herramientas y afines	89040,13	1963,073	2.2%	0,0	0,0%	97,8%	1,80	0,9%
593 Bomberos	27384,66	552,745	2.0%	0,0	0,0%	98,0%	1,80	0,3%
363 Técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	7803,085	146,2225	1.8%	0,0	0,0%	98,2%	1,80	0,1%
731 Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores afines	134991,4	2439,125	1.8%	0,0	0,0%	98,2%	1,80	1,4%
719 Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	88804,23	1431,075	1.6%	0,0	0,0%	98,4%	1,81	0,9%
711 Trabajadores en horniÓN, encofradores, ferrallistas y afines	18023,02	211,3175	1.2%	0,0	0,0%	98,8%	1,82	0,2%
843 Conductores de camiones	307882,9	2792,298	0.9%	0,0	0,0%	99,1%	1,82	3,3%
713 Carpinteros -excepto ebanistas y montadores de estructuras metálicas-	73713,32	597,4075	0.8%	0,0	0,0%	99,2%	1,82	0,8%
752 Otros instaladores y reparadores de equipos eléctricos	113677,9	914,22	0.8%	0,0	0,0%	99,2%	1,82	1,2%
751 Electricistas de la construcción y afines	122895,9	968,4625	0.8%	0,0	0,0%	99,2%	1,82	1,3%
740 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	274845,6	1880,763	0.7%	0,0	0,0%	99,3%	1,82	2,9%
722 Fontaneros e instaladores de tuberías	61535,61	399,71	0.6%	0,0	0,0%	99,4%	1,82	0,7%
712 Albañiles, canteros, tronczadores, labrantes y grabadores de piedras	240396,4	1177,038	0.5%	0,0	0,0%	99,5%	1,83	2,5%
641 Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	8036,72	0	0.0%	0,0	0,0%	100,0%	1,84	0,1%
832 Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	27727,56	0	0.0%	0,0	0,0%	100,0%	1,84	0,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.2014

Esta mayor concentración de las mujeres en las ocupaciones femeninas también se constata de otras dos maneras:

1°.- Al observar la línea verde que separa las ocupaciones con unos valores de la representación de las mujeres mayores y menores a 1. Si los niveles de concentración fuesen los mismos, dicha línea se situaría en medio de la tabla; sin embargo ésta se sitúa en la parte media-alta de la tabla; dicho de otra forma, por encima de esa línea hay 55 ocupaciones y por debajo de ella hay 115 ocupaciones.

2°.- Al contar el número de ocupaciones femeninas y masculinas. Si los niveles de concentración fuesen similares, debería aparecer un número similar de ocupaciones femeninas que de ocupaciones masculinas; en cambio, hay un número significativamente menor de ocupaciones femeninas que de ocupaciones masculinas, 35 ocupaciones femeninas y 84 ocupaciones masculinas. Esta mayor concentración de las mujeres en las ocupaciones femeninas implica que los efectos adversos de la existencia de un importante nivel de *segregación ocupacional recaen sobre todo sobre las mujeres*, las cuales constituyen un volumen muy importante de la fuerza de trabajo que queda excluido de hecho de un volumen muy significativo de ocupaciones.

Este fenómeno, además de comportar un elemento importante de rigidez e ineficiencia en el mercado de trabajo, implica una situación injusta para las mujeres, ya que no existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de elegir la ocupación a desempeñar: el espacio de elección de los hombres es, prácticamente, toda la gama de ocupaciones existentes en la economía, mientras que el espacio de elección de las mujeres es, de hecho, bastante más reducido.

3.1.2. Sectores de actividad

La tabla 3 se muestra las Secciones y Subsecciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009 (CNAE-2009), y en la tabla 4 hemos organizado las distintas clasificaciones (a tres dígitos) en función de la participación de mujeres y hombres en cada una de ellas, determinando, adicionalmente, los índices de representación y concentración. Adicionalmente hemos establecido una clasificación por colores (verde la participación, azul la representación y amarillo la concentración) para ver

más fácilmente la importancia de las mujeres y los varones en cada uno de los tres índices. Por lo demás, la estructura de las tablas es idéntica a la de las dos tablas anteriores dedicadas a las ocupaciones. Del examen de las tablas 3 y 4 pueden extraerse algunos resultados relevantes sobre la segregación sectorial:

Tabla 3
Clasificación Nacional de Actividades Económicas (Cnae.2009)

Clasificación Nacional de Actividades económicas 2009	Número individuos 2014		Mujeres			Varones		
	Varón	Mujer	Participación	Representación	Concentración	Participación	Representación	Concentración
TOTAL ACTIVIDADES	9442670	7901504	45,6%	1,0	100,0%	54,4%	1,0	100,0%
011 Cultivos no perennes	133519	50717	27,5%	0,6	0,6%	72,5%	1,3	1,4%
012 Cultivos perennes	204491	60724	22,9%	0,5	0,8%	77,1%	1,4	2,2%
013 Propagación de plantas	7096	4579	39,2%	0,9	0,1%	60,8%	1,1	0,1%
014 Producción ganadera	99256	39716	28,1%	0,6	0,5%	71,9%	1,3	1,1%
015 Producción agrícola combinada con la producción ganadera	33777	9923	22,7%	0,5	0,1%	77,3%	1,4	0,4%
016 Actividades de apoyo a la agricultura, a la ganadería y de preparación posterior a la cosecha	25837	7102	21,6%	0,5	0,1%	78,4%	1,4	0,3%
017 Caza, captura de animales y servicios relacionados con las mismas	1701	140	7,6%	0,2	0,0%	92,4%	1,7	0,0%
021 Silvicultura y otras actividades forestales	5229	283	5,1%	0,1	0,0%	94,9%	1,7	0,1%
022 Explotación de la madera	4698	122	2,5%	0,1	0,0%	97,5%	1,8	0,0%
023 Recolección de productos silvestres, excepto madera	704	75	9,6%	0,2	0,0%	90,4%	1,7	0,0%
024 Servicios de apoyo a la silvicultura	12598	1071	7,8%	0,2	0,0%	92,2%	1,7	0,1%
031 Pesca	25880	2424	8,6%	0,2	0,0%	91,4%	1,7	0,3%

Mind the Gap - Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres

Clasificación Nacional de Actividades económicas 2009	Número individuos 2014		Mujeres				Varones			
	Varón	Mujer	Participación		Concentración		Participación		Concentración	
			45,6%	1,0	100,0%	54,4%	1,0	100,0%		
TOTAL ACTIVIDADES	9442670	7901504	45,6%	1,0	100,0%	54,4%	1,0	100,0%		
032 Acuicultura	3644	1546	29,8%	0,7	0,0%	70,2%	1,3	0,0%		
051 Extracción de antracita y hulla	4145	499	10,7%	0,2	0,0%	89,3%	1,6	0,0%		
052 Extracción de lignito	141	0	0,0%	0,0	0,0%	100,0%	1,8	0,0%		
061 Extracción de crudo de petróleo	1585	701	40,3%	0,7	0,0%	59,7%	1,3	0,0%		
071 Extracción de minerales de hierro	0	96	100,0%	2,2	0,0%	0,0%	0,0	0,0%		
072 Extracción de minerales metálicos no férricos	3930	496	11,2%	0,2	0,0%	88,8%	1,6	0,0%		
081 Extracción de piedra, arena y arcilla	13656	1342	8,9%	0,2	0,0%	91,1%	1,7	0,1%		
089 Industrias extractivas ncp	2749	1146	29,4%	0,6	0,0%	70,6%	1,3	0,0%		
091 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural	790	49	5,0%	0,1	0,0%	94,9%	1,7	0,0%		
099 Actividades de apoyo a otras industrias extractivas	172	0	0,0%	0,0	0,0%	100,0%	1,8	0,0%		
101 Procesado y conservación de carne y elaboración de productos cárnicos	73490	29890	28,9%	0,6	0,4%	71,1%	1,3	0,8%		
102 Procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos	8621	14575	62,8%	1,4	0,4%	37,2%	0,7	0,1%		
103 Procesado y conservación de frutas y hortalizas	20671	23116	52,9%	1,2	0,3%	47,1%	0,9	0,2%		
104 Fabricación de aceites y grasas vegetales y animales	8671	2689	25,0%	0,5	0,0%	75,0%	1,4	0,1%		
105 Fabricación de productos lácteos	22275	12477	35,9%	0,8	0,2%	64,1%	1,2	0,2%		
106 Fabricación de productos de molinería, almidones y productos amiláceos	6029	1500	19,9%	0,4	0,0%	80,1%	1,5	0,1%		
107 Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias	87303	46747	34,9%	0,8	0,0%	65,1%	1,2	0,9%		
108 Fabricación de otros productos alimenticios	24873	22286	47,1%	1,0	0,3%	52,9%	1,0	0,3%		
109 Fabricación de productos para la alimentación animal	12144	3110	20,4%	0,4	0,0%	79,6%	1,5	0,1%		
110 Fabricación de bebidas	44391	14726	24,9%	0,5	0,2%	75,1%	1,4	0,5%		
120 Industria del tabaco	2370	1148	32,6%	0,7	0,0%	67,4%	1,2	0,0%		
131 Preparación e hilado de fibras textiles	4914	1117	18,5%	0,4	0,0%	81,5%	1,5	0,1%		
132 Fabricación de tejidos textiles	7039	1948	21,7%	0,5	0,0%	78,3%	1,4	0,1%		
133 Acabado de textiles	3117	1534	37,0%	0,8	0,0%	63,0%	1,2	0,3%		
139 Fabricación de productos textiles	9168	7773	45,9%	1,0	0,1%	54,1%	1,0	0,1%		
141 confección de prendas de vestir, excepto de peletería	12696	31841	71,5%	1,6	0,4%	28,5%	0,5	0,1%		
142 Fabricación de artículos de peletería	0	143	100,0%	2,2	0,0%	0,0%	0,0	0,0%		
143 Confección de prendas de vestir de punto	334	1635	83,0%	1,8	0,0%	17,0%	0,3	0,0%		
151 Preparación, curado y acabado del cuero, fabricación de artículos de marroquinería, viaje y de guantería y talabarr	2372	7020	33,9%	0,7	0,1%	66,1%	1,2	0,3%		
152 Fabricación de calzados	10260	12981	35,9%	0,8	0,2%	64,2%	1,2	0,2%		
161 Aserrado y cepillado de la madera	6272	604	8,8%	0,2	0,0%	91,2%	1,7	0,1%		
162 Fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería	38762	5799	13,0%	0,3	0,1%	87,0%	1,6	0,4%		
171 Fabricación de pasta papelera, papel y cartón	14418	2331	13,9%	0,3	0,0%	86,1%	1,6	0,2%		
172 Fabricación de artículos de papel y de cartón	20231	981	30,1%	0,7	0,0%	69,9%	1,2	0,3%		
181 Artes gráficas y serigrafías relacionadas con las mismas	55588	19055	25,5%	0,6	0,2%	74,5%	1,4	0,6%		
182 Reproducción de soportes grabados	887	0	0,0%	0,0	0,0%	100,0%	1,8	0,0%		
191 Coquerías	384	0	0,0%	0,0	0,0%	100,0%	1,8	0,0%		
192 Refino de petróleo	14239	1908	11,8%	0,3	0,0%	88,2%	1,6	0,2%		
201 Fabricación de productos químicos básicos, compuestos nitrogenados, fertilizantes, plásticos y caucho sintético en forma	29657	12780	30,0%	0,7	0,2%	70,0%	1,3	0,3%		
202 Fabricación de pesticidas y otros productos agroquímicos	991	627	38,8%	0,9	0,0%	61,2%	1,1	0,0%		
203 Fabricación de pinturas, barnices y revestimientos similares; tintas de imprenta y masillas	12605	2593	17,1%	0,4	0,0%	82,9%	1,5	0,1%		
204 Fabricación de jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y ablandamiento; fabricación de perfumes y cosmético	16739	14288	46,1%	1,0	0,2%	53,9%	1,0	0,2%		
205 Fabricación de otros productos químicos	16756	3366	16,7%	0,4	0,0%	83,3%	1,5	0,2%		
206 Fabricación de fibras artificiales y sintéticas	1115	751	40,3%	0,9	0,0%	59,7%	1,1	0,0%		
211 Fabricación de productos farmacéuticos de base	12080	11020	49,8%	1,1	0,2%	50,4%	0,9	0,1%		
212 Fabricación de especialidades farmacéuticas	22486	20250	47,4%	1,0	0,3%	52,6%	1,0	0,2%		
221 Fabricación de productos de caucho	18245	4233	18,8%	0,4	0,1%	81,2%	1,5	0,2%		
222 Fabricación de productos de plástico	39821	17083	30,0%	0,7	0,2%	70,0%	1,3	0,4%		
231 Fabricación de vidrio y productos de vidrio	14223	2398	14,4%	0,3	0,0%	85,6%	1,8	0,2%		
232 Fabricación de productos cerámicos refractarios	2145	135	5,9%	0,1	0,0%	94,1%	1,7	0,0%		
233 Fabricación de productos cerámicos para la construcción	20687	3271	13,7%	0,3	0,0%	86,3%	1,6	0,2%		
234 Fabricación de otros productos cerámicos	3825	2296	37,5%	0,8	0,0%	62,5%	1,1	0,0%		
235 Fabricación de cemento, cal y yeso	7311	1809	19,8%	0,4	0,0%	80,2%	1,5	0,1%		
236 Fabricación de elementos de hormigón, cemento y yeso	14512	1409	8,9%	0,2	0,0%	91,1%	1,7	0,2%		
237 Corte, tallado y acabado de la piedra	15082	2351	13,5%	0,3	0,0%	86,5%	1,6	0,2%		
239 Fabricación de productos abrasivos y productos minerales no metálicos ncp	2619	517	16,5%	0,4	0,0%	83,5%	1,5	0,0%		
241 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones	25517	2195	7,9%	0,2	0,0%	92,1%	1,7	0,3%		
242 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	7753	659	7,9%	0,2	0,0%	92,2%	1,7	0,1%		
243 Fabricación de otros productos de primera transformación del acero	2045	912	39,2%	0,4	0,0%	60,8%	1,5	0,0%		
244 Producción de metales preciosos y de otros metales no férricos	9813	2584	20,8%	0,5	0,0%	79,2%	1,5	0,1%		
245 Fundición de metales	18862	2060	9,8%	0,2	0,0%	90,2%	1,7	0,2%		
251 Fabricación de elementos metálicos para la construcción	79781	7122	8,2%	0,2	0,1%	91,8%	1,7	0,8%		
252 Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	14140	1559	9,9%	0,2	0,0%	90,1%	1,7	0,1%		
253 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central	29	676	29,4%	0,1	0,1%	70,6%	1,8	0,0%		
254 Fabricación de armas y municiones	3137	423	11,9%	0,3	0,0%	88,1%	1,6	0,0%		
255 Forja, estampación y embudición de metales; metalurgia de polvos	10623	1454	12,0%	0,3	0,0%	88,0%	1,6	0,1%		
256 Tratamiento y revestimiento de metales; ingeniería mecánica por cuenta de terceros	18771	3059	14,0%	0,3	0,0%	86,0%	1,6	0,2%		
257 Fabricación de artículos de cuchillería y cubtería, herramientas y letterina	20333	1964	8,8%	0,2	0,0%	91,2%	1,7	0,2%		
259 Fabricación de otros productos metálicos	31419	5651	15,2%	0,3	0,1%	84,8%	1,6	0,3%		
261 Fabricación de componentes electrónicos y circuitos impresos ensamblados	8111	3290	28,4%	0,6	0,0%	71,6%	1,3	0,1%		
262 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	2855	2537	47,0%	1,0	0,0%	53,0%	1,0	0,0%		
263 Fabricación de equipos de telecomunicaciones	4498	595	11,7%	0,3	0,0%	88,3%	1,6	0,0%		
264 Fabricación de productos electrónicos de consumo	2532	920	24,5%	0,5	0,0%	75,5%	1,4	0,0%		
265 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación; fabricación de relojes	5262	2801	34,4%	0,8	0,0%	65,6%	1,2	0,1%		
266 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electrotérmicos	831	0	0,0%	0,0	0,0%	100,0%	1,8	0,0%		
267 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	1374	144	9,5%	0,2	0,0%	90,5%	1,7	0,0%		
268 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos	352	0	0,0%	0,0	0,0%	100,0%	1,8	0,0%		
271 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos, y de aparatos de distribución y control eléctrico	16946	3765	18,2%	0,4	0,0%	81,8%	1,5	0,2%		
272 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	1559	0	0,0%	0,0	0,0%	100,0%	1,8	0,0%		
273 Fabricación de cables y dispositivos de cableado	7820	1600	17,0%	0,4	0,0%	83,0%	1,5	0,1%		
274 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	6667	1386	16,7%	0,4	0,0%	83,3%	1,5	0,1%		
275 Fabricación de aparatos domésticos	8655	3311	27,7%	0,6	0,0%	72,3%	1,3	0,1%		
279 Fabricación de otro material y equipo eléctrico	10621	2987	20,2%	0,4	0,0%	79,8%	1,5	0,1%		
281 Fabricación de aparatos de generación de energía	20789	7142	29,2%	0,6	0,1%	70,8%	1,5	0,0%		
282 Fabricación de otra maquinaria de uso general	32726	5846	11,9%	0,3	0,1%	88,1%	1,6	0,4%		
283 Fabricación de maquinaria agrícola y forestal	9337	744	7,4%	0,2	0,0%	92,6%	1,7	0,1%		
284 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal y otras máquinas herramienta	8288	958	10,4%	0,2	0,0%	89,6%	1,6	0,1%		
288 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos	30889	4305	12,3%	0,3	0,1%	87,7%	1,6	0,3%		
291 Fabricación de vehículos de motor	70281	15910	19,6%	0,4	0,2%	80,4%	1,5	0,7%		
292 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	9381	882	8,4%	0,2	0,0%	91,6%	1,7	0,1%		
293 Fabricación de componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	77783	32899	29,7%	0,7	0,4%	70,3%	1,3	0,8%		
301 Construcción naval	15427	1240	7,4%	0,2	0,0%	92,6%	1,7	0,2%		
302 Fabricación de locomotoras y material ferroviario	10490	1800	14,6%	0,3	0,0%	85,4%	1,6	0,1%		
303 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	29012	7964	24,1%	0,6	0,2%	75,9%	1,4	0,3%		
304 Fabricación de vehículos militares de combate	141	0	0,0%	0,0	0,0%	100,0%	1,8	0,0%		
309 Fabricación de material de transporte ncp	2100	0	0,0%	0,0	0,0%	100,0%	1,8	0,0%		
310 Fabricación de muebles	63756	12937	16,9%	0,4	0,2%	83,1%	1,5	0,7%		
321 Fabricación de artículos de joyería, bisutería y similares	4133	4365	51,4%	1,1	0,1%	48,6%	0,9	0,0%		
322 Fabricación de instrumentos musicales	782	782	81,9%	1,8	0,0%	18,1%	0,3	0,0%		
323 Fabricación de artículos de deporte	1153	366	24,1%	0,5	0,0%	75,9%	1,4	0,0%		
324 Fabricación de juegos y juguetes	1252	1712	57,8%	1,3	0,0%	42,2%	0,8	0,0%		
325 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	10302	5464	34,7%	0,8	0,1%	65,3%	1,2	0,1%		
329 Industrias manufactureras ncp	6749	1987	22,7%	0,5	0,0%	77,3%	1,4	0,1%		
331 Reparación de productos metálicos, maquinaria y equipo	76123	8001	9,8%	0,2	0,1%	90,2%	1,7	0,8%		
332 Instalación de máquinas y equipos industriales	11232	1984	15,0%	0,3	0,0%	85,0%	1,6	0,1%		
351 Producción, transporte y distribución de energía eléctrica	59737	15366	20,5%	0,4	0,2%	79,5%	1,5	0,6%		

Capítulo VIII - Segregación Ocupacional y Sectorial

Clasificación Nacional de Actividades económicas 2009	Número individuos 2014		Mujeres				Varones			
	Varón	Mujer	Participación	Representación	Concentración	Participación	Representación	Concentración		
	9442670	7901504	45,6%	1,0	100,0%	54,4%	1,0	100,0%		
TOTAL ACTIVIDADES										
352 Producción de gas; distribución por tubería de combustibles gaseosos	11448	4728	29,2%	0,6	0,1%	70,8%	1,3	0,1%	0,00031	
353 Suministro de vapor y aire acondicionado	2310	182	7,3%	0,2	0,0%	92,7%	1,7	0,0%	0,00011	
360 Captación, depuración y distribución de agua	31305	6390	17,0%	0,4	0,1%	83,0%	1,5	0,3%	0,00125	
370 Recogida y tratamiento de aguas residuales	4136	1224	22,0%	0,5	0,0%	77,1%	1,4	0,0%	0,00014	
381 Recogida de residuos	28517	2031	6,6%	0,1	0,0%	93,4%	1,7	0,3%	0,00138	
382 Tratamiento y eliminación de residuos	13256	3678	21,7%	0,5	0,0%	78,3%	1,4	0,1%	0,00047	
383 Valorización	13033	1598	10,9%	0,2	0,0%	88,1%	1,6	0,1%	0,00059	
390 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	5201	2981	35,9%	0,8	0,0%	64,5%	1,2	0,1%	0,00089	
411 Promoción inmobiliaria	7579	5739	43,1%	0,9	0,1%	56,9%	1,0	0,1%	0,00004	
412 Construcción de edificios	310889	22796	6,8%	0,1	0,3%	93,2%	1,7	3,3%	0,01502	
421 Construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles	94006	9564	13,0%	0,3	0,1%	87,0%	1,6	0,7%	0,00278	
422 Construcción de redes	16102	951	5,7%	0,1	0,0%	94,8%	1,7	0,2%	0,00080	
423 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil	11260	1944	14,7%	0,3	0,0%	85,3%	1,6	0,1%	0,00047	
431 Demolición y preparación de terrenos	24163	1768	6,6%	0,1	0,0%	93,2%	1,7	0,3%	0,00117	
432 Instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción	260799	28127	9,5%	0,2	0,3%	90,5%	1,7	2,8%	0,00285	
433 Acabado de edificios	318527	6863	0,6%	0,1	0,1%	95,0%	1,7	1,4%	0,00655	
439 Otras actividades de construcción especializadas	77441	5578	6,7%	0,1	0,1%	93,3%	1,7	0,8%	0,00375	
451 Venta de vehículos de motor	42151	15385	26,7%	0,6	0,2%	73,3%	1,3	0,4%	0,00126	
452 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	177486	21256	10,7%	0,2	0,3%	89,3%	1,6	1,9%	0,00385	
453 Comercio de repuestos y accesorios de vehículos de motor	28565	6130	17,7%	0,4	0,1%	82,3%	1,5	0,3%	0,00114	
454 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	7688	721	8,6%	0,2	0,0%	91,4%	1,7	0,1%	0,00036	
461 Intermediarios del comercio	74092	40488	35,6%	0,8	0,5%	64,7%	1,2	0,8%	0,00136	
462 Comercio al por mayor de materias primas agrícolas y de animales vivos	9677	5453	35,0%	0,8	0,1%	64,4%	1,2	0,1%	0,00018	
463 Comercio al por mayor de productos alimenticios, bebidas y tabaco	165246	9168	35,3%	0,8	1,2%	62,4%	1,2	0,4%	0,00248	
464 Comercio al por mayor de artículos de uso doméstico	55867	41689	42,2%	0,9	0,5%	57,3%	1,1	0,8%	0,00032	
465 Comercio al por mayor de otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados	17629	7304	29,3%	0,6	0,1%	70,7%	1,3	0,2%	0,00047	
466 Comercio al por mayor de otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados	41798	16129	29,0%	0,6	0,2%	72,2%	1,3	0,4%	0,00119	
467 Comercio al por mayor especializado	98457	20060	22,8%	0,5	0,4%	77,2%	1,4	1,0%	0,00337	
468 Comercio al por mayor no especializado	4296	2978	40,9%	0,9	0,0%	59,1%	1,1	0,0%	0,00004	
471 Comercio al por menor en establecimientos no especializados	159133	310811	66,1%	1,5	3,9%	33,9%	0,6	1,7%	0,01123	
472 Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en establecimientos especializados	139933	217369	60,8%	1,3	2,8%	39,2%	0,7	1,5%	0,00285	
473 Comercio al por menor de combustible para la automoción en establecimientos especializados	36469	19377	35,3%	0,8	0,2%	64,7%	1,2	0,1%	0,00063	
474 Comercio al por menor de equipos para las tecnologías de la información y las comunicaciones en establecimientos especializados	40475	21513	34,7%	0,8	0,3%	65,3%	1,2	0,4%	0,00078	
475 Comercio al por menor de otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados	108792	113017	51,0%	1,1	1,4%	49,0%	0,9	1,2%	0,00139	
476 Comercio al por menor de artículos culturales y recreativos en establecimientos especializados	11428	1969	13,0%	1,2	0,5%	45,5%	1,2	0,4%	0,00087	
477 Comercio al por menor de otros artículos en establecimientos especializados	138207	383315	73,5%	1,6	4,9%	26,5%	0,5	1,5%	0,01684	
478 Comercio al por menor en puestos de venta y mercadillos	32987	17031	34,1%	0,7	0,2%	65,9%	1,2	0,3%	0,00067	
479 Comercio al por menor no realizado ni en establecimientos, ni en puestos de venta ni en mercadillos	27370	30560	52,8%	1,2	0,4%	47,2%	0,9	0,3%	0,00048	
481 Transporte interurbano de pasajeros, por ferrocarril	2990	1216	21,1%	0,3	0,0%	87,9%	1,6	0,1%	0,00067	
482 Transporte de mercancías por ferrocarril	2439	0	0,0%	0,0	0,0%	100,0%	1,8	0,0%	0,00013	
493 Otro transporte terrestre de pasajeros	169255	22669	11,8%	0,3	0,3%	88,2%	1,6	1,8%	0,00753	
494 Transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanza	263791	27131	9,3%	0,2	0,3%	90,7%	1,7	2,8%	0,01225	
495 Transporte por tubería	0	110	0,0%	0,0	0,0%	100,0%	1,8	0,0%	0,00001	
501 Transporte marítimo de pasajeros	7195	2227	23,6%	0,5	0,0%	76,4%	1,4	0,1%	0,00024	
502 Transporte marítimo de mercancías	7090	1442	16,9%	0,4	0,0%	83,1%	1,5	0,1%	0,00028	
503 Transporte de pasajeros por vías navegables interiores	90	0	0,0%	0,0	0,0%	100,0%	1,8	0,0%	0,00000	
504 Transporte de mercancías por vías navegables interiores	245	0	0,0%	0,0	0,0%	100,0%	1,8	0,0%	0,00001	
511 Transporte aéreo de pasajeros	24454	17047	41,1%	0,9	0,2%	58,9%	1,1	0,3%	0,00022	
512 Transporte aéreo de mercancías y transporte espacial	1304	1396	51,7%	1,1	0,0%	48,3%	0,9	0,0%	0,00002	
521 Depósito y almacenamiento	18675	7921	29,8%	0,7	0,1%	70,2%	1,3	0,2%	0,00049	
522 Actividades aéreas al transporte	11428	37450	24,7%	1,2	1,6%	75,3%	1,4	1,2%	0,00368	
531 Actividades postales sometidas a la obligación del servicio universal	30458	27507	47,5%	1,0	0,3%	52,5%	1,0	0,3%	0,00013	
532 Otras actividades postales y de correos	34132	9864	22,4%	0,5	0,1%	77,6%	1,4	0,4%	0,00118	
551 Hoteles y alojamientos similares	119374	161999	57,6%	1,3	2,1%	42,4%	0,8	1,3%	0,00393	
552 Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia	9284	14955	62,2%	1,4	0,2%	37,8%	0,7	0,1%	0,00007	
553 Campings	2431	5056	67,5%	1,5	0,1%	32,5%	0,6	0,0%	0,00019	
559 Otros alojamientos	2672	6172	69,2%	1,5	0,1%	30,2%	0,6	0,0%	0,00025	
561 Restaurantes y puestos de comidas	418160	373118	47,8%	1,0	4,7%	52,8%	1,0	4,4%	0,01447	
562 Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas	22910	6238	23,2%	1,6	0,8%	26,8%	0,5	0,2%	0,00274	
563 Establecimientos de bebidas	109796	95823	46,6%	1,0	1,2%	53,4%	1,0	1,2%	0,00225	
581 Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales	24676	25937	51,2%	1,1	0,3%	48,8%	0,9	0,3%	0,00033	
582 Edición de programas informáticos	1913	467	19,3%	0,4	0,0%	80,7%	1,5	0,0%	0,00007	
591 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión	2049	14366	41,2%	0,9	0,2%	58,7%	1,1	0,2%	0,00017	
592 Actividades de grabación de sonido y edición musical	1832	1587	46,4%	1,0	0,0%	53,6%	1,0	0,0%	0,00000	
601 Actividades de radiodifusión	5928	2508	29,7%	0,7	0,0%	70,3%	1,3	0,1%	0,00016	
602 Actividades de programación y emisión de televisión	17016	12560	42,9%	0,9	0,2%	57,5%	1,1	0,2%	0,00011	
611 Telecomunicaciones por cable	2989	16215	28,9%	0,6	0,2%	71,1%	1,3	0,1%	0,00014	
612 Telecomunicaciones inalámbricas	25475	13144	34,0%	0,7	0,2%	66,0%	1,2	0,3%	0,00052	
613 Telecomunicaciones por satélite	12059	7816	39,3%	0,9	0,1%	60,7%	1,1	0,1%	0,00014	
619 Otras actividades de telecomunicaciones	11321	7159	38,7%	0,9	0,1%	61,3%	1,1	0,1%	0,00015	
620 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	175469	59691	25,4%	0,6	0,8%	74,6%	1,4	1,9%	0,00552	
631 Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas con la web	6988	5365	43,4%	1,0	0,1%	56,6%	1,0	0,1%	0,00003	
639 Otros servicios de información	2946	2820	48,9%	1,1	0,0%	51,1%	0,9	0,0%	0,00002	
641 Intermediación monetaria	127919	107971	45,8%	1,0	1,4%	54,2%	1,0	1,4%	0,00006	
642 Actividades de las sociedades holding	638	694	45,3%	1,0	0,0%	54,7%	1,0	0,0%	0,00000	
643 Inversión colectiva, fondos y entidades financieras similares	7538	1211	13,8%	0,3	0,0%	86,2%	1,6	0,1%	0,00032	
649 Otros servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	6127	7396	54,7%	1,2	0,1%	45,3%	0,8	0,1%	0,00014	
651 Seguros	69985	73036	51,1%	1,1	0,9%	48,9%	0,9	0,7%	0,00092	
652 Reservas	452	1733	78,9%	1,8	0,0%	21,1%	0,4	0,0%	0,00009	
653 Fondos de pensiones	220	252	53,5%	1,2	0,0%	46,5%	0,9	0,0%	0,00000	
661 Actividades auxiliares a los servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	4507	6199	57,9%	1,3	0,1%	42,1%	0,8	0,0%	0,00015	
662 Actividades auxiliares a seguros y fondos de pensiones	17305	16995	49,5%	1,1	0,2%	50,5%	0,9	0,2%	0,00016	
680 Actividades de gestión de fondos	238	224	90,7%	2,0	0,0%	9,3%	0,2	0,0%	0,00012	
681 Compra de bienes inmuebles por cuenta propia	3671	2225	37,1%	0,8	0,0%	62,3%	1,1	0,1%	0,00005	
682 Alquiler de bienes inmuebles por cuenta propia	2685	4311	61,6%	1,4	0,1%	38,4%	0,7	0,0%	0,00013	
683 Actividades inmobiliarias por cuenta de terceros	37276	49334	57,0%	1,3	0,6%	43,0%	0,8	0,4%	0,00115	
691 Actividades jurídicas	80373	36328	54,0%	1,2	1,2%	45,9%	0,8	0,9%	0,00184	
692 Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal	47474	80932	63,0%	1,4	1,0%	37,0%	0,7	0,5%	0,00281	
701 Actividades de las sedes centrales	325	579	64,0%	1,4	0,0%	36,0%	0,7	0,0%	0,00002	
702 Actividades de consultoría de gestión empresarial	51738	44659	46,3%	1,0	0,6%	53,7%	1,0	0,6%	0,00009	
711 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico	114491	4206	26,0%	0,6	0,6%	73,1%	1,3	1,2%	0,00340	
712 Ensayos y análisis técnicos	19340	13376	40,9%	0,9	0,2%	59,1%	1,1	0,2%	0,00018	
721 Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas	29421	28887	49,6%	1,1	0,4%	50,4%	0,9	0,3%	0,00028	
722 Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades	2465	2953	51,9%	1,1	0,0%	48,1%	0,9	0,0%	0,00004	
731 Publicidad	34665	41707	54,6%	1,2	0,5%	45,4%	0,8	0,4%	0,00052	
732 Estudios de mercado y realización de encuestas de opinión pública	4048	5301	56,7%	1,2	0,1%	43,3%	0,8	0,0%	0,00012	
741 Actividades de diseño especializado	17939	12483	41,0%	0,9	0,2%	59,0%	1,1	0,2%	0,00016	
742 Actividades de fotografía	12331	5925	32,5%	0,7	0,1%	67,5%	1,2	0,1%	0,00028	
743 Actividades de traducción e interpretación	5190	8145	61,1%	1,3	0,1%	38,9%	0,7	0,1%	0,00002	
749 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas no cp	18285	15145	45,3%	1,0	0,2%	54,7%	1,0	0,2%	0,00001	
750 Actividades veterinarias	5764	9239	61,0%	1,4	0,1%	38,4%	0,7	0,1%	0,00028	
771 Alquiler de vehículos de motor	6965	4658	40,1%	0,9	0,1%	59,9%	1,1	0,1%	0,00007	
772 Alquiler de electrodomésticos y artículos de uso doméstico	2644	1974	43,7%	1,0	0,0%	56,3%	1,0	0,0%	0,00001	
773 Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles	11651	3095	21,0%	0,5	0,0%	79,0%	1,5	0,1%	0,00042	
774 Arrendamiento de la propiedad intelectual y productos similares, excepto trabajos protegidos por los derechos de autor	45	0	0,0%	0,0	0,0%	100,0%				

Mind the Gap - Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres

Clasificación Nacional de Actividades económicas 2009	Número individuos 2014		Mujeres			Varones		
	Varón	Mujer	Participación	Representación	Concentración	Participación	Representación	Concentración
	944,2670	790,1504	45,6%	1,0	100,0%	54,4%	1,0	100,0%
TOTAL ACTIVIDADES								
801 Actividades de seguridad privada	109276	21987	16,7%	0,4	0,3%	83,3%	1,5	1,2%
802 Servicios de sistemas de seguridad	8567	4333	33,6%	0,7	0,1%	66,4%	1,2	0,1%
803 Actividades de investigación	729	204	21,9%	0,5	0,0%	78,1%	1,4	0,0%
811 Servicios integrales a edificios e instalaciones	48006	17192	27,2%	0,6	0,2%	72,8%	1,3	0,6%
812 Actividades de limpieza	9838	32730	77,3%	1,7	4,1%	22,7%	0,4	1,0%
813 Actividades de sardnería	49848	8415	14,4%	0,3	0,1%	85,6%	1,6	0,5%
821 Actividades administrativas y auxiliares de oficina	5901	8018	57,6%	1,3	0,1%	42,4%	0,8	0,1%
822 Actividades de los centros de llamadas	8954	33411	78,9%	1,7	0,4%	21,1%	0,4	0,1%
823 Organización de convenciones y ferias de muestras	5927	9209	60,7%	1,3	0,1%	39,3%	0,7	0,1%
829 Actividades de apoyo a las empresas incoop	9280	9233	49,9%	1,1	0,1%	50,1%	0,9	0,1%
841 Administración Pública y de la política económica y social	383852	389190	51,0%	1,1	5,1%	49,0%	0,9	4,1%
842 Prestación de servicios a la comunidad en general	379692	117257	23,6%	0,5	1,5%	76,4%	1,4	4,0%
943 Seguridad Social obligatoria	72309	16594	57,0%	1,3	0,2%	42,4%	0,8	0,1%
851 Educación preprimaria	2907	63282	95,8%	2,1	0,8%	4,2%	0,1	0,0%
852 Educación primaria	67696	272838	80,1%	1,8	3,5%	19,9%	0,4	0,7%
853 Educación secundaria	145984	228907	60,9%	1,3	2,9%	39,1%	0,7	1,5%
854 Educación postsecundaria	92073	75953	44,9%	1,0	0,9%	55,1%	1,0	1,0%
855 Otra educación	74563	121617	62,0%	1,4	1,5%	38,0%	0,7	0,8%
856 Actividades auxiliares a la educación	4309	7974	64,9%	1,4	0,1%	35,1%	0,6	0,0%
861 Actividades hospitalarias	142304	441147	75,6%	1,7	5,6%	24,4%	0,4	1,5%
862 Actividades médicas y odontológicas	71548	198644	72,5%	1,6	2,4%	27,5%	0,5	0,8%
869 Otras actividades sanitarias	45796	68887	60,1%	1,3	0,9%	39,9%	0,7	0,5%
871 Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios	899	11551	92,8%	2,0	0,1%	7,2%	0,1	0,0%
872 Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodepend	6780	21938	76,4%	1,7	0,3%	23,6%	0,4	0,1%
873 Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física	2724	17563	86,8%	1,9	2,3%	13,2%	0,2	0,4%
879 Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales	6257	13738	68,7%	1,5	0,2%	31,3%	0,6	0,1%
881 Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad	11101	78529	87,6%	1,9	1,0%	12,4%	0,2	0,1%
889 Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento	15007	89319	85,6%	1,9	1,1%	14,4%	0,3	0,2%
930 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	37735	20698	35,4%	0,8	0,3%	64,6%	1,2	0,4%
910 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	19207	24390	63,9%	1,4	0,3%	36,1%	0,7	0,1%
920 Actividades de juegos de azar y apuestas	32522	26300	44,7%	1,0	0,3%	55,3%	1,0	0,3%
931 Actividades deportivas	81729	56593	40,9%	0,9	0,7%	59,1%	1,1	0,9%
932 Actividades recreativas y de entretenimiento	33028	22726	40,2%	0,9	0,3%	59,8%	1,1	0,4%
941 Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales	8712	17749	87,1%	1,5	0,2%	12,9%	0,6	0,1%
942 Actividades sindicales	3037	5631	65,0%	1,4	0,1%	35,0%	0,6	0,0%
949 Otras actividades asociativas	29240	32913	53,0%	1,2	0,4%	47,0%	0,9	0,3%
951 Reparación de ordenadores y equipos de comunicación	11452	1322	10,3%	0,2	0,0%	89,7%	1,6	0,1%
952 Reparación de efectos personales y artículos de uso doméstico	23035	9362	28,3%	0,6	0,1%	71,7%	1,3	0,2%
960 Otros servicios personales	61768	201538	76,5%	1,7	2,6%	23,5%	0,4	0,7%
970 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	71629	585356	89,1%	2,0	7,4%	10,9%	0,2	0,8%
990 Actividades de organizaciones y organismos extraterminales	1394	1618	53,7%	1,2	0,0%	46,3%	0,9	0,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA. 2014

Existen 48 *sectores feminizados* entre los que destacan: Educación preprimaria, asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios, actividades de gestión de fondos, hogares que emplean personal doméstico, Actividades de servicios sociales (con o sin alojamiento), industria de la confección de prendas de vestir de punto, fabricación de instrumentos musicales, educación primaria y reaseguros, en los que el porcentaje de participación femenina oscila del 96% en el primero hasta el 80% en los dos últimos. En todos ellos el coeficiente de representación es muy elevado oscilando desde un 2,10 en educación preprimaria al 1,75 de reaseguros, es decir las mujeres están sobre-representadas en estas actividades.

Es de destacar la fuerte presencia femenina en las actividades sanitarias, donde en actividades hospitalarias suponen un 76% y en actividades médicas y odontológicas su participación alcanza el 73%. Y en general en todas las áreas sociales, donde por ejemplo en actividades de contabilidad y teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal, las mujeres tienen una participación del 63%, siendo una de las actividades feminizadas. Destacan también en las actividades Sindicales en las que su participación es del 65%.

Entre los *sectores "masculinos"* destacan: minería; metalurgia; silvicultura, explotación forestal y actividades relacionadas; transportes terrestres y marítimos (ferrocarril, transporte de pasajeros por carretera, transporte de mercancías por carretera, transporte urbano y suburbano, taxi, mudanzas,

transporte marítimo, etc.); fabricación de material de transporte (vehículos de motor, remolques, construcción naval, construcción aeronáutica y espacial, etc.); captación, depuración y distribución de agua; producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente; venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor; fabricación de productos metálicos y de maquinaria y equipo; pesca, acuicultura y actividades relacionadas; Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras; reciclaje (de chatarra y de desechos no metálicos); industria del papel, etc.

Mención especial merece el caso del sector de la construcción de edificios, que es un sector muy masculinizado (el 93,2% de los ocupados en él son hombres) y en el que trabaja el 3,3% del total de hombres ocupados. Si agregamos más éste sector y le añadimos las actividades de acabado de edificios (95% de participación); otras actividades de construcción especializada (93,3% de representación); demolición y preparación de terrenos (93,2% de representación) etc., la importancia de la Construcción como sector *masculinizado* se incrementaría notablemente.

Entre los *sectores integrados* en términos de género se encuentran: Estudios de mercado y realización de encuestas de opinión pública; Actividades de agencias de colocación; Publicidad, Actividades Jurídicas; actividades asociativas; Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades; Actividades de Consultoría y gestión empresarial; Actividades de grabación de sonido y edición musical; Correos y telecomunicaciones; fabricación de equipo médico-quirúrgico, de precisión, óptica y relojería; Industria del tabaco; fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos; actividades auxiliares a la intermediación financiera (sociedades de cambio, sociedades de valores, etc.); intermediación financiera; actividades anexas a los transportes (peajes de autopista, terminales de autobuses, manipulación de mercancías, depósito y almacenamiento etc.); actividades de agencias de viajes; actividades recreativas, culturales y deportivas; industria del cuero, artículos de marroquinería, de guarnicionería, talabartería y zapatería; industria textil.

Asimismo, y como cabría esperar, “administración pública y de la Política económica y social” es una de las divisiones de la CNAE en donde se detecta un alto grado de integración en términos de género. Por otra parte, y al igual que sucedía al analizar las ocupaciones, se observa, por un lado, que *los sectores más feminizados se corresponden, fundamentalmente, con los servicios, mientras que los más masculinos se corresponden, sobre todo, con actividades desarrolladas*

en la industria; y, por otro, que las mujeres están más concentradas en los sectores femeninos que los hombres en los sectores masculinos, con las consecuencias que ya se mencionaron en materia de menor igualdad de oportunidades para las mujeres que para los hombres.

Tabla 4
Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009
(Ordenadas en función del% de participación de las mujeres)

Clasificación Nacional de Actividades económicas 2009	Número individuos 201: Mujeres			Varones					
	Varón	Mujer	Participac	Representa	Concentra	Participac	Representa	Concentra	
851 Educación preprimaria	2807	63282	96%	2,10	0,8%	4,2%	0,08	0,0%	
871 Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios	899	11551	93%	2,04	0,1%	7,2%	0,13	0,0%	
663 Actividades de gestión de fondos	208	2024	91%	1,99	0,0%	9,3%	0,17	0,0%	
970 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	71629	585356	89%	1,96	7,4%	10,9%	0,20	0,8%	
881 Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad	11101	78529	88%	1,92	1,0%	12,4%	0,23	0,1%	
873 Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física	27204	175882	87%	1,90	2,2%	13,4%	0,25	0,3%	
889 Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento	15007	89319	86%	1,88	1,1%	14,4%	0,26	0,2%	
143 Confección de prendas de vestir de punto	334	1635	83%	1,82	0,0%	17,0%	0,31	0,0%	
322 Fabricación de instrumentos musicales	172	762	82%	1,79	0,0%	18,4%	0,34	0,0%	
852 Educación primaria	67696	272839	80%	1,76	3,5%	19,9%	0,37	0,7%	
652 Reaseguros	452	1793	80%	1,75	0,0%	20,1%	0,37	0,0%	
822 Actividades de los centros de llamadas	8954	33411	79%	1,73	0,4%	21,1%	0,39	0,1%	
812 Actividades de limpieza	96368	327730	77%	1,70	4,1%	22,7%	0,42	1,0%	
960 Otros servicios personales	61768	201538	77%	1,68	2,6%	23,5%	0,43	0,7%	
872 Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodepend	6780	21938	76%	1,68	0,3%	23,6%	0,43	0,1%	
861 Actividades hospitalarias	142304	441147	76%	1,66	5,6%	24,4%	0,45	1,5%	
477 Comercio al por menor de otros artículos en establecimientos especializados	138207	383315	73%	1,61	4,9%	26,5%	0,49	1,5%	
562 Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas	22810	62328	73%	1,61	0,8%	26,8%	0,49	0,2%	

Capítulo VIII - Segregación Ocupacional y Sectorial

Clasificación Nacional de Actividades económicas 2009	Número individuos 201			Varones				
	Varón	Mujer	Participac	Represente	Concentra	Represente	Concentra	
862 Actividades médicas y odontológicas	71548	188644	73%	1,59	2,4%	27,5%	0,51	0,8%
141 Confección de prendas de vestir, excepto de peletería	12696	31841	71%	1,57	0,4%	28,5%	0,52	0,1%
559 Otros alojamientos	2672	6172	70%	1,53	0,1%	30,2%	0,55	0,0%
879 Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales	6257	13738	69%	1,51	0,2%	31,3%	0,57	0,1%
553 Campings	2431	5055	68%	1,48	0,1%	32,5%	0,60	0,0%
941 Actividades de organización empresariales, profesionales y patronales	8712	17748	67%	1,47	0,2%	32,9%	0,60	0,1%
471 Comercio al por menor en establecimientos no especializados	159133	310611	66%	1,45	3,9%	33,9%	0,62	1,7%
942 Actividades sindicales	3037	5631	65%	1,43	0,1%	35,0%	0,64	0,0%
856 Actividades auxiliares a la educación	4309	7974	65%	1,43	0,1%	35,1%	0,64	0,0%
701 Actividades de las sedes centrales	325	579	64%	1,41	0,0%	36,0%	0,66	0,0%
910 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	13807	24390	64%	1,40	0,3%	36,1%	0,66	0,1%
632 Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal	47474	80322	63%	1,38	1,0%	37,0%	0,68	0,5%
102 Procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos	8621	14575	63%	1,38	0,2%	37,2%	0,68	0,1%
782 Actividades de las empresas de trabajo temporal	4229	7092	63%	1,38	0,1%	37,4%	0,69	0,0%
552 Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia	9084	14955	62%	1,37	0,2%	37,8%	0,69	0,1%
855 Otra educación	74563	121617	62%	1,36	1,5%	38,0%	0,70	0,8%
682 Alquiler de bienes inmobiliarios por cuenta propia	2685	4311	62%	1,35	0,1%	38,4%	0,70	0,0%
750 Actividades veterinarias	5764	9239	62%	1,35	0,1%	38,4%	0,71	0,1%
743 Actividades de traducción e interpretación	5190	8145	61%	1,34	0,1%	36,9%	0,71	0,1%
853 Educación secundaria	145884	228907	61%	1,34	2,9%	39,1%	0,72	1,5%
472 Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en establecimientos especializados	139903	217348	61%	1,34	2,8%	39,2%	0,72	1,5%
823 Organización de convenciones y ferias de muestras	5957	9208	61%	1,33	0,1%	39,3%	0,72	0,1%
791 Actividades de agencias de viajes y organismos turísticos	19598	30222	61%	1,33	0,4%	39,3%	0,72	0,2%
869 Otras actividades sanitarias	45796	68887	60%	1,32	0,9%	39,9%	0,73	0,5%
661 Actividades auxiliares a los servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	4507	6199	58%	1,27	0,1%	42,1%	0,77	0,0%
324 Fabricación de juegos y juguetes	1252	1712	58%	1,27	0,0%	42,2%	0,78	0,0%
843 Seguridad Social obligatoria	12209	16589	58%	1,26	0,4%	42,2%	0,78	0,1%
821 Actividades administrativas y auxiliares de oficina	5901	8018	58%	1,26	0,1%	42,4%	0,78	0,1%
551 Hoteles y alojamientos similares	119374	161999	58%	1,26	2,1%	42,4%	0,78	1,3%
683 Actividades inmobiliarias por cuenta de terceros	37276	49334	57%	1,25	0,6%	43,0%	0,79	0,4%
732 Estudios de mercado y realización de encuestas de opinión pública	4048	5301	57%	1,24	0,1%	43,3%	0,80	0,0%
781 Actividades de las agencias de colocación	847	1056	56%	1,22	0,0%	44,5%	0,82	0,0%
649 Otros servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	6127	7386	55%	1,20	0,1%	45,3%	0,83	0,1%
731 Publicidad	34865	41707	55%	1,19	0,4%	45,2%	0,83	0,4%
691 Actividades jurídicas	80373	96328	55%	1,20	1,2%	45,5%	0,84	0,9%
990 Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1394	1618	54%	1,18	0,0%	46,3%	0,85	0,0%
476 Comercio al por menor de artículos culturales y recreativos en establecimientos especializados	37283	42890	53%	1,17	0,5%	46,5%	0,85	0,4%
653 Fondos de pensiones	220	252	53%	1,17	0,0%	46,5%	0,85	0,0%
949 Otras actividades asociativas	29240	32913	53%	1,16	0,4%	47,0%	0,86	0,3%
103 Procesado y conservación de frutas y hortalizas	20571	23116	53%	1,16	0,3%	47,1%	0,86	0,2%
479 Comercio al por menor no realizado ni en establecimientos, ni en puestos de venta ni en mercadillos	27370	30550	53%	1,16	0,4%	47,2%	0,87	0,4%
722 Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades	2465	2963	52%	1,14	0,0%	48,1%	0,88	0,0%
783 Otra provisión de recursos humanos	6037	6491	52%	1,14	0,1%	48,2%	0,89	0,1%
512 Transporte aéreo de mercancías y transporte espacial	1304	1396	52%	1,13	0,0%	48,3%	0,89	0,0%
321 Fabricación de artículos de joyería, bisutería y similares	4133	4365	51%	1,13	0,1%	48,6%	0,89	0,0%
581 Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales	24676	25937	51%	1,12	0,3%	48,8%	0,90	0,3%
651 Seguros	69895	73368	51%	1,12	0,9%	48,9%	0,90	0,7%
841 Administración Pública y de la política económica y social	383852	399190	51%	1,12	5,1%	49,0%	0,90	4,1%
475 Comercio al por menor de otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados	108792	113017	51%	1,12	1,4%	49,0%	0,90	1,2%
829 Actividades de apoyo a las empresas ncop	9280	9233	50%	1,09	0,1%	50,1%	0,92	0,1%
211 Fabricación de productos farmacéuticos de base	12080	11902	50%	1,09	0,2%	50,4%	0,93	0,1%
721 Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas	29421	28987	50%	1,09	0,4%	50,4%	0,93	0,3%
662 Actividades auxiliares a seguros y fondos de pensiones	17305	16995	50%	1,09	0,2%	50,5%	0,93	0,2%
639 Otros servicios de información	2946	2820	49%	1,07	0,0%	51,1%	0,94	0,0%
531 Actividades postales sometidas a la obligación del servicio universal	30458	29707	47%	1,04	0,3%	52,6%	0,97	0,3%
212 Fabricación de especialidades farmacéuticas	22486	20250	47%	1,04	0,3%	52,6%	0,97	0,2%
561 Restaurantes y puestos de comidas	418160	373118	47%	1,04	4,7%	52,8%	0,97	4,4%
108 Fabricación de otros productos alimenticios	24973	22266	47%	1,03	0,3%	52,9%	0,97	0,3%
262 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	2855	2537	47%	1,03	0,0%	53,0%	0,97	0,0%
565 Establecimientos de bebidas	109796	95823	47%	1,02	1,2%	53,4%	0,98	1,2%
592 Actividades de grabación de sonido y edición musical	1632	1587	46%	1,02	0,0%	53,6%	0,98	0,0%
702 Actividades de programación y emisión de televisión	51738	44650	53%	1,02	0,6%	53,6%	0,98	0,3%
204 Fabricación de jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento; fabricación de perfumes y cosmético	16739	14298	46%	1,01	0,2%	53,9%	0,99	0,2%
139 Fabricación de otros productos textiles	9168	7773	46%	1,01	0,1%	54,1%	0,99	0,1%
641 Intermediación monetaria	127919	107971	46%	1,00	1,4%	54,2%	1,00	1,4%
TOTAL ACTIVIDADES	9442670	7901504	46%	1,00	100,0%	54,4%	1,00	100,0%
642 Actividades de las sociedades holding	838	694	45%	0,99	0,0%	54,7%	1,00	0,0%
749 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas ncop	18285	15145	45%	0,99	0,2%	54,7%	1,00	0,2%
854 Educación postsecundaria	90273	73593	45%	0,99	0,9%	55,1%	1,01	1,0%
920 Actividades de juegos de azar y apuestas	32522	26300	45%	0,98	0,3%	55,3%	1,02	0,3%
772 Alquiler de efectos personales y artículos de uso doméstico	2544	1974	44%	0,96	0,0%	56,3%	1,03	0,0%
631 Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web	6988	5365	43%	0,95	0,1%	56,6%	1,04	0,1%
411 Promoción inmobiliaria	7579	5739	43%	0,95	0,1%	56,9%	1,05	0,1%
464 Comercio al por mayor de artículos de uso doméstico	55867	41689	43%	0,94	0,5%	57,3%	1,05	0,6%
799 Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	7064	5260	43%	0,94	0,1%	57,3%	1,05	0,1%
602 Actividades de programación y emisión de televisión	17016	12560	42%	0,93	0,2%	57,5%	1,06	0,2%
591 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión	20439	14366	41%	0,91	0,2%	58,7%	1,08	0,2%
511 Transporte aéreo de pasajeros	24454	17047	41%	0,90	0,2%	58,9%	1,08	0,3%
741 Actividades de diseño especializado	17939	12483	41%	0,90	0,2%	59,0%	1,08	0,2%
469 Comercio al por mayor no especializado	4296	2978	41%	0,90	0,0%	59,1%	1,08	0,0%
931 Actividades deportivas	81729	56593	41%	0,90	0,7%	59,1%	1,09	0,9%
712 Ensayos y análisis técnicos	19940	13376	41%	0,90	0,2%	59,1%	1,09	0,2%
206 Fabricación de fibras artificiales y sintéticas	1115	75	40%	0,88	0,0%	62,9%	1,18	0,0%
932 Actividades recreativas y de entretenimiento	33828	22726	40%	0,88	0,3%	59,8%	1,10	0,4%
771 Alquiler de vehículos de motor	6965	4658	40%	0,88	0,1%	59,9%	1,10	0,1%
613 Telecomunicaciones por satélite	12059	7816	39%	0,86	0,1%	60,7%	1,11	0,1%
013 Propagación de plantas	7096	4579	39%	0,86	0,1%	60,8%	1,12	0,1%
202 Fabricación de pesticidas y otros productos agroquímicos	991	627	39%	0,85	0,0%	61,2%	1,12	0,0%
619 Otras actividades de telecomunicaciones	11321	7159	39%	0,85	0,1%	61,3%	1,13	0,1%
601 Compraventa de bienes inmobiliarios por cuenta propia	5231	2811	38%	0,79	0,0%	64,9%	1,18	0,0%
234 Fabricación de otros productos cerámicos	3825	2296	38%	0,82	0,0%	62,5%	1,15	0,0%
463 Comercio al por mayor de productos alimenticios, bebidas y tabaco	155236	91698	37%	0,82	1,2%	62,9%	1,15	1,6%
133 Acabado de textiles	3117	1834	37%	0,81	0,0%	63,0%	1,16	0,0%
105 Fabricación de productos lácteos	22275	12477	36%	0,79	0,2%	64,1%	1,18	0,2%
152 Fabricación de calzado	23260	12981	36%	0,79	0,2%	64,2%	1,18	0,2%
462 Comercio al por mayor de materias primas agrarias y de animales vivos	9677	5463	36%	0,78	0,1%	64,4%	1,18	0,1%
300 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	5231	2811	36%	0,79	0,0%	64,9%	1,18	0,0%
900 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	37735	20698	35%	0,78	0,3%	64,6%	1,19	0,4%
461 Intermediarios del comercio	74092	40488	35%	0,78	0,5%	64,7%	1,19	0,8%

Mind the Gap - Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres

Clasificación Nacional de Actividades económicas 2009	Número individuos 201				Varones			
	Varón	Mujer	Participación	Representación	Concentración	Participación	Representación	Concentración
473 Comercio al por menor de combustible para la automoción en establecimientos especializados	35469	19377	35%	0,78	0,2%	64,7%	1,19	0,4%
107 Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias	87303	46747	35%	0,77	0,6%	65,1%	1,20	0,9%
474 Comercio al por menor de equipos para las tecnologías de la información y las comunicaciones en establecimientos especial	40475	21513	35%	0,76	0,3%	65,3%	1,20	0,4%
325 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	10302	5464	35%	0,76	0,1%	65,3%	1,20	0,1%
265 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación; fabricación de relojes	5302	2801	34%	0,75	0,0%	65,6%	1,21	0,1%
478 Comercio al por menor en puestos de venta y mercados	32887	17031	34%	0,75	0,2%	65,9%	1,21	0,3%
612 Telecomunicaciones inalámbricas	25475	13144	34%	0,75	0,2%	66,0%	1,21	0,3%
151 Preparación, curtido y acabado del cuero; fabricación de artículos de marroquinería, viaje y de quionería y talabarr	7972	4085	34%	0,74	0,1%	66,1%	1,21	0,1%
802 Servicios de sistemas de seguridad	8567	4333	34%	0,74	0,1%	66,4%	1,22	0,1%
120 Industria del tabaco	2370	1148	33%	0,72	0,0%	67,4%	1,24	0,0%
742 Actividades de fotografía	12331	5925	32%	0,71	0,1%	67,5%	1,24	0,1%
061 Extracción de crudo de petróleo	1585	701	31%	0,67	0,0%	69,3%	1,27	0,0%
201 Fabricación de productos químicos básicos, compuestos nitrogenados, fertilizantes, plásticos y caucho sintético en forma	29657	12786	30%	0,66	0,2%	69,9%	1,28	0,3%
222 Fabricación de productos de plástico	39921	17083	30%	0,66	0,2%	70,0%	1,29	0,4%
032 Acuicultura	3644	1546	30%	0,65	0,0%	70,2%	1,29	0,0%
521 Depósito y almacenamiento	18675	7921	30%	0,65	0,1%	70,2%	1,29	0,2%
293 Fabricación de componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	77783	32699	30%	0,65	0,4%	70,3%	1,29	0,8%
601 Actividades de radiodifusión	5928	2506	30%	0,65	0,0%	70,3%	1,29	0,1%
089 Industrias extractivas ncp	2749	1146	29%	0,65	0,0%	70,6%	1,30	0,0%
465 Comercio al por mayor de equipos para las tecnologías de la información y las comunicaciones	17629	7304	29%	0,64	0,1%	70,7%	1,30	0,2%
352 Producción de gas; distribución por tubería de combustibles gaseosos	11448	4728	29%	0,64	0,1%	70,8%	1,30	0,1%
101 Procesado y conservación de carne y elaboración de productos cárnicos	73490	29890	29%	0,63	0,4%	71,1%	1,31	0,8%
611 Telecomunicaciones por cable	39954	16215	29%	0,63	0,2%	71,1%	1,31	0,4%
281 Fabricación de componentes electrónicos y circuitos impresos ensamblados	8311	3297	28%	0,60	0,0%	71,6%	1,31	0,1%
952 Reparación de efectos personales y artículos de uso doméstico	23035	9082	28%	0,62	0,1%	71,7%	1,32	0,2%
014 Producción ganadera	99256	38716	28%	0,62	0,5%	71,9%	1,32	1,1%
466 Comercio al por mayor de otra maquinaria, equipos y suministros	41796	16129	28%	0,61	0,2%	72,2%	1,33	0,4%
275 Fabricación de aparatos domésticos	8655	3311	28%	0,61	0,0%	72,3%	1,33	0,1%
011 Cultivos no perennes	133519	50717	28%	0,60	0,6%	72,5%	1,33	1,4%
811 Servicios integrales a edificios e instalaciones	46006	17192	27%	0,60	0,2%	72,6%	1,34	0,5%
711 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico	114491	42085	27%	0,59	0,5%	73,1%	1,34	1,2%
451 Venta de vehículos de motor	42151	15385	27%	0,59	0,2%	73,3%	1,35	0,4%
281 Fabricación de maquinaria de uso general	20799	7142	26%	0,56	0,1%	74,4%	1,37	0,2%
181 Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas	55588	19055	26%	0,56	0,2%	74,5%	1,37	0,6%
603 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	175469	59611	25%	0,56	0,6%	74,6%	1,37	1,9%
104 Fabricación de aceites y grasas vegetales y animales	8671	2885	25%	0,55	0,0%	75,0%	1,37	0,1%
110 Fabricación de bebidas	44391	14726	25%	0,55	0,2%	75,1%	1,38	0,5%
522 Actividades anexas al transporte	114249	37450	25%	0,54	0,5%	75,3%	1,38	1,2%
264 Fabricación de productos electrónicos de consumo	2832	920	25%	0,54	0,0%	75,5%	1,39	0,0%
303 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	25012	7954	24%	0,53	0,1%	75,9%	1,39	0,3%
323 Fabricación de artículos de deporte	1153	365	24%	0,53	0,0%	76,0%	1,39	0,1%
501 Transporte marítimo de pasajeros	7195	2227	24%	0,52	0,0%	76,4%	1,40	0,1%
842 Prestación de servicios a la comunidad en general	379692	117257	24%	0,52	1,5%	76,4%	1,40	4,0%
012 Cultivos perennes	204491	60724	23%	0,50	0,8%	77,1%	1,42	2,2%
370 Recogida y tratamiento de aguas residuales	4126	1224	23%	0,50	0,0%	77,1%	1,42	0,0%
467 Otro comercio al por mayor especializado	98457	29060	23%	0,50	0,4%	77,2%	1,42	1,0%
329 Industrias manufactureras ncp	6749	1997	23%	0,50	0,0%	77,3%	1,42	0,1%
015 Producción agrícola combinada con la producción ganadera	33777	9923	23%	0,50	0,1%	77,3%	1,42	0,4%
532 Otras actividades postales y de correos	34132	9864	22%	0,49	0,1%	77,6%	1,42	0,4%
803 Actividades de investigación	729	204	22%	0,48	0,0%	78,1%	1,44	0,0%
382 Tratamiento y eliminación de residuos	13256	3678	22%	0,48	0,0%	78,3%	1,44	0,1%
132 Fabricación de tejidos textiles	7039	1948	22%	0,48	0,0%	78,3%	1,44	0,1%
016 Actividades de apoyo a la agricultura, a la ganadería y de preparación posterior a la cosecha	26537	7102	22%	0,47	0,1%	78,4%	1,44	0,3%
773 Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles	11651	3095	21%	0,46	0,0%	79,0%	1,45	0,1%
244 Producción de metales preciosos y de otros metales no férricos	9813	2584	21%	0,46	0,0%	79,2%	1,45	0,1%
351 Producción, transporte y distribución de energía eléctrica	59377	15366	20%	0,45	0,2%	79,5%	1,46	0,6%
109 Fabricación de productos para la alimentación animal	12144	3119	20%	0,45	0,0%	79,6%	1,46	0,1%
172 Fabricación de artículos de papel y de cartón	22331	5857	20%	0,45	0,1%	79,7%	1,46	0,2%
279 Fabricación de otro material y equipo eléctrico	10621	2681	20%	0,44	0,0%	79,8%	1,47	0,1%
106 Fabricación de productos de molinería, amilones y productos amiláceos	6029	1500	20%	0,44	0,0%	80,1%	1,47	0,1%
235 Fabricación de cemento, cal y yeso	7311	1809	20%	0,44	0,0%	80,2%	1,47	0,1%
582 Edición de programas informáticos	1913	457	19%	0,42	0,0%	80,7%	1,48	0,0%
221 Fabricación de productos de caucho	18245	4233	19%	0,41	0,1%	81,2%	1,49	0,2%
131 Preparación e hilado de fibras textiles	4814	1117	19%	0,41	0,0%	81,5%	1,50	0,1%
291 Fabricación de vehículos de motor	70381	15819	18%	0,40	0,2%	81,6%	1,50	0,7%
243 Fabricación de otros productos de primera transformación del acero	3645	812	18%	0,40	0,0%	81,8%	1,50	0,0%
271 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos, y de aparatos de distribución y control eléctrico	16946	3765	18%	0,40	0,0%	81,8%	1,50	0,2%
453 Comercio de repuestos y accesorios de vehículos de motor	28565	6130	18%	0,39	0,1%	82,3%	1,51	0,3%
203 Fabricación de pinturas, barnices y revestimientos similares; tintas de imprenta y masillas	12605	2593	17%	0,37	0,0%	82,9%	1,52	0,1%
273 Fabricación de cables y dispositivos de cableado	7920	1600	17%	0,37	0,0%	83,0%	1,52	0,1%
360 Captación, depuración y distribución de agua	31305	6390	17%	0,37	0,1%	83,0%	1,53	0,3%
502 Transporte marítimo de mercancías	7090	1442	17%	0,37	0,0%	83,1%	1,53	0,1%
310 Fabricación de muebles	63756	12937	17%	0,37	0,2%	83,1%	1,53	0,7%
205 Fabricación de otros productos químicos	16756	3366	17%	0,37	0,0%	83,3%	1,53	0,2%
274 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	6667	1336	17%	0,37	0,0%	83,3%	1,53	0,1%
801 Actividades de seguridad privada	109276	21897	17%	0,37	0,3%	83,3%	1,53	1,2%
239 Fabricación de productos abrasivos y productos minerales no metálicos ncp	2819	517	16%	0,36	0,0%	83,6%	1,53	0,0%
259 Fabricación de otros productos metálicos	31419	5651	15%	0,33	0,1%	84,8%	1,56	0,3%
332 Instalación de máquinas y equipos industriales	11232	1984	15%	0,33	0,0%	85,0%	1,56	0,1%
429 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil	11260	1944	15%	0,32	0,0%	85,3%	1,57	0,1%
302 Fabricación de locomotoras y material ferroviario	10490	1800	15%	0,32	0,0%	85,4%	1,57	0,1%
813 Actividades de jardinería	49548	8415	14%	0,32	0,1%	85,6%	1,57	0,5%
231 Fabricación de vidrio y productos de vidrio	14223	2398	14%	0,32	0,0%	85,6%	1,57	0,2%
256 Tratamiento y revestimiento de metales; ingeniería mecánica por cuenta de terceros	18771	3059	14%	0,31	0,0%	86,0%	1,58	0,2%
171 Fabricación de pasta papelera, papel y cartón	14418	2331	14%	0,31	0,0%	86,1%	1,58	0,2%
643 Inversión colectiva, fondos y entidades financieras similares	7538	1211	14%	0,30	0,0%	86,2%	1,58	0,1%
233 Fabricación de productos cerámicos para la construcción	20687	3271	14%	0,30	0,0%	86,3%	1,59	0,2%
237 Corte, tallado y acabado de la piedra	15082	2351	13%	0,30	0,0%	86,5%	1,59	0,2%
162 Fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería	38762	5799	13%	0,29	0,1%	87,0%	1,60	0,4%
421 Construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles	64006	9564	13%	0,29	0,1%	87,0%	1,60	0,7%
289 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos	30689	4305	12%	0,27	0,1%	87,7%	1,61	0,3%
491 Transporte interurbano de pasajeros por ferrocarril	21624	2990	12%	0,27	0,0%	87,9%	1,61	0,2%
255 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos	10623	1454	12%	0,26	0,0%	88,0%	1,62	0,1%
282 Fabricación de otra maquinaria de uso general	37276	5049	12%	0,26	0,1%	88,1%	1,62	0,4%
254 Fabricación de armas y municiones	3137	423	12%	0,26	0,0%	88,1%	1,62	0,0%
192 Refino de petróleo	14239	1908	12%	0,26	0,0%	88,2%	1,62	0,2%
493 Otro transporte terrestre de pasajeros	169255	22669	12%	0,26	0,3%	88,2%	1,62	1,8%
263 Fabricación de equipos de telecomunicaciones	4498	595	12%	0,26	0,0%	88,3%	1,62	0,0%
072 Extracción de minerales metálicos no férricos	3930	496	11%	0,25	0,0%	88,8%	1,63	0,0%
383 Fabricación	13033	1598	11%	0,24	0,0%	89,3%	1,64	0,1%
051 Extracción de antracita y hulla	4145	499	11%	0,24	0,0%	89,3%	1,64	0,0%

Clasificación Nacional de Actividades económicas 2009	Número individuos 201			Varones				
	Varón	Mujer	Participación	Representación	Participación	Representación		
452 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	177486	21286	11%	0,24	0,3%	89,3%	1,64	1,9%
284 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal y otras máquinas herramienta	8288	958	10%	0,23	0,0%	89,6%	1,65	0,1%
951 Reparación de ordenadores y equipos de comunicación	11452	1322	10%	0,23	0,0%	89,7%	1,65	0,1%
252 Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	14140	1559	10%	0,22	0,0%	90,1%	1,65	0,1%
245 Fundición de metales	18862	2060	10%	0,22	0,0%	90,2%	1,66	0,2%
023 Recolección de productos silvestres, excepto madera	704	75	10%	0,21	0,0%	90,4%	1,66	0,0%
432 Instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción	266799	28127	10%	0,21	0,4%	90,5%	1,66	2,8%
331 Reparación de productos metálicos, maquinaria y equipo	76123	8001	10%	0,21	0,1%	90,5%	1,66	0,8%
267 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	1374	144	9%	0,21	0,0%	90,5%	1,66	0,0%
494 Transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanza	263791	27131	9%	0,20	0,3%	90,7%	1,67	2,8%
081 Extracción de piedra, arena y arcilla	13656	1342	9%	0,20	0,0%	91,1%	1,67	0,1%
236 Fabricación de elementos de hormigón, cemento y yeso	14512	1408	9%	0,19	0,0%	91,2%	1,67	0,2%
257 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería, herramientas y ferretería	20333	1964	9%	0,19	0,0%	91,2%	1,67	0,2%
161 Aserrado y cepillado de la madera	6272	604	9%	0,19	0,0%	91,2%	1,68	0,1%
292 Fabricación de camiones para vehículos de motor, fabricación de remolques y semiremolques	9381	882	9%	0,19	0,0%	91,4%	1,68	0,1%
454 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	7688	721	9%	0,19	0,0%	91,4%	1,68	0,1%
031 Pesca	25980	2424	9%	0,19	0,0%	91,4%	1,68	0,3%
251 Fabricación de elementos metálicos para la construcción	79781	7122	8%	0,18	0,1%	91,8%	1,69	0,8%
241 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones	25517	2195	8%	0,17	0,0%	92,1%	1,69	0,3%
242 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	7753	659	8%	0,17	0,0%	92,2%	1,69	0,1%
024 Servicios de apoyo a la silvicultura	12598	1071	8%	0,17	0,0%	92,2%	1,69	0,1%
017 Caza, captura de animales y servicios relacionados con las mismas	1701	140	8%	0,17	0,0%	92,4%	1,70	0,0%
301 Construcción naval	15427	1240	7%	0,16	0,0%	92,6%	1,70	0,2%
283 Fabricación de maquinaria agraria y forestal	9337	744	7%	0,16	0,0%	92,6%	1,70	0,1%
353 Suministro de vapor y aire acondicionado	2310	182	7%	0,16	0,0%	92,7%	1,70	0,0%
412 Construcción de edificios	310889	22796	7%	0,15	0,3%	93,2%	1,71	3,3%
431 Demolición y preparación de terrenos	24163	1768	7%	0,15	0,0%	93,2%	1,71	0,3%
439 Otras actividades de construcción especializada	77441	5578	7%	0,15	0,1%	93,3%	1,71	0,8%
381 Recogida de residuos	28517	2031	7%	0,15	0,0%	93,4%	1,71	0,3%
232 Fabricación de productos cerámicos refractarios	2145	135	6%	0,13	0,0%	94,1%	1,73	0,0%
091 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural	790	49	6%	0,13	0,0%	94,2%	1,73	0,0%
422 Construcción de redes	16182	951	6%	0,12	0,0%	94,5%	1,73	0,2%
021 Silvicultura y otras actividades forestales	5229	283	5%	0,11	0,0%	94,9%	1,74	0,1%
433 Acabado de edificios	131857	6883	5%	0,11	0,1%	95,0%	1,75	1,4%
253 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central	676	29	4%	0,09	0,0%	95,9%	1,76	0,0%
022 Explotación de la madera	4698	122	3%	0,06	0,0%	97,5%	1,79	0,0%
052 Extracción de lignito	141	0	0%	0,00	0,0%	100,0%	1,84	0,0%
099 Actividades de apoyo a otras industrias extractivas	172	0	0%	0,00	0,0%	100,0%	1,84	0,0%
182 Reproducción de soportes grabados	887	0	0%	0,00	0,0%	100,0%	1,84	0,0%
191 Coquerías	384	0	0%	0,00	0,0%	100,0%	1,84	0,0%
266 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	831	0	0%	0,00	0,0%	100,0%	1,84	0,0%
268 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos	352	0	0%	0,00	0,0%	100,0%	1,84	0,0%
272 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	1659	0	0%	0,00	0,0%	100,0%	1,84	0,0%
304 Fabricación de vehículos militares de combate	141	0	0%	0,00	0,0%	100,0%	1,84	0,0%
309 Fabricación de material de transporte ncp	2100	0	0%	0,00	0,0%	100,0%	1,84	0,0%
492 Transporte de mercancías por ferrocarril	2439	0	0%	0,00	0,0%	100,0%	1,84	0,0%
495 Transporte por tubería	179	0	0%	0,00	0,0%	100,0%	1,84	0,0%
503 Transporte de pasajeros por vías navegables interiores	90	0	0%	0,00	0,0%	100,0%	1,84	0,0%
504 Transporte de mercancías por vías navegables interiores	245	0	0%	0,00	0,0%	100,0%	1,84	0,0%
774 Arrendamiento de la propiedad intelectual y productos similares, excepto trabajos protegidos por los derechos de autor	45	0	0%	0,00	0,0%	100,0%	1,84	0,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.2014

4. ANÁLISIS DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y SECTORIAL DE GÉNERO A TRAVÉS DEL ÍNDICE DE DISIMILITUD (ID) ⁹

El *índice de segregación* que se va a utilizar en este estudio es el *índice de disimilitud (index of dissimilarity)*, desarrollado por Duncan y Duncan (1955), y que de ahora en adelante se denotará por ID. El ID no es el único índice de segregación disponible en la literatura sobre segregación ocupacional y sectorial de género. De hecho, la cuestión de cuál de los diversos índices propuestos permite cuantificar mejor el nivel de segregación es aún hoy día objeto de debate (véase Anker 1998, cap. 5). De entre esos otros índices alternativos cabe destacar el índice de Karmel y MacLachlan (1988) y el

⁹ Para este análisis, se utilizará la información sobre el Panorama Laboral 2013, realizada por el grupo de investigación “Análisis económico de la diversidad y políticas de igualdad” de la Universidad Complutense de Madrid, del cual forma parte el autor, para la Dirección General de Estrategia y Fomento del Empleo de la Comunidad de Madrid. (<https://www.ucm.es/aedipi>).

índice de Blackburn, Siltanen y Jarman (1995) (también denominado “marginal matching index”). Sin embargo, en línea con la mayoría de los estudios sobre segregación ocupacional por sexo y siguiendo a Anker, aquí, como se acaba de señalar, se opta por el uso del ID.

En términos de ocupaciones, el ID se define como la suma a lo largo de todas las ocupaciones del valor absoluto de las diferencias entre los porcentajes de mujeres (respecto al total de mujeres) y los porcentajes de hombres (respecto al total de hombres) en cada ocupación, todo ello dividido por dos ¹⁰.

$$\frac{1}{2} \sum \left[\frac{\text{Mujeres en la ocupación } i}{\text{empleo total femenino}} - \frac{\text{Hombres en la ocupación } i}{\text{empleo total masculino}} \right]$$

El ID puede tomar valores que abarcan desde 0 (no segregación; las mujeres están distribuidas entre ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres) hasta 1 (segregación completa; cada ocupación es completamente masculina o femenina).

Una de las interpretaciones que se le puede dar al ID es que mide el porcentaje de mujeres (o de hombres) que sería necesario que cambiaran de ocupación para que las mujeres estuviesen distribuidas entre ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres¹¹. Por ejemplo, un ID de 0,45 significa que sería necesario que el 45% de las mujeres (o de los hombres) cambiaran de ocupación para que mujeres y hombres estuvieran distribuidos en las mismas proporciones.

¹⁰ Obsérvese también que el ID es la suma a lo largo de todas las ocupaciones del valor absoluto de las diferencias entre los *indicadores de concentración* de mujeres y hombres, todo ello dividido por dos.

¹¹ Por ejemplo, en una economía hipotética con tres ocupaciones:

(1) Ocupación	(2) Mujeres	(3) Hombres	(4) = (2) - (3) Diferencias en valor absoluto
A	30%	50%	20%
B	20%	30%	10%
C	50%	20%	30%
Suma:	100%	100%	60%

ID=60%/2=30% ó 0,3. Obsérvese, en efecto, que para que la distribución de las mujeres entre ocupaciones fuese la misma que la de los hombres, una cantidad de mujeres equivalentes al 30% del total de ocupadas debería abandonar la ocupación C y dirigirse, un 10% a la ocupación B y un 20% a la ocupación A. De forma equivalente, para que la distribución de los hombres entre ocupaciones fuese la misma que la de las mujeres, una cantidad de hombres equivalentes al 20% del total de los hombres debería abandonar la ocupación A para dirigirse a la ocupación C, y una cantidad de hombres equivalente al 10% de los ocupados debería abandonar la ocupación B y dirigirse a la C; en suma, el 20%+10%=30% de los hombres deberían cambiar de ocupación.

Por otra parte, si se analiza la evolución temporal del ID, hay que tener en presente que los cambios que experimente a lo largo del tiempo se pueden deber a:

- cambios en la *estructura ocupacional* de los trabajadores (en la distribución de los ocupados –de ambos sexos– entre las diferentes ocupaciones).
- cambios en la *composición por sexo de las ocupaciones* (en el grado de feminización/masculinización de las ocupaciones).

Algunos autores están más interesados en este segundo aspecto que en el primero¹²; es decir, identifican el aumento de la segregación ocupacional de género solamente con el aumento de la feminización/masculinización de las ocupaciones. Sin embargo, otros autores (y esta es la postura asumida en este trabajo) consideran que tanto el aumento de la feminización/masculinización de las ocupaciones como el aumento del tamaño relativo de las ocupaciones feminizadas/masculinizadas, se identifican con el aumento de la segregación ocupacional.

El interés en hacer este tipo de distinciones ha llevado a que normalmente se descompongan los cambios en el ID en: cambios en la composición por sexo de las ocupaciones; cambios en el tamaño relativo de las ocupaciones (en la distribución de las ocupaciones); y el denominado residual o “efecto interacción”.

El método de descomposición se inicia recalculando el ID correspondiente al último año a través de dos vías: una de ellas usando la misma distribución ocupacional que en el año inicial y otra de ellas usando los mismos porcentajes de hombres y mujeres en cada ocupación que en el año inicial. Las diferencias entre estos dos ID recalculados y el ID efectivo del primer año se considera que indican, en el primer caso (denominado ID-

¹² Para ilustrar esta cuestión, supóngase que las fracciones de mujeres y hombres permanecen constantes en todas las ocupaciones entre el período t y el período $t+1$, y que se incrementa el empleo total, pero solamente en ocupaciones altamente segregadas (por ejemplo en los servicios domésticos, personales, etc.). En un cierto sentido no habría tenido lugar un aumento en la segregación puesto que el porcentaje de mujeres (y de hombres) se ha mantenido constante en todas y cada una de las ocupaciones. Sin embargo, en otro sentido sí se habría producido un incremento de la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones segregadas. Pues bien, el ID se habría incrementado en este caso como consecuencia del aumento de la importancia relativa de las ocupaciones altamente segregadas (a pesar de que el porcentaje de mujeres haya permanecido igual en todas las ocupaciones).

composición), en qué medida la segregación ocupacional cambió exclusivamente debido a cambios en la composición por sexo de las ocupaciones (dado que la estructura ocupacional fue estandarizada, es decir, forzada a permanecer igual en los dos períodos); y, en el segundo caso (denominado ID-distribución), en qué medida la segregación ocupacional cambió debido exclusivamente a cambios en la estructura de las ocupaciones (dado que las composiciones por sexo de todas las ocupaciones fueron estandarizadas).

$$ID-composición = \frac{1}{2} \left[\sum_i \left| \frac{q_{i2}T_{i1}}{\sum_i q_{i2}T_{i1}} - \frac{p_{i2}T_{i1}}{\sum_i p_{i2}T_{i1}} \right| - \sum_i \left| \frac{q_{i1}T_{i1}}{\sum_i q_{i1}T_{i1}} - \frac{p_{i1}T_{i1}}{\sum_i p_{i1}T_{i1}} \right| \right]$$

$$ID-distribución = \frac{1}{2} \left[\sum_i \left| \frac{q_{i1}T_{i2}}{\sum_i q_{i1}T_{i2}} - \frac{p_{i1}T_{i2}}{\sum_i p_{i1}T_{i2}} \right| - \sum_i \left| \frac{q_{i1}T_{i1}}{\sum_i q_{i1}T_{i1}} - \frac{p_{i1}T_{i1}}{\sum_i p_{i1}T_{i1}} \right| \right],$$

Donde q_{it} es el porcentaje de mujeres en la ocupación i en el momento t ; p_{it} es el porcentaje de hombres en la ocupación i en el momento t ; y T_{it} es el número total de trabajadores en la ocupación i en el momento t .

Uno de los problemas que presenta esta metodología de estandarización es que los cambios en el ID debidos a los cambios en la composición por sexo de las ocupaciones (ID-composición) y al cambio en la estructura ocupacional de las mismas (ID-distribución) no suman el cambio efectivo en el ID. Por esta razón se calcula siempre un valor residual (RES), que es igual al cambio efectivo del ID, esto es,

$$RES = ID \text{ Composición} - ID \text{ Distribución.}$$

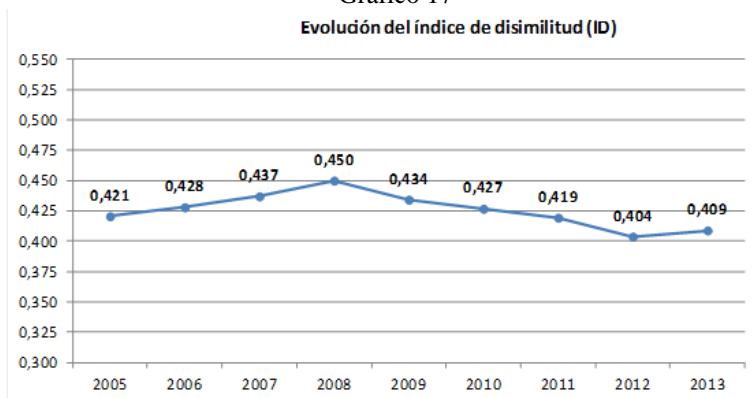
Este valor residual a veces se interpreta como una consecuencia de la interacción entre los cambios en la composición y en la distribución de las ocupaciones; sin embargo, y como señala de nuevo Anker (1998, pág. 77), “básicamente, el residual carece de significado”.

Gráficamente, la evolución del ID se recoge a continuación ¹³ :

¹³ Los datos utilizados de la EPA 2014, corresponden a un nivel de desagregación de tres dígitos, para ver la evolución del ID, se ha utilizado los datos entre el 2005 y 2013, pero con un nivel de desagregación a dos dígitos por lo que no se le ha podido dar continuidad con el 2014.

Gráfico 17

Evolución del índice de disimilitud (ID)



Como puede verse, el ID ha tenido a lo largo del período considerado una evolución bastante estable, con una ligera disminución, indicando que las mujeres no están distribuidas en las diferentes ocupaciones en la misma proporción que los hombres, hecho que es consecuente con el análisis anterior de la distribución por ocupaciones. Como vimos existían ocupaciones *feminizadas* y *ocupaciones masculinizadas* que el Índice de Disimilitud cuantifica.

Para ver cómo se explica la ligera bajada del ID entre 2005 y 2013 en la tabla 5 siguiente, aparece la evolución del ID desglosada por el ID-composición y el ID-distribución. Los datos revelan que, en realidad (estructuralmente), no ha tendido a bajar la segregación sectorial medida a través del ID-composición (de hecho, éste ha tendido a aumentar ligeramente durante el período).

Tabla 5

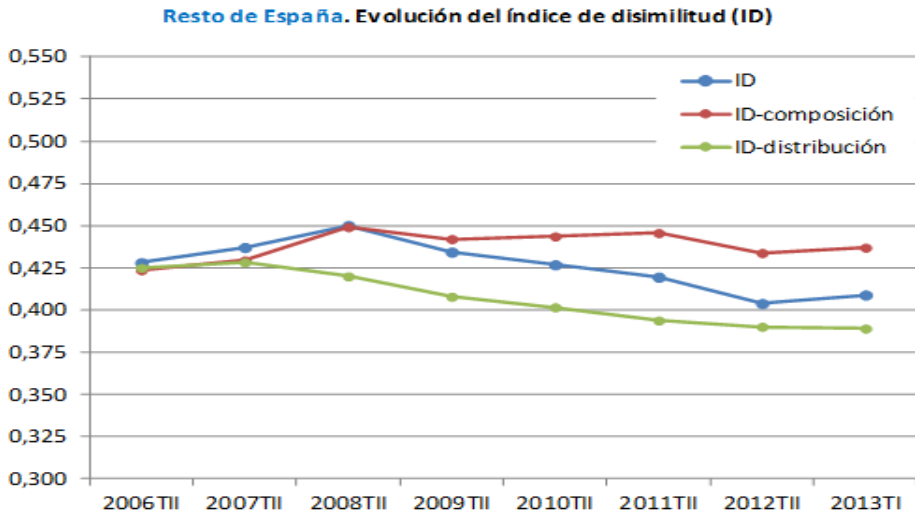
Variación del índice de disimilitud entre 2005 y 2013 y su descomposición, para las ocupaciones (CNO-11, 2 dígitos)

ID. (2.005)	0,4206
ID. (2.013)	0,4089
ID 2013 – ID 2005	-0.0117
ID. COMPOSICIÓN	0.0163
ID. DISTRIBUCIÓN	-0.0316
RESIDUO (RES)	0.0035

Fuente : EPA. INE..

Lo que ha sucedido es que el ID-distribución ha experimentado una bajada relevante, sobre todo desde 2008, como consecuencia de la pérdida de peso (en términos de empleo) de una serie de sectores muy masculinizados, como los ligados a la construcción. En el gráfico 18 podemos ver esta evolución.

Gráfico 18

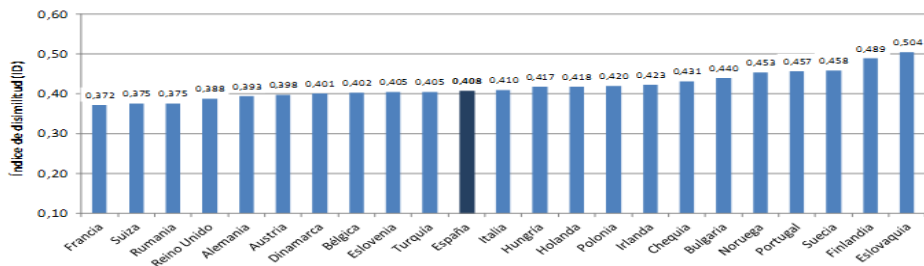


Fuente: Panorama Laboral 2013

Estos resultados permiten confirmar que el incremento del empleo femenino, ha hecho aumentar el porcentaje de mujeres en algunas de las ocupaciones más feminizadas, como se comentó con anterioridad; y, por otro, las mujeres se han incorporado a ocupaciones típicas de sectores en expansión, como el sector servicios (un sector típicamente femenino), o en sectores como el de Telemarketing, como vimos al hablar de las ocupaciones en los cuales ha aumentado de manera importante el empleo (de ambos sexos).

Al igual que hicimos al hablar de brecha salarial, puede ser interesante comparar la situación de España en relación a otros países europeos. En este sentido, cabe destacar que los ID son más bajos en economías como el Reino Unido, Francia o Alemania, y más altos en algunas economías nórdicas y en algunos países del este de Europa.

Gráfico 19



Fuente: [European Union Labour Force Survey \(LFS\)](#), Eurostat.
Se han hecho algunas agregaciones de sectores partiendo de la NACE Rev. 2 two digit.

Para el caso de los países nórdicos, algunos autores (como Hansen 1997) señalan que la causa de estos niveles de segregación sectorial y ocupacional relativamente altos se encontraría en el importante peso que en estas economías tiene el estado del bienestar, muchos de cuyos servicios constituyen ocupaciones o sectores típicamente feminizados. A este respecto, en la tabla 6 se comparan las participaciones de las mujeres en una serie de servicios relacionados con el estado del bienestar (aapp, educación, actividades relacionadas con la salud, y trabajo social). Como se puede ver, esos sectores están más feminizados en Suecia que en España y el Reino Unido (y además tienen un peso mayor en el PIB de Suecia que en el de España o el Reino Unido). Algunos autores van más allá y relacionan esta situación con un problema adicional de segregación vertical y de un gap relativamente alto entre las tasas de emprendimiento de los varones y las mujeres en países como Suecia o Noruega (véase Henrekson y Stenkula 2009; y Sanandaji y Lepomäki 2013). Para un análisis del conjunto de la UE, véase Steinmetz (2012).

Tabla 6

	España		Suecia		Reino Unido	
	% Muj	% Hom	% Muj	% Hom	% Muj	% Hom
Administración pública (incluido defensa y seguridad social)	42,3%	57,7%	66,8%	33,2%	49,6%	50,4%
Educación	66,0%	34,0%	80,4%	19,6%	72,5%	27,5%
Actividades relacionadas con la salud	72,6%	27,4%	86,4%	13,6%	77,5%	22,5%
Trabajo social	88,8%	11,2%	80,4%	19,6%	80,0%	20,0%

Fuente: [European Union Labour Force Survey \(LFS\)](#), Eurostat.

5. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL VERTICAL

Como final a lo dicho hasta ahora en donde hemos tratado de forma extensa la segregación de género “horizontal” en el mercado laboral, puede merecer la pena hablar de segregación vertical mediante un par de ejemplos breves.

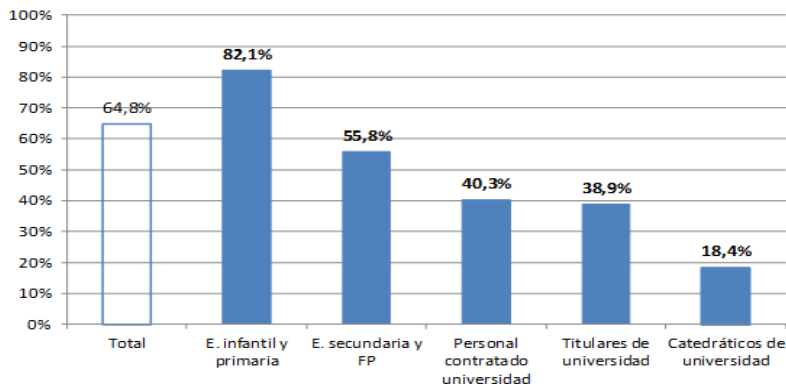
Se puede hablar de segregación de género en el mercado laboral de carácter horizontal y de carácter vertical. En el caso de la *segregación horizontal* se trata de que las mujeres y los varones están distribuidos de manera desigual dentro de una serie de ocupaciones o sectores de actividad. Eso es lo que se ha analizado a lo largo de las secciones anteriores de este capítulo. En el caso de la *segregación vertical* se trata de que las mujeres y los varones pueden estar distribuidos de manera desigual a medida que se asciende en la jerarquía profesional de las organizaciones (segregación jerárquica). Por tanto, este segundo caso se corresponde con fenómenos como la baja presencia de las mujeres en los puestos directivos, las barreras a la promoción profesional de las mujeres, o el llamado techo de cristal.

No obstante, estos dos ámbitos de la segregación en el mercado laboral están bastante relacionados; con frecuencia las ocupaciones más feminizadas (muchas de ellas relacionadas con las actividades de cuidados) coinciden con las de menor categoría; o, incluso, la ocupación de “directivo” ha estado tradicionalmente estereotipada como “masculina”. Un ejemplo es el sector de la aviación comercial, en donde la ocupación de “piloto de vuelo” está tradicionalmente estereotipada como “masculina”, y coincide que es la que tiene la máxima categoría, mientras que la ocupación de “auxiliar de vuelo”, está tradicionalmente estereotipada como “femenina” (está ligada a la actividad de cuidados) y está situada por debajo en la escala profesional.

La docencia, en general, es una ocupación con un alto porcentaje de mujeres; sin embargo, la presencia de las mismas baja notablemente a medida que se asciende en el nivel de estudios que se imparte (infantil-primaria, secundaria y universidad); y, a su vez, si dentro de cada uno de estos niveles se desglosa según la jerarquía profesional, tal y como se hace en la figura para la universidad, esta situación se acentúa: el porcentaje de mujeres entre el personal contratado de la universidad era del 40,3%; entre los profesores titulares era del 38,9%, y entre los catedráticos era del 18,4%.

Gráfico 20

% Mujeres en el profesorado



Nota: los datos sobre el profesorado universitario corresponden a las universidades públicas; en el profesorado de enseñanza infantil, primaria, secundaria y FP se incluyen centros públicos y privados.

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *Las cifras de la educación en España*, edición 2013.

Es muy posible que este resultado sea una combinación de factores por el lado de la oferta y de la demanda. Respecto del lado de la oferta, cabe destacar que en un contexto en el que muchas mujeres (y pocos varones) se ven expuestas a situaciones de conflicto trabajo-familiar, una manera de minimizar ese conflicto es trabajar en ocupaciones, como la de profesor de infantil/primaria/secundaria, en donde es relativamente fácil conciliar la vida laboral con la familiar (adicionalmente, la ocupación de profesor de infantil/primaria también está relacionada con los cuidados y está estereotipada como femenina), de hecho así lo demuestran los resultados de la EPA 2014 analizados. Respecto del lado de la demanda, algunos autores sostienen que también pueden concurrir situaciones en las que las mujeres encuentran algunas barreras al acceso a los puestos más altos de las jerarquías académicas (techo de cristal), las cuales, como en el caso de la universidad, estaban tradicionalmente masculinizadas.

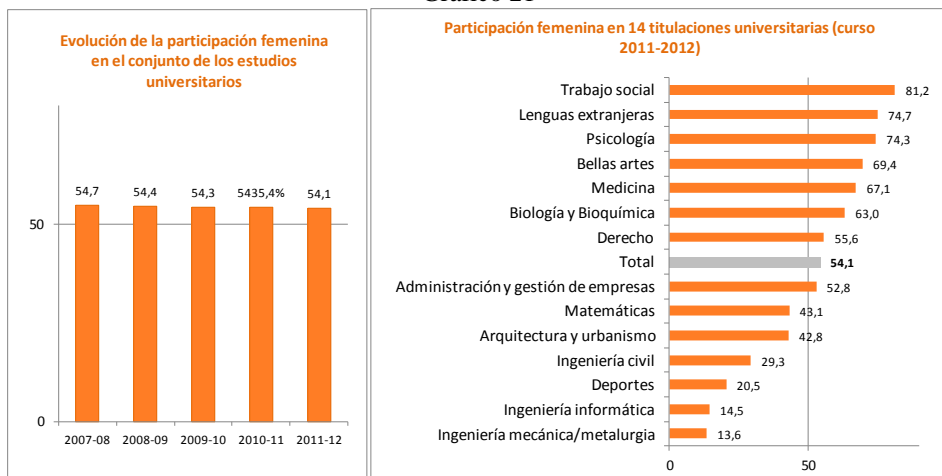
Esta situación puede perpetuarse si analizamos qué estudian los chicos y chicas que acceden a la Universidad Española. En el gráfico 21 se muestra el caso de los estudios universitarios. Es bien sabido que la presencia de las mujeres es mayoritaria en la universidad. Como se puede ver en la parte de la izquierda del gráfico, a lo largo del período 2007-12, las mujeres constituían alrededor del 54,5% del alumnado matriculado en estudios universitarios (esta cifra sube a alrededor del 59% cuando lo que se mide es el porcentaje de mujeres respecto del total de egresados en cada curso). Sin

embargo, este gran avance de las mujeres en su incorporación a los estudios universitarios contrasta con el importante grado de segregación de género que sigue existiendo en el ámbito de estudios.

En la parte de la derecha del gráfico se muestra cuál era la distribución de las chicas y los chicos matriculados en 14 carreras universitarias en el curso 2011-12 (el curso más reciente para el que se dispone de datos). Como se puede ver, en las carreras tradicionalmente consideradas como femeninas seguía habiendo un alto porcentaje de mujeres, como en trabajo social, que en el curso 2011-12 tenía un 81,2% de mujeres matriculadas; mientras que en algunas de las carreras tradicionalmente más asociadas con los varones pasaba lo contrario, como por ejemplo en ingeniería informática, en donde el porcentaje de mujeres matriculadas era tan sólo del 14,5%.

Este importante grado de segregación de género “educacional” parece que no ha bajado en los últimos años y, además, parece que se intensifica a medida que se consideran niveles académicos inferiores. O, dicho de otra manera, el grado de disimilitud con que las chicas y los chicos se distribuyen entre titulaciones, es mayor para el caso de los ciclos formativos de grado medio de formación profesional que para el caso de los ciclos formativos de grado superior de FP, y es mayor para estos últimos que para el caso de los estudios universitarios.

Gráfico 21



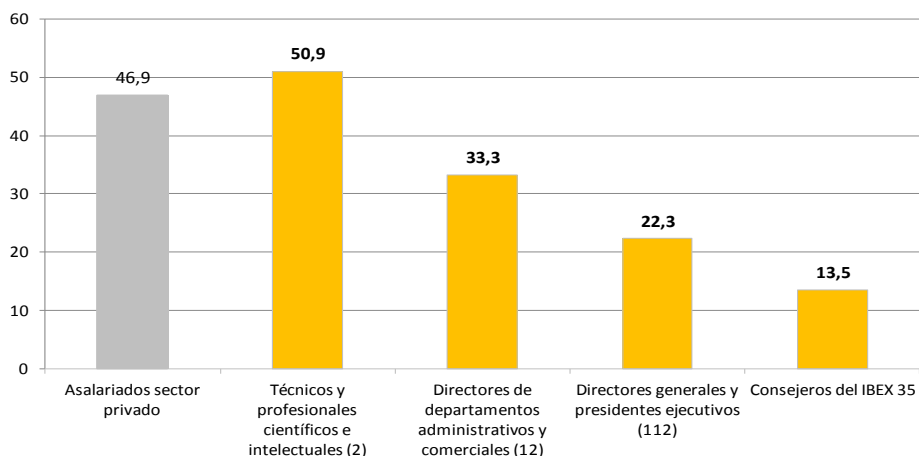
Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Un segundo ejemplo de segregación de género de carácter vertical es el recogido en el gráfico 22, referente a la presencia de las mujeres en los

diferentes niveles jerárquicos de las *empresas privadas*, de acuerdo con los datos de la EPA con ocupaciones a tres dígitos, correspondientes al 1º trimestre de 2013 y para el conjunto de España. Como evidencia la figura, las mujeres representaban un 46,9% del total de las plantillas de las empresas del sector privado. La presencia de las mismas era aproximadamente del 50% en puestos de nivel intermedio, como “especialistas en finanzas”; y, sin embargo, se tornaba minoritaria al entrar en las ocupaciones ligadas a la dirección, hasta bajar a un 22,3% en el caso de “directores generales y presidentes ejecutivos” y en el caso de las Consejeras de grandes empresas que cotizan en la bolsa, el porcentaje de mujeres se reduce hasta el 13,5%, si bien es importante recordar que en el año 2005 este porcentaje era del 3,5%.

Gráfico 22

Presencia femenina en puestos de dirección de empresas. Año 2013
(% de mujeres respecto del total de trabajadores de ambos sexos en cada grupo)



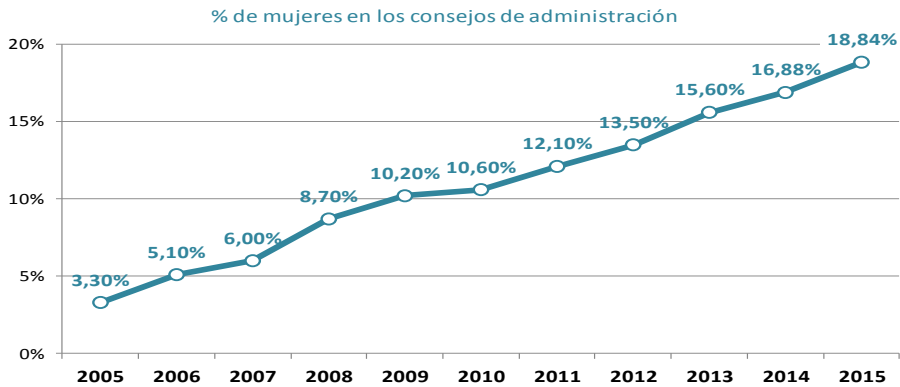
Notas: el gráfico se ha construido a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del 1º trimestre de 2013. El grupo de referencia es el de asalariados del sector privado, y las agrupaciones de ocupaciones se han hecho a partir de la CNO-11. A estos datos se ha añadido el porcentaje de mujeres en los consejos del IBEX 35, correspondiente a 2012, proveniente de la CNMV.

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) y CNMV.

No obstante, la presencia femenina en los consejos de Administración de las empresas del IBEX 35, se va haciendo cada vez mayor como se puede observar en el gráfico 23 siguiente, según la información presentada por la

CNMV. Aunque se mantiene todavía una fuerte diferencia, parece que la tendencia es a reducirse progresivamente.¹⁴

Gráfico 23

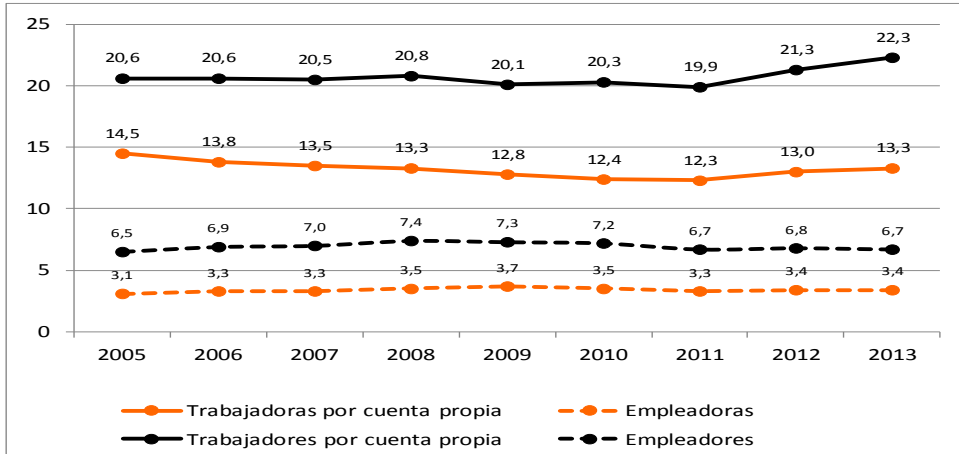


Fuentes: CNMV <http://www.cnmv.es/portal/home.aspx>
Paridad en Acción <http://www.paridad.eu/ibex35/>

Un último ámbito encuadrable dentro del fenómeno de la segregación ocupacional de género tiene que ver con el emprendimiento. En efecto, también se observa que hay menos mujeres que varones que deciden hacerse empresarias o emprendedoras. Así se recoge en estudios internacionales, como el del Global Entrepreneurship Monitor (GEM), y así lo pone de manifiesto el gráfico 24. En él se puede ver que el porcentaje de varones (sobre el total de varones ocupados) que son trabajadores por cuenta propia tiende a aumentar en los últimos años, hasta alcanzar un 22,3% en 2013, mientras que el porcentaje de mujeres en esta misma situación se queda tan sólo en el 13,3% en 2013. Y, por su parte, los porcentajes de trabajadores/as por cuenta propia que además son empleadores/as eran, respectivamente, en 2013, del 6,7% para los varones y tan sólo del 3,4% para las mujeres.

¹⁴ Sobre la incorporación de la mujer a los consejos de Administración en España, véase Mateos R. et al (2011).

Gráfico 24
Participación en el trabajo por cuenta propia y el empresariado
 (% de participación femenino y masculino)

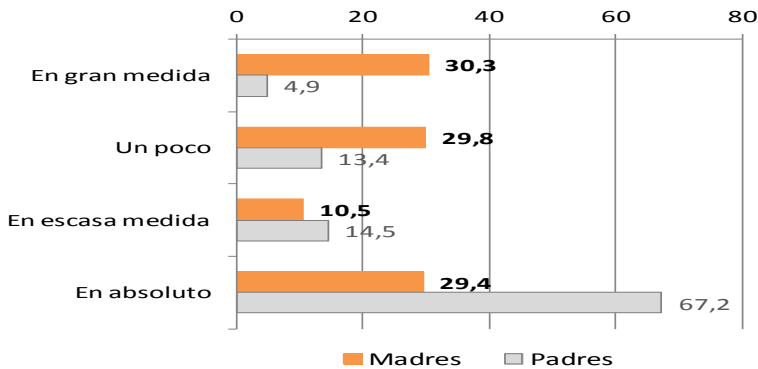


Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

Pero en paralelo al problema de la segregación ocupacional de género y muy relacionado con él, existe el problema de la falta de corresponsabilidad de mujeres y hombres en el hogar. La progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral es ya un fenómeno muy avanzado y, sin embargo la progresiva incorporación de los varones a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos y otros dependientes es un fenómeno mucho menos avanzado en sociedades muchas sociedades europeas y también en la española. Este desajuste da lugar a que muchas mujeres, sobre las que recaen en gran medida las responsabilidades familiares, vean limitado su acceso o su progresión en el mercado laboral. Esta situación es particularmente importante en el momento en que se accede a la maternidad, lo que da lugar a que, en media, se observe un fenómeno de “penalización por maternidad” que, por otra parte, favorece a los varones. Además, por “el lado de la demanda”, esta situación es la que justifica la existencia de la discriminación estadística contra las mujeres en la contratación o la promoción, de la que hablamos con anterioridad, y que determina que se “contrate al candidato y no a la candidata porque ella, cuando acceda a la maternidad, puede que baje su dedicación al trabajo”. Como ejemplo de penalización profesional por maternidad, en el gráfico 25 se muestra cómo, de una muestra de 1.130

parejas con hijos pequeños de la Comunidad de Madrid¹⁵, un 60,1% de las madres consideraban que el hecho de ser madres había perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo profesional, mientras que tan sólo un 18,3% de los padres consideraban esto mismo.

Gráfico 25
Penalización por Maternidad en la Comunidad de Madrid (2012)
En su opinión, el hecho de ser madre/padre, ¿ha perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo o promoción profesional?



Nota: estos resultados se obtuvieron a partir de una muestra de 1.130 parejas con hijos pequeños en la Comunidad de Madrid, en 2012.

Fuente: “Encuesta sobre el uso de los permisos parentales y sus consecuencias laborales”, Instituto de la Mujer

6. CONCLUSIONES

Detrás de la falta de corresponsabilidad y de la segregación de género en los estudios y en las ocupaciones, están las normas sociales tradicionales respecto del género; es decir, los roles y las actitudes de género tradicionales (que cambian, pero lentamente), y que los economistas también han sido capaces de modelizar, como hacen Akerlof y Kranton (2010) a quienes nos referimos al inicio del capítulo.

Estas actitudes de género tradicionales tienen que ver con el reparto desigual de tareas dentro del hogar entre madres y padres; o con la visión tradicional de dentro de la empresa de que la conciliación de la vida laboral

¹⁵ Este análisis corresponde a una “Encuesta sobre el uso de los permisos parentales y sus consecuencias laborales” que el Grupo de Análisis Económico de la Diversidad y Políticas de Igualdad, realizó para el Instituto de la Mujer en la Comunidad de Madrid.

y familiar es algo que tiene que ver con la plantilla femenina y no con la masculina es decir, en parte explican por qué el grado de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las actividades de cuidados familiares es bajo. Pero además, esta asunción de roles de género tradicionales también se detecta, por ejemplo, en el momento crítico en que los/las estudiantes de secundaria eligen itinerarios formativos (los chicos relativamente más orientados hacia la ciencia y las ingenierías; las chicas más hacia las humanidades y las letras) que, en última instancia, colaboran a mantener el fenómeno de la segregación ocupacional de género.

De lo anterior se desprende la conclusión general de que la situación de las mujeres en relación con la de los varones en el mercado laboral español no ha experimentado grandes modificaciones a lo largo de los últimos años de crisis económica, en un contexto en el que existen todavía importantes diferencias en los resultados medios alcanzados por mujeres y hombres, así como en los determinantes de los mismos.

Por otra parte, el hecho de que por razones culturales (falta de corresponsabilidad, segregación en la educación,...) el talento y la inversión en capital humano realizada en la población femenina no se aprovechen plenamente por el sistema productivo así como por el sistema de ciencia y tecnología, constituye una grave situación de despilfarro de unos recursos humanos muy caros de formar.

De manera que, como mínimo por razones ligadas al aumento en la competitividad y con vistas a alcanzar un mayor dinamismo de la economía española en el período de recuperación económica, resulta indicado seguir profundizando en las políticas de igualdad que se vienen aplicando hasta el presente, con los objetivos de reducir la segregación de género en el ámbito de estudios, de aumentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en los cuidados, de facilitar la conciliación y, finalmente, de favorecer el acceso laboral y profesional a muchas mujeres para que puedan desarrollar plenamente sus potenciales directivos o empresariales.

Todo ello nos lleva a la necesidad de seguir aplicando y ampliando las medidas y acciones que permitan reducir la segregación de género con actuaciones, entre muchas otras, como las siguientes:

En materia de política educativa, educación en igualdad con el objetivo, entre otras cosas, de reducir la incidencia de los roles y estereotipos de género tradicionales que con frecuencia condicionan la elección del área de estudios. El sistema de permisos parentales existente no debe primar a un

progenitor de un sexo sobre el otro. Los permisos de paternidad y maternidad deben igualarse progresivamente, en la medida en que lo permita la evolución económica del país. Habitualmente los permisos por haber tenido un hijo se consideran algo propio de mujeres, de hecho el permiso de maternidad de 16 semanas frente a uno de paternidad de 2 semanas empequeñece desde el comienzo el papel del padre como cuidador.

Mejorar las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral. En las empresas, éstas medidas no deberían tener “sesgo femenino”; es decir, deben estar abiertas tanto a las madres como a los padres. Porque habitualmente los planes de igualdad que elaboran las empresas suelen incorporar medidas que facilitan la conciliación, pero a veces estas medidas se interpretan como destinadas a la plantilla femenina, lo que disuade a los varones a la hora de utilizarlas. En este sentido, las acreditaciones o sellos del tipo “empresa familiarmente responsable” deberían contemplar como un aspecto fundamental el que la empresa (candidata a la acreditación) facilite de hecho el acceso de los varones a las medidas de conciliación.

Aplicar medidas que favorezcan el acceso de las mujeres a los puestos directivos así como el emprendimiento femenino mediante campañas de orientación, formación, apoyo y consejo de profesionales que respalden a los que se inician, incentivar a las empresas a incorporar más mujeres en sus equipos directivos a través de campañas de concienciación y medidas en materia de certificación, códigos de buen gobierno, calidad, etc.

BIBLIOGRAFÍA

ALBERT, R. (2001): *Economía y discriminación. La regulación antidiscriminación por razón de sexo*, Minerva Ediciones, Madrid.- AKERLOF, GEORGE A. AND RACHEL E. KRANTON : Economics and Identity. *The Quarterly Journal of Economics* Vol. 115, No. 3 (Aug., 2000), pp. 715-753. Published by: Oxford University Press. - AKERLOF, G. A. Y KRANTON, R. E. (2010): *Identity Economics. How our identities shape our work, wages, and well-being*, Princeton University Press, Princeton (New Jersey).- ANKER, R. (1998): *Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World*, International Labour Office, Ginebra.- ARROW, KENNETH J. What Has Economics to Say about Racial Discrimination?. *The Journal of Economic perspectives*, Vol. 12, No. 2 (Spring, 1998), pp. 91-100, Published by: American Economic Association. <http://www.jstor.org/stable/2646963>. -ASHENFELTER, O. y HANNAN, T. (1986): “Sex Discrimination and Product Market Competition: The Case of the Banking Industry”, *Quarterly Journal of*

Economics, 101, págs. 149-173.- BECKER, G. (1957): *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.- BECKER, G.(1964): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, University of Chicago Press, Chicago.- BECKER, G. (1965): "A Theory of Allocation of Time", *Economic Journal*, September 1965, págs. 493-517.- BECKER, G. (1975): *Human Capital*, 2º Edition, National Bureau of Economic Research, Nueva York.- BELLER, A. H. (1982): "Occupational Segregation by Sex: Determinants and Changes", *The Journal of Human Resources*, 17, págs. 350-371.- BERGMANN, B. R. (1986): *The Economic Emergence of Women*, Basic Books, Nueva York.- BLACK, D. H. (1995): "Discrimination in an Equilibrium Search Model", *Journal of Labour Economics*, 13, págs. 309-334.- BLACKBURN, R. M.; SILTANEN, J. y JARMAN, J. (1995): "The Measurement of Occupational Gender Segregation: Current Problems and New Approach", *Journal of Royal Statistical Society*, 158, Part 2, págs. 319-331.- BLAU, F. D. y KAHN, L. M. (1981): "Race and Sex Differences in Quits by Young Workers", *Industrial and Labour Relations Review*, October 1981, págs. 563-577.- BLAU, F. D. y KAHN, L. M. (1997): "Swimming Upstream: Trends in Gender Wage Differential in the 80's", *Journal of Labour Economics*, 15, págs. 1-42.- BLAU, F. D. y KAHN, L. M. (2000): "Gender Differences in Pay", *Journal of Economic Perspectives*, 14, págs. 75-99.- BLAU, F. D. y KAHN, L. M. (2001): "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap", *NBER Working Paper*, nº 8200, April 2001.- BLAU, F. D.; FERBER, M. A.; y WINCLER, A. E. (2001): *The Economics of Woman, Men, and Work*, 4º ed., Prentice-Hall, Englewood Cliffs (N.J.).- BLAU, F. D.; SIMPSON, P. y ANDERSON, D. (1998): "Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over the 1970's and 1980's", *NBER Working Paper*, nº 6716.- BORJAS, G. L. (2000): *Labor Economics*, 2º Edition, McGraw-Hill, Nueva York.- BROWN, C. y CORCORAN, M. (1997): "Sex-Based Differences in School Content and the Male-Female Wage Gap", *Journal of Labor Economics*, 15, págs. 431-465.- BULOW, J. y SUMMERS, L. (1986): "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment", *Journal of Labour Economics*, 4, págs. 376-414.- CASAS, J. (1987): *La participación laboral de la mujer en España*, Serie Estudios 9, Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura, Madrid.- CASTAÑO, C., IGLESIAS, C., MAÑAS, E. y SÁNCHEZ-HERRERO, M.:(1999): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*, Consejo Económico y Social. Colección Estudios no. 73,

Madrid.- DE CABO SERRANO G., GARZÓN M^a JOSÉ. (2007). “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo “. Instituto de la Mujer. (MTAS). Madrid 2.007.- DEX, S. (1988): “Gender and the Labour Markets”, en Duncan Gallie (ed.), *Employment in Britain*, Blackwells, Oxford.- DEX, S. (1991): *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las ciencias sociales*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid (versión original en inglés de 1985).- DICKENS, W. T. y LANG, K. (1988): “The Reemergence of Segmented Labour Market Theory”, *American Economic Review*, 78, págs. 129-134.- DUNCAN, D., y DUNCAN, B. (1955): “A Methodological Analysis of Segregation Indexes”, *American Sociological Review*, 20, págs. 210-217.- EHRENBERG, R. G. y SMITH, R. S. (2000): *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, Addison Wesley Longman, Reading (Massachusetts).- FERNÁNDEZ CORNEJO, J. A. (2000): *El mercado de trabajo de la Unión Europea. Fundamentos teóricos y políticas de empleo*, Pirámide, Madrid.- FORTIN, N. M. y LEMIEUX, T. (1997): “Rank Regressions, Wage Distributions, and Gender Gap”, *Journal of Human Resources*, 33, págs. 610-643.- FUCHS, V. R. (1983): *How We Live*, Harvard University Press, Cambridge (Mass.).- GOLDING, G. (1986): “Monitoring Cost and Occupational Segregation by Sex: A Historical Analysis”, *Journal of Labour Economics*, 4, págs. 1-27.- GRADDY, K. Y PISTAFERRI, L. (2000): “Wage Differences by Gender: Evidence from Recently Graduated MBAS”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, 837-854.- HERNÁNDEZ, P. J. (1996): “Segregación Ocupacional de la mujer y discriminación salarial”, *Revista de Economía Aplicada*, 4, págs. 57-60.- HUMPHRIES, J.(ed.)(1995):*Gender and Economics*. The International Library of Critical Writings in Economics, Elgar Reference Collection,Edward Elgar Publishing Limited.- KARMEL, T. y MACLACHLAN, M. (1988): “Occupational Sex Segregation –Increasing or Decreasing?”, *Economic Record*, 64, págs. 187-195.- KILLINGSWORTH, M. R. y HECKMAN, J. J. (1986): “Female Labor Supply”, en Ashenfelter y Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, North Holland, Amsterdam.- LIGHT, A y URETA, M. (1992): “Panel Estimates of Male and Female job Turnover Behavior: Can Female Nonquitters Be Identified?”, *Journal of Labour Economics*, págs. 156-181.- McCONNELL, C. R.; BRUE, S. L.; y MACPHERSON, D. A. (1999): *Contemporary Labor Economics*, McGraw-Hill, Nueva York.- MADDEN, J. F. (1975): “Discrimination –A manifestation of Male Market Power?”, en C. B. Lloyd (ed.), *Sex, Discrimination and Division of Labour*, Columbia University Press, Nueva York.- MATÉ, J.; NAVA, L.; y RODRÍGUEZ CABALLERO, J. C. (2001): “La segregación ocupacional por razón de sexo

en la economía española, 1994-1999”, *Documento de Trabajo FAE 01-04*, Universidad de Valladolid.- MINCER, J. (1962): “Labour Force Participation of Married Women: A Study of Labour Supply”, en H. G. Lewis (ed.), *Aspects of Labour Economics*, Princeton University Press, Princeton, NJ.- MINCER, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, Nueva York.- MORENO, G., RODRÍGUEZ, J.M. y VERA, J. (1996): *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España*, Consejo Económico y Social, Madrid. OAXACA, R. L. (1973): “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, *International Economic Review*, 14, págs. 693-709.- OTERO GIRÁLDEZ, M. S. Y GRADÍN LAGO, C (2001): “Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial”, *Hacienda Pública Española*, XXX.- PHELPS, E. (1972): “The Statistical Theory of Racism and Sexism”, *American Economic Review*, September 1972, págs. 659-661.- RAGAN, J. y TREMBLAY, C. H. (1988): “Testing for Employee Discrimination by Race and Sex”, *Journal of Human Resources*, 23, págs. 123-137.- SÁNCHEZ, M. (1993): “La segregación de las mujeres en el mercado de trabajo español: 1964-1988”, *Hacienda pública española*, 124, pp. 123-139.- SCHULTZ, T. W. (1961): “Investment in Human Capital”, *American Economic Review*, págs. 1-17.- STUART MILL, J. (1776).- “An Inquiry into the Nature and causes of the wealth of nations”. W. Strahan & T.Cadell. London.- UGIDOS, A. (1997): “Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado”, *Información Comercial Española*, 760.- WEINBERGER, C. (1998): “Race and Gender Wage Gaps in the Market for Recent Graduates”, *Industrial Relations*, 37, págs. 67-84.- WHITE, H. (1980) “A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix and a Direct Test for Heteroskedasticity”, *Econometrica*, 48, págs. 817-838. WOOD, R. G.; CORCORAN, M. E. y COURANT, P.: (1993): “Pay Differences among the Highly Paid: The Male-Female Gap in Lawyers Salaries”, *Journal of Labor Economics*, July 1993, págs. 417-441. WRIGHT, R. E. y ERMISCH, J. F. (1991): "Gender Discrimination in the British Labour Market: a Reassessment", *The Economic Journal*, 1.

Capítulo IX

**ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN EN ALGUNOS CONVENIOS
COLECTIVOS: ESPECIAL REFERENCIA A LAS
RETRIBUCIONES**

*PEPA BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO**

SUMARIO: 1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN.- 2. LA METODOLOGÍA UTILIZADA.- 3. EL LENGUAJE EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS.- 4. EL COMPROMISO DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS.- 4.1. El sector de los seguros.- 4.2. Las empresas de seguridad.- 4.3. El sector del comercio.- 4.4. El sector de la hostelería.- 4.5. El sector de transportes de mercancías.- 4.6. El sector de empresas de ingeniería y servicios de asistencia.- 5. EL SALARIO BASE Y LOS COMPLEMENTOS SALARIALES.- 5.1. El sector de los seguros.- 5.2. El sector de las empresas de seguridad.- 5.3. El sector del comercio.- 5.4. El sector de la hostelería.- 5.5. El sector de transportes de mercancías.- 5.6. El sector de empresas de ingeniería y servicios de asistencia.- 6. A MODO DE CONCLUSIÓN

1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

La negociación colectiva en España supone un marco adecuado para el desarrollo de medidas tendentes a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Ello es así, no solo por la importancia de la negociación colectiva en España¹, sino además por la obligación establecida en nuestro Estatuto de los Trabajadores (ET) desde el año 2007 (art. 85.1)² para los negociadores de convenios colectivos; dicha obligación consiste en

* Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona.

¹ Reconocimiento constitucional en el art. 37 y fuente de derecho según el art. 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (ET).

² Introducido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

incorporar, en el contenido del convenio colectivo para su validez, medidas específicas para hacer efectiva la igualdad y eliminar la discriminación entre mujeres y hombres, en el seno de las empresas.

La consecución de la igualdad y la plena efectividad del principio de no discriminación es una constante en la legislación española, en cumplimiento de las normas internacionales suscritas, tanto de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) como de las diversas Directivas de la Unión Europea³ (en adelante, UE), ya adaptadas.

En España las normas básicas de cumplimiento de lo dispuesto se hallan en los arts. 22 a 24 del Real Decreto 1/1995, de 22 de marzo, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), donde se determina la adscripción de cada trabajador a un grupo profesional determinado, siendo la clasificación profesional la herramienta básica en la determinación de las retribuciones. La regulación de los grupos profesionales se encomienda a la negociación colectiva, convenio o acuerdos colectivos, donde el establecimiento de grupos profesionales atenderá a criterios o medidas que garanticen la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre hombres y mujeres.

Pero no hay en el ordenamiento jurídico español ninguna disposición legal que defina qué se entiende por puestos de trabajo de igual valor, ni una definición de valor de trabajo, mientras que sí la hay de grupo profesional (art. 22 ET).

La CE constituye el marco básico del derecho a la igualdad y a la no discriminación, en su art. 14, íntimamente conectado con el art. 9.2 CE. Asimismo, el art. 35 de la CE⁴ refleja la prohibición de discriminación por

³ Entrados en el siglo XXI, sucede una simplificación y reordenación de la normativa comunitaria sobre la igualdad de género en el ámbito de trabajo. Podemos señalar la Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que refunde varias Directivas anteriores (76/207/CEE del Consejo, 86/378/CEE, 75/117/CEE, 97/80/CE, 2002/73/CE). Se trata de un texto único que reúne todas las directivas y jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE, consolidadas en base a la igualdad de trato en relación a la retribución, acceso al trabajo, formación profesional, condiciones de trabajo, entre otros.

⁴ En este sentido en, PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.; GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I. (coord.), *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social: cincuenta estudios del profesor Luis Enrique De la Villa Gil, homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*, CEF, Valencia, 2006, se expresa que uno de los principios jurídicos aplicables al salario es el principio de no discriminación, reconocido con contundencia en la Constitución 1978 “tanto directa como indirectamente y genérica como específicamente en materia salarial (arts. 35.1 1.1, 9.2, 14, 23.2, 32.11 etc.) p. 967.

razón de sexo en materia salarial, pero no como un derecho fundamental, sino como un derecho de los denominados cívicos o de segunda categoría. Completamos estas disposiciones, con el art. 17 ET que estable la nulidad de cualquier medida, empresarial, legal o convencional, discriminatoria por razón de sexo en materia de retribución, incluso las medidas adoptadas por el empresario que supongan un trato desfavorable tras una reclamación judicial del trabajador al respecto.

Por su parte, la Ley 33/2002, de 5.07, dio nueva redacción al art. 28 del ET, en su adecuación a la transposición del artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE⁵, adoptando el criterio de igual valor y ausencia de discriminación en la retribución, independientemente de la naturaleza de la misma.

Junto a la CE y el ET merece especial atención la Ley Orgánica 3/2007 de 22.03 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH), que constituye la normativa-marco en la lucha contra las discriminaciones de género y por la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, en todos los órdenes de la vida social, con especial repercusión en el laboral. Con ella se da cumplimiento a la mayor parte de disposiciones de los Convenios de la OIT y se han realizado modificaciones en el ámbito de diversas normas, no solamente laborales.

En los últimos tiempos y aunque no sea objeto específico de este análisis, se habla intensamente de la disparidad salarial basada en la maternidad. Según algunos autores⁶ esta disparidad aumenta en función de la cantidad de hijos de una mujer; y se justifica de manera diversa en cada uno de los países, pero en España podría ser debida, a modo de ejemplo, a la pérdida de

⁵ Art. 4 de la Directiva 2006/54/CE: “Prohibición de la discriminación. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo”. Y tal y como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea: “Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

⁶ GRIMSHOW, D. y RUPERY, J, *The motherhood pay gap. A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of work and employment series n. 57, ILO, Ginebra, 2015, pp. 12-17.

capacitación debida a la ausencia de la maternidad para ocupar cargos mejor remunerados y en la decisión del empresario de relegar a la mujer madre, con responsabilidades familiares, a un segundo plano, pese a que esté perfectamente capacitada.

2. LA METODOLOGÍA UTILIZADA

La metodología utilizada ha consistido en elegir 6 sectores de actividad diversos, con una importante brecha salarial entre mujeres y hombres⁷; en localizar el convenio estatal, de referencia, en los sectores escogidos, y diferentes convenios de empresa para ver cómo reflejan la igualdad y la no discriminación con carácter general y, en particular, el análisis de la estructura salarial –que se aplica con prioridad en caso de regularse en el convenio de empresa– de los mismos para comprobar si se atisba o no posibilidades de discriminación entre ambos géneros. A saber:

En el sector de los seguros: el Convenio colectivo general para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de accidente de trabajo, suscrito el 27 de mayo de 2013 (en adelante, Convenio general seguros)⁸ y los siguientes convenios de empresa: Convenio colectivo de la empresa Liberty Seguros Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., suscrito el 9 de octubre de 2014 (en adelante, Convenio Liberty)⁹; el Convenio colectivo, de ámbito estatal, de Mapfre Grupo Asegurador, suscrito con fecha 5 de junio de 2014 (en adelante, Convenio Mapfre)¹⁰; el Convenio colectivo de Plus Ultra Seguros Generales y Vida, SA de Seguros y Reaseguros, suscrito el 30 de diciembre de 2013 (en adelante, Convenio Plus Ultra).¹¹

En el sector de empresa de seguridad, el Convenio estatal de empresas de seguridad, suscrito el 23 de octubre de 2014 (en adelante, Convenio estatal de seguridad)¹²; y a nivel de empresa el Convenio Viriato Seguridad S.L (en

⁷ Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE), de los últimos datos analizados de 2012, la brecha salarial de los sectores escogidos sería la siguiente: en el sector de los seguros, un 23.27%; en las empresas de seguridad, encajándola en el apartado “otros Servicios”, un 36.1%; en el comercio un 27.55%; en la hostelería un 18.20%; en el transporte de mercancías, un 10.08%; en las empresas de ingeniería y servicios de asistencia, encajándolas en el apartado “actividades profesionales, científicas y técnicas”, un 31.69%.

⁸ BOE 16 julio 2013.

⁹ BOE 28 noviembre 2014.

¹⁰ BOE 21 agosto 2014.

¹¹ BOE 17 julio 2014.

¹² BOE 12 enero 2015.

adelante, Convenio Viriato)¹³; Convenio Colectivo de la empresa Servimax Servicios Generales, S.A., suscrito el 16 mayo 2012 y prorrogado el 26 de febrero de 2015 (en adelante, Convenio Servimax)¹⁴; y Convenio colectiva de la empresa Prosegur Multiservicios, S.A, suscrito con fecha 3 de agosto de 2012 (en adelante, Convenio Prosegur).¹⁵

Dentro del sector del comercio, nos encontramos con diferentes actividades y con dos grandes convenios estatales, el Acuerdo Marco del Comercio (en adelante, AMAC)¹⁶ y el Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes, suscrito el 30 de enero de 2013 (en adelante, Convenio Grandes Almacenes).¹⁷

Como subsectores del comercio analizaremos, en primer lugar, los Convenios colectivos de cuatro supermercados, sector de la alimentación y su distribución: Convenio colectivo de Consum Sociedad Cooperativa valenciana, suscrito 31 octubre 2014¹⁸ (en adelante, Convenio Consum); Convenio colectivo de Supermercados Sabeco S.A, suscrito el 14 de marzo de 2014¹⁹ (en adelante Convenio Sabeco); Convenio colectivo de Bellsolà S.A., de 12 de marzo de 2014 (en adelante, Convenio Bellsola)²⁰; Convenio de la empresa Mercadona S:A. Forns, Valencians Forns S.A.U., Mena supermercados S.L. y Saskibe S.L, suscrito el 29 de noviembre de 2013 (en adelante, Convenio Mercadona).²¹

En segundo lugar como subsector de distribución de productos de consumo alimentario el Convenio colectivo de la empresa Bimbo, S.A.U, suscrito el 13 junio 2014 (en adelante, Convenio Bimbo)²².

Y, en tercer lugar, los Convenios de otros centros de comercio, no alimentarios, como el Convenio colectivo de la Kiabi España Ksce, S.A., firmado el 19 de mayo de 2014 (en adelante, Convenio Kiabi)²³; Convenio colectivo del grupo de empresas JD-Sprinter –Sprinter Megacentros del

¹³ BOE 24 junio 2014.

¹⁴ BOE 18 julio 2012 y 26 de febrero 2015, respectivamente.

¹⁵ BOE 25 septiembre 2012.

¹⁶ BOE 20 febrero 2012.

¹⁷ BOE 22 abril de 2013.

¹⁸ BOE 15 diciembre 2014.

¹⁹ BOE 6 junio de 2014.

²⁰ BOE 13 junio 2014.

²¹ BOE 30 enero 2014.

²² BOE 30 julio 2014.

²³ BOE 17 julio 2014.

Deporte S.L., y JD Spain Sports Fashion 2010, S.L.—, suscrito el 16 de julio de 2014 (en adelante, Convenio Sprinter)²⁴; VI Convenio de Decathlon España, S.A., suscrito el 22 de octubre de 2013 (en adelante, Convenio Decathlon).²⁵

En el sector de la hostelería, en primer lugar hablaremos del V Acuerdo Estatal para la hostelería, suscrito el 25 de marzo (en adelante ALEH V)²⁶ y posteriormente de los siguientes convenios de empresa: Convenio colectivo de Pastificio Service S.L. suscrito el 13 de junio de 2014 (en adelante, Convenio Pastificio)²⁷; Convenio colectivo de la empresa KFC Restaurantes Spain S.L., suscrito el 10 de abril de 2014 (en adelante, Convenio KFC).²⁸

En la actividad de transporte de mercancías analizaremos el I Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, suscrito el 12 de noviembre de 2010 (en adelante Acuerdo general transporte)²⁹; y los Convenios de empresas: Convenio colectivo de Babé y Cia, S.L. suscrito el 28 de abril (en adelante, Convenio Babé)³⁰; el Convenio de Ayora GEA Transportes Petrolíferos, S.A., suscrito el 11 de septiembre de 2014 (en adelante, Convenio Ayora)³¹, Convenio colectivo de trasportes Bacoma S.A., suscrito el 1 de diciembre de 2011 y prorrogado el 10 de diciembre de 2014 (en adelante Convenio Bacoma).³²

En la actividad de empresas de ingeniería, oficinas de estudios técnicos y servicios de asistencia técnica, química, medioambiental, electrónica, industrial, etc., incluimos el XVII Convenio Colectivo Nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, suscrito el 14 de junio de 2013 (en adelante Convenio nacional ingeniería)³³. Y a nivel de empresa los siguientes Convenios: II Convenio de la empresa Endesa Ingeniería, S.L., firmado el 15 de julio de 2014 (en adelante Convenio Endesa Ingeniería)³⁴; XXIII Convenio colectivo de Sociedad Española Instalaciones Redes Telefónicas, S.A. firmado el 19 de julio de 2013 (en adelante, Convenio SEIRT)³⁵; : III Convenio colectivo de

²⁴ BOE 9 octubre 2014.

²⁵ BOE 3 enero 2014

²⁶ BOE 21 mayo 2015.

²⁷ BOE 12 septiembre 2014.

²⁸ BOE 6 junio 2014.

²⁹ BOE 29 marzo 2012.

³⁰ BOE 23 junio 2014.

³¹ BOE 26 de diciembre 2014.

³² BOE 7 marzo 2012 y 31 de marzo de 2015, respectivamente.

³³ BOE 25 de octubre 2013.

³⁴ BOE 31 octubre 2014.

³⁵ BOE 9 octubre 2014.

Protección Castellana S.L., suscrito el 4 de abril de 2014 (en adelante, Convenio Protección Castellana)³⁶; Convenio colectivo para los trabajadores de los servicios auxiliares de ISS Facility Services S.A, aprobado el 17 de febrero de 2014 (en adelante, Convenio ISS)³⁷; el Convenio colectivo de Bull España, servicios y soluciones de tecnología empresarial, suscrito el 10 de abril de 2014 (en adelante, Convenio Bull)³⁸; el Convenio colectivo Aqualogy Supply Chain, (antigua comercial Agua), de 18 de octubre de 2013 (en adelante, Convenio Aqualogy).³⁹

3. EL LENGUAJE EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Cómo punto de partida del presente análisis, resulta interesante destacar cuál es el lenguaje de los convenios colectivos para referirse a ambos sexos, sin emitir juicio al respecto pero sin perder de vista que según la Real Academia de Lengua Española (en adelante, RAE), “*este tipo de desdoblamiento son artificiosos e innecesarios desde el punto de vista lingüístico. En los sustantivos que designan seres animados existe la posibilidad del uso genérico del masculino para designar la clase, es decir, a todos los individuos de la especie, sin distinción de sexos*”.⁴⁰

Tras el estudio de los convenios señalados, nos encontramos con algunos de ellos que hacen expresa manifestación sobre el uso del lenguaje en el texto. Siguiendo las indicaciones de la RAE, el Convenio Mapfre (Disposición adicional segunda) utiliza el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, denominada “cláusula de género neutro”, al igual que los Convenios de Consum (art. 7.2)⁴¹, Protección Castellana (art. 5) o Bellsolà (art. 33).⁴²

³⁶ BOE 30 mayo 2014.

³⁷ BOE 12 septiembre 2014.

³⁸ BOE 17 julio 2014.

³⁹ BOE 2 marzo 2014.

⁴⁰ La RAE dice más, “*la actual tendencia al desdoblamiento indiscriminado del sustantivo en su forma masculina y femenina va contra el principio de economía del lenguaje y se funda en razones extralingüísticas. Por tanto, deben evitarse estas repeticiones, que generan dificultades sintácticas y de concordancia, y complican innecesariamente la redacción y lectura de los textos*”. Estas opiniones pueden leerse en el siguiente enlace <http://www.rae.es/consultas/los-ciudadanos-y-las-ciudadanas-los-ninos-y-las-ninas> [consultado el 4 de abril 2015].

⁴¹ En el 7.2 del Convenio Consum se declara que la utilización del género neutro se hace con esa intención “neutra”, referidas también por tanto al género femenino, salvo en aquellos casos en que por imperativo legal correspondan solo a la mujer, y que se hacen por una “*mayor simplicación en la redacción del texto*”.

⁴² El art. 33 del Convenio Bellsolà añade “*(...) sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes o discriminación de ningún tipo*”. En un sentido muy similar se expresa el Convenio Serivmax (art. 56) o Prosegur (art. 50).

Por el contrario, los siguientes Convenios, sin declaración expresa alguna usan continuamente ambos géneros, femenino y masculino, a saber: Sabeco, Kiabi⁴³, Bimbo, La Caixa, Acqualogy, Decathlon.

En este sentido, resulta curioso como otros Convenios de empresas (por ejemplo, Pastificio), con actividades muy distintas utilizan en ocasiones ambos géneros y en otras, parece que por olvido, el genérico.

En otro sentido, el Convenio de Mercadona sin realizar declaración alguna utiliza en la práctica totalidad de su texto el término “personas”, en lugar de trabajador o trabajadora o ambos simultáneamente, quizá para evitar cualquier tipo de controversia.

4. EL COMPROMISO DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

4.1. El sector de los seguros

Con carácter general, el Convenio general de seguros establece (art. 85) el respecto al principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, encomendando la adopción de medidas tendentes a la evitación de la discriminación entre mujeres y hombres, así como la elaboración del plan de igualdad, en empresas de más de 250 trabajadores, de conformidad con la LOIEMH. Pero no se establecen peculiaridades al respecto, ni concreción alguna.

Sin embargo, dentro del sector de los seguros, nos encontramos a nivel de empresa con el Convenio Liberty, donde se recoge en un extenso Capítulo X y bajo el título de “igualdad de oportunidades” toda una serie de medidas y compromisos tendentes, como bien señala su art. 48 a “*la efectiva y plena consecución del principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el marco de las relaciones laborales*”. Para ello, se articulan una serie de objetivos parciales y fines que afectan al seno de la empresa, entre los que destacamos los que siguen:

- La promoción de un lenguaje e imagen no sexista, tanto en comunicación interna como externa de la empresa (art. 48).

⁴³ En este sentido, es interesante destacar como este Convenio, en los anexos I, II, III, se enumeran los grupos profesionales y sus peculiaridades son muy cuidadosos en el lenguaje, y usan el femenino y el masculino permanentemente.

- La formación, a través de programas dirigidos a reforzar las habilidades de ambos sexos, pero potenciando, y es justo lo que queremos destacar, el acceso a las mujeres en puestos de mayor responsabilidad, siempre lógicamente que existan vacantes (art. 49).
- La formación, centrada esta vez en las personas que retornen a su puesto de trabajo tras un periodo de suspensión con derecho a la reserva del puesto de trabajo (baja por maternidad, paternidad, excedencias o asimiladas), a través de la actualización de conocimientos para el puesto de trabajo en los dos meses siguientes a su reincorporación (art. 49); esta medida pretende que la integración sea efectiva, rápida y podríamos añadir, sin merma de capacidades profesionales por el disfrute de un periodo legal, y tendente a garantizar el pleno ejercicio de los derechos de conciliación, sin debilitar la carrera profesional del trabajador.
- La igualdad retributiva respecto a un mismo puesto de trabajo y categoría profesional de hombres y mujeres, con medidas tendentes a reducir o paliar las situaciones de desigualdad (art. 49). Aquí, echamos en falta una mayor concreción y especificación de las medidas que pueden llevarse a cabo.
- El establecimiento de criterios de transparencia y objetividad dentro de los protocolos y reglamentos internos sobre retribución e incentivos, que mejoren la estructura salarial del convenio. En este sentido se establece la consideración de días trabajados aquellos relativos a la baja por maternidad, incapacidad temporal previa a la maternidad y a la lactancia, para el cálculo del devengo de la retribución variable, vinculada a la consecución de objetivos. Se añade, asimismo, que, en caso de tratarse de objetivos individuales cuya evaluación en el periodo de referencia no sea posible para el cálculo de la retribución variable, se aplicará como resultado de los mismos, una consecución de un objetivo mínimo, establecido en un 50% (art. 49).
- Asegurar la presencia paritaria de mujeres y hombres al final de un proceso de selección, siempre que el proceso de preselección lo permita (art. 49); medida enunciada de manera tan ambigua que a la hora de hacerse efectiva, puede generar el incumplimiento manifiesto.

A largo plazo, la empresa Liberty pretende conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres, queriendo ser un referente en el sector (mencionando incluso la posibilidad de conseguir el denominado distintivo de igualdad); y, si bien es cierto, que en el texto del convenio aparece un firme compromiso para alcanzarlo, faltan medidas más directas y no solo compromisos generales.

4.2. Las empresas de seguridad

El Convenio estatal de seguridad, en su art. 6 (bis), bajo el título principio de igualdad reitera la consideración y el respeto que deben tener a la Constitución y a la ley entorno al principio de igualdad y no discriminación, estableciendo además una interesante prescripción, esto es, a obligatoriedad de todas las empresas del sector de elaborar un plan de igualdad tendente a potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, independientemente del número de trabajadores de la empresa.

En el Convenio Servimax se dedica un artículo (art. 56), con el curioso título “Antidiscriminación e igualdad”, que establece el cumplimiento absoluto que debe existir de las normas constitucionales y estatutarias en la materia, haciendo especial referencia a la LOIEMH. Junto a esto, destacamos la referencia a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para remover los obstáculos en contra de estos principios, refiriéndose incluso a la puesta en marcha de acciones positivas y especialmente se menciona la igualdad de retribución por trabajo de igual valor en los siguientes términos: *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Ley 33/2002, de 5 de julio de modificación del artículo 28 del Estatuto de los trabajadores, BOE 161, de 6 de julio de 2002)”*.

El Convenio Prosegur menciona la igualdad y no discriminación como un derecho de los trabajadores (art. 9), aunque también se refiere a ello en materia de retribución, en los mismos términos que el Convenio Servimax.

Por su parte, el Convenio Viriato recoge como derecho de los trabajadores el principio de no discriminación por razón de sexo (art. 15). Es interesante como en su art. 28, con el título de principios generales, y referido a la formación profesional, establece en su apartado 2 que en la negociación colectiva se pactará la manera de ejercitar estos derechos, acomodándose a criterios y sistemas carentes de discriminación directa o indirecta entre

trabajadores de uno y otro sexo. Se trata de un convenio colectivo de empresa que encomienda a una negociación colectiva “fantasma” la regulación de aspectos de los que debería encargarse el propio texto.

El capítulo X por su parte, titulado “Responsabilidad social corporativa” recoge una serie de prescripciones interesantes; el art. 29, bajo el nombre de “política de igualdad”, de nuevo muestra el firme compromiso por el desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres, con el objetivo de conseguir la igualdad real en todos los ámbitos, entre los que se mencionan la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

4.3. El sector del comercio

El AMAC dedica su capítulo VI (arts. 19-27) a la “Igualdad”. El art. 19 reitera el principio de igualdad y no discriminación, entre hombres y mujeres, propugnando una igualdad de trato y la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil; consideraciones del todo interesantes, para el objeto del estudio que nos ocupa.

Por su parte, en el art. 20 se insiste en la necesidad de actuación para conseguir la no discriminación en las relaciones laborales, entre ellos, en aspectos ya conocidos como la promoción profesional y la retribución, estableciendo asimismo objetivos sectoriales a cumplir en materia de igualdad (art. 21). Destacamos por su interés los siguientes:

- Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad (art. 25 b).
- Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén sub-representadas (art. 25.c).
- Informar específicamente a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres (art. 25 f).
- Revisar los complementos que componen el salario para evitar la discriminación por razón de sexo (art. 25.h).

Evidentemente, atacan a la promoción y a la formación de una manera singular y del todo interesante para erradicar la brecha salarial.

Por su parte, en el Convenio de Grandes Almacenes no hay referencia a la aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres hasta llegar al Capítulo VI, titulado “igualdad de oportunidades y no discriminación”, compuesto de un solo artículo (art. 49), que parte de la prohibición general de todo tipo de discriminación y que reconoce la importancia de prestar especial atención al cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en especial, en la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, recuerda la obligación de suscribir los Planes de igualdad con una redacción que pueda dar lugar a equívocos, pues establece que *“en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores en el ámbito de toda la empresa”*; dando a entender, en una interpretación literal, que son las únicas medidas de igualdad que obligatoriamente deben realizarse en las empresas, al no mencionar qué sucede con las empresas de menos de 250 trabajadores.

El Convenio de la cooperativa Consum, en su art 7, titulado “Igualdad en el trabajo”, declara en su apartado 1, la voluntad por respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación en todos los sentidos, así como prestar una especial atención al cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor; estamos ante una importante declaración, al hilo de los Convenios de la OIT.

La Disposición adicional primera del Convenio Sabeco también recoge importantes consideraciones en materia de igualdad; declarando su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación, no admitiéndolas en ningún sentido. Se centra, de nuevo, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en empleos de igual valor.

Por su parte, el Convenio Bellsola, en el art. 5 contiene una interesante declaración antidiscriminatoria, extendiendo el principio de no discriminación en todos los sectores y ámbitos, salario, puestos de trabajo, promociones, permisos y licencias. El art. 29, con el título de Ley de Igualdad, recoge el compromiso de la empresa a cumplir lo que se disponga en la legislación específica, sin añadir aclaración o concepto alguno.

Es el Convenio de Mercadona uno de los más extensos del sector en cuanto a la igualdad y no discriminación como objetivo. En su art. 41 parte de una declaración de intenciones de erradicar la discriminación en todos los ámbitos y con todos los efectos, y recoge en su apartado segundo el Plan de Igualdad, recordando que la igualdad y la no discriminación es un principio fundamental en la gestión de los recursos humanos. Junto con los diferentes principios de actuación que asumen y se comprometen a promover, destacamos las dos siguientes, con las respectivas medidas enunciadas:

- Promoción. Elegir los mejores profesionales independientemente de su sexo; como medida promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Para ello, adoptan como acción positiva el establecimiento de una cuota del 50% de participación de mujeres en la formación para la promoción al curso de “aspirantes a personal directivo G.C.”.
- Retribución. Informar a la Comisión del seguimiento del Plan de Igualdad, en la evolución de la equidad retributiva.

El art. 14 del Convenio Bimbo con el título “Respeto al principio de Diversidad”, recoge la igualdad de oportunidades para presentarse a la cobertura de vacantes, sin discriminación de ningún tipo. Al mismo tiempo, en el párrafo tercero de este mismo artículo se establece el compromiso de los firmantes de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como la transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, promoción, igualdad salarial, formación, fomentando un ambiente laboral que evite la presencia de acoso sexual o por razón de sexo. Artículo breve pero muy interesante y bien redactado. Asimismo, existe un Plan de igualdad en la empresa Bimbo, como pone de manifiesto el art. 17, reproducido en el anexo XIII. Los principios generales, plan de acción y objetivos se basarían en tres aspectos fundamentales, que son los siguientes:

- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer en el trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos donde exista una menor representación.

Consideramos del todo interesante la propia reflexión contenida en el apartado noveno del Plan de igualdad, donde se ponen de relieve los puntos

débiles en materia de igualdad en la empresa destacando que *“la composición por niveles salariales donde se observa una mayor presencia masculina en los niveles salariales de mayor cualificación, es debido a razones históricas, dado que ha sido tradicional que el personal de nueva incorporación se va a incorporando a los puestos inferiores, y exista una rotación de los más veteranos hacia puestos de trabajo de mayor cualificación profesional, debido en general a que tienen un mejor conocimiento del negocio”*; y reconocen, igualmente, que en materia salarial el complemento de antigüedad tiene un gran peso y la mujer se ha incorporado tardíamente a la empresa, por lo que existen diferencias salariales por este motivo, añadiéndose que existe más proporción de mujeres en puestos de niveles salariales inferiores. Reconocimiento de una situación real, no solo en esta empresa, y que precisa de importantes medidas para equilibrar, sin lugar a dudas, una situación carente de sentido hoy en día.

Por su parte, el Convenio Kiabi, contiene en el capítulo XII se recoge el Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Tras encomendar a una creada Comisión de igualdad de oportunidades la promoción de la igualdad, y la conciliación (art. 58), establece que las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar son: igualdad de oportunidades en acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, distribución de tiempo de trabajo y aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo, acoso sexual y acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo o maternidad.

En el Convenio Sprinter, ya en su art. 5 se establece el compromiso de las empresas por “velar activamente” porque se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos y niveles de aplicación, extendiéndose a la prohibición de discriminación en todos los ámbitos.

Es interesante en el Convenio Decathlon el art. 8 sobre la clasificación profesional de los trabajadores, por cuanto afirma que la estructura profesional por la que se ha optado, junto con considerarse una estructura productiva más razonable, no merma la dignidad, la oportunidad de promoción y la adecuada retribución de los trabajadores.

4.4. El sector de la hostelería

Respecto a este sector, el primer referente es el ALEH V, donde el principio de no discriminación aparece en el texto en el capítulo II, dedicado a la clasificación profesional (art.11.1), para asegurar que los grupos profesionales y su definición se elaboran con ausencia de discriminación,

tanto directa como indirecta. Igualmente, en el art. 20, relativo a los sistemas de ascensos o promoción profesional, se insiste en la idea de que los sistemas o criterios escogidos deben garantizar la ausencia de discriminación, haciéndose de nuevo referencia a la directa y a la indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situación de discriminación.

De una manera muy extensa, se dedica el Capítulo V del ALEH V, a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, recordando el contenido y significado del principio de igualdad y no discriminación (art. 44), en el mismo sentido que el AMAC y destacándose las medidas del art. 45, entre las que escogemos las siguientes, a saber: la promoción en el empleo, con la elaboración, si fuese necesario de medidas de acción positiva, la formación en el empleo, generando reservas o cupos para el sexo menos representado en el ámbito al que vayan dirigidas las acciones formativas y la retribución, recordando el principio de igual trabajo, igual valor, propugnando la desaparición de discriminación en el conjunto de elementos y condiciones retributivas, encomendando a los convenios colectivos que se negocien velar por esa igualdad retributiva.

No existe ninguna referencia a la igualdad o no discriminación en el Convenio Pastificio, debiendo remitirnos al ALEH con carácter supletorio.

En el Convenio KFC, al margen del compromiso de las partes firmantes del Convenio a suscribir un Plan de Igualdad (disposición adicional tercera), no existen referencias significativas a la materia, pese a que en el art. 14, relativo a la promoción profesional, se especifica que los ascensos deben realizarse son discriminación alguna, lo que evidentemente tiene una repercusión sobre el salario de los trabajadores.

4.5. El sector de transportes de mercancías

La primera referencia a la prohibición de la discriminación en el Acuerdo general transporte lo encontramos en el art. 11, en los mismos términos que el art. 17 ET. Posteriormente dedica todo un capítulo, el IX, a la “Conciliación vida laboral y familiar, igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso”. Dentro de este capítulo, destacamos, en primer lugar, el art. 51, que bajo el título de “Igualdad de oportunidades” recoge el firme compromiso de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, negociadas, y en su caso acordadas, con los representantes legales de los trabajadores; y, en segundo lugar, el art. 62 que establece que para los cursos de formación deberá

garantizarse el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma, debiéndose incluirse acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos, entre los que se citan a modo ejemplificativo los jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género.

En el art. 26 del Convenio Babé, titulado “política de empleo y contrataciones”, se recoge en su último párrafo la obligación de negociación en los convenios colectivos de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o en su caso planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la LOIEMH. Sorprende esta coletilla cuando estamos ante un convenio que en ningún momento contempla la igualdad como parte del mismo, con complementos salariales (el de antigüedad, que luego analizaremos) que potencian el trabajo del hombre y no de la mujer, en un sector donde destaca mayormente la presencia masculina, pero dónde tradicionalmente han existido mujeres en puestos de trabajo, considerados de segundo nivel, como telefonistas o limpiadoras (grupo profesional 5).

En el Convenio Ayora, junto con las funciones que en materia de igualdad y no discriminación se otorgan al Comité de empresa en el art. 21 y a la Comisión paritaria del Convenio (art. 24), el art. 32, titulado “no discriminación”, recuerda la obligación de la empresa de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación, medidas negociadas con los representantes y conforme a la legislación vigente; y recuerda, asimismo, la prohibición de discriminación de los trabajadores por cualquier razón en materia salarial de promoción o ascensos.

En el Convenio Bacoma, aparte de la mención en el Anexo a la obligatoriedad de suscribir el Plan de Igualdad no hay nada más acerca de la igualdad entre mujeres y hombres.

4.6. El sector de empresas de ingeniería y servicios de asistencia

El art. 46 del Convenio nacional de ingeniería muestra su firme compromiso de respetar en las relaciones laborales con los trabajadores las normas de no discriminación; pero no especifica métodos para ello, dedicándose el resto del artículo al acoso y violencia en el lugar de trabajo.

Si revisamos, a continuación, el Convenio Endesa Ingeniería, no encontramos absolutamente ninguna disposición relativa a la igualdad y no discriminación, ni con carácter general ni con carácter específico.

Llegamos al Convenio SEIRT, que sí dedica un Capítulo entero, VI, a la materia, con el título “Materia de Igualdad”; en un solo artículo (art. 46), establece cuáles serán las medidas que adoptará la empresa, orientadas a favorecer la igualdad entre hombre-mujer en el seno de la misma, a saber:

- Evitar las discriminaciones por razón de sexo en las ofertas de empleo de la empresa.
- Promover acciones divulgadoras de los beneficios de la igualdad en la empresa, así como de sensibilización y concienciación en materia de igualdad.
- Establecer medidas sancionadoras para los casos de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- Promover de forma prioritaria la formación de mujeres, para potenciar sus habilidades y competencias.

De una manera simple, escueta, puede resultar mucho más efectivo y omnicompreensivo de todos los problemas que pueden generarse en materia de igualdad y no discriminación,

En el Convenio Protección Castellana, ya el art. 5, con el título “principio de igualdad” recuerda que el presente convenio, en su interpretación y aplicación se rige por el principio de igualdad y no discriminación, desarrollado tanto en la Constitución, como en el ET como en la LOIEMH. Por su parte, el art. 11 recuerda los derechos de los trabajadores, citando entre ellos el derecho a la igualdad y no discriminación.

Es en el art. 49, donde nos detenemos brevemente; con el título de “igualdad”, se remite a las normas de la UE para recordar que estamos ante un principio universal y que debe aplicarse plenamente en las relaciones laborales; estableciendo como un objetivo a conseguir, y un beneficio para la empresa, la mejora de la presencia femenina tanto cuantitativa como cualitativamente en el seno de la misma. Recuerda el Convenio, acertadamente en nuestra opinión, que conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, supone al mismo tiempo conseguir la igualdad real en la contratación, la promoción o la retribución entre ambos géneros.

Por su parte, también resulta interesante en este apartado el contenido del Convenio ISS. En su art. 11 se recoge una “Declaración general sobre igualdad y no discriminación”, compromiso firme de la empresa, unido al de remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de este principio, con un último compromiso en el párrafo tercero digno de reproducir literalmente en este trabajo, que manifiesta así: *“La empresa se compromete a gestionar de manera adecuada y benéfica la diversidad de la plantilla, adoptando las medidas necesarias para favorecer las necesidades de la misma, adecuando el servicio en la medida de lo posible a la gestión de esa diversidad”*.

Siguiendo con la lectura de este mismo Convenio, nos detentemos en el Anexo II que contiene el plan de igualdad, estableciendo objetivos y medidas para su consecución; por su relación con nuestro objeto de estudio nos centramos en las siguientes, a saber:

- Objetivo: Incrementar el número de trabajadores en el acceso y promoción profesional al grupo profesional II, esto es, los encargados de servicio. Para su consecución, cada unidad de negocio de cada delegación o zona territorial establecerá una previsión anual del número de gestores encargados de servicio, necesarios para su cobertura. Se plantean asimismo, dar publicidad y difusión suficiente de los cursos de formación/promoción para que participen las mujeres.
- Objetivo: Aplicar el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, conciliación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo por parte de los mandos intermedios. La gerencia de recursos humanos para su consecución, impartirá en colaboración con los representantes legales de los trabajadores formación en materia de igualdad a los mandos intermedios que gestionan personal operativo, como son los jefes de equipo, los encargados, gestores de servicio y gestores laborales.

El Convenio Bull alude a la prohibición de discriminación en la promoción profesional de los trabajadores (art. 8.2), sin mayor referencia al tema que la necesidad de suscribir el Plan de Igualdad.

La única referencia a la igualdad en el Convenio Aqualogy la encontramos en el art. 54 y disposición adicional primera, que, expresa que durante la vigencia del convenio será de aplicación el plan de igualdad aprobado el 5 de abril de 2012 con las modificaciones que de mutuo acuerdo puedan

establecerse. El Plan de Igualdad recoge objetivos, pero es de carácter absolutamente general, sin especificar medidas concretas a adoptar para la consecución del fin.

5. EL SALARIO BASE Y LOS COMPLEMENTOS SALARIALES

5.1. El sector de los seguros

El Convenio general seguros marca la estructura retributiva del sector en su art. 30.2, en el que junto con el salario o sueldo base por nivel retributivo, se establecen una serie de complementos; de los complementos destacamos el denominado complemento por experiencia, cuya regulación se encuentra contenida en el art. 31.3 y el plus de inspección (art. 35).

En cuanto al primero, para comenzar a devengarlos deberá haber transcurrido un período de 1 año de presencia del empleado en la empresa, abonándose a partir de 1º de enero del año siguiente al transcurso de dicho período; lo cual es fácilmente accesible tanto para hombres como para mujeres, al encontrarse lo suficientemente determinado y exigir solo un año de experiencia en la empresa.

En cuanto al segundo, tampoco le encontramos atisbo de discriminación cuando se señala, que *“disfrutará del mismo, en atención al trabajo realizado el personal de Inspección en tareas de producción, organización o inspección técnica administrativa que habitualmente realiza fuera de la oficina de la empresa su trabajo sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes”*.

En el Convenio Liberty como objetivo principal en materia salarial se impone el establecimiento de criterios de transparencia y objetividad, dentro de los protocolos y reglamentos internos sobre retribución e incentivos, que mejoren la estructura salarial del convenio. En este sentido, se establece la consideración de días trabajados aquellos relativos a la baja por maternidad, incapacidad temporal previa a la maternidad y a la lactancia, para el cálculo del devengo de la retribución variable, vinculada a la consecución de objetivos. Se añade, asimismo, que, en caso de tratarse de objetivos individuales cuya evaluación en el periodo de referencia no sea posible para el cálculo de la retribución variable, se aplicará como resultado de los mismos, una consecución de un objetivo mínimo, establecido en un 50% (art. 49).

Vinculado a este artículo, nos encontramos con el art. 20, que establece que, anualmente la empresas mantendrá un sistema de retribución variable para todos los trabajadores que no tengan un sistema de bono pactado individual o un sistema de incentivos; esta retribución se encuentra sujeta al cumplimiento de unos objetivos, que el propio teto califica como “medibles”, conseguidos por Liberty y sus empleados. El sistema de cálculo será fijado anualmente por la empresa, sin que se determine en el convenio el cómo, salvo en el caso mencionado previamente, lo cual no hace sino dejar un grado de incertidumbre excesiva cuando de salario de los trabajadores estamos hablando.

En el art. 21 del Convenio Liberty se recoge el denominado premio de permanencia, consistente en el pago de una mensualidad a los trabajadores que cumplan 25 años de permanencia en la empresa, y de dos mensualidades a aquellos que cumplan 35 años de servicio. Estamos ante un tipo de complemento, que al margen que sea más o menos aplicado por los casos reales que se presenten, favorece las carreras profesionales tradicionales y, generalmente, masculinas.

Siguiendo con los Convenios de empresa de este sector, aparece el Convenio Mapfre cuyo Anexo titulado “Horarios especiales” establece varios complementos, cuya naturaleza discriminatoria cuestionamos a continuación.

En primer lugar, nos referimos al apartado 4.2 del mencionado Anexo, que establece una compensación económica de 17.39 € por cambio de turno⁴⁴, cuando el trabajador con un turno fijo acepte la petición ocasional de la empresa de cambio de turno por “razones justificadas y sobrevenidas”.

En segundo lugar, los apartados 4.10 y 4.11 del Anexo, contemplan para distintos grupos profesionales un complemento por la prestación de las denominadas “guardias telefónicas”. La empresa podrá en los centros de atención telefónica establecer guardias para cualquier turno u horario, atendiendo a las necesidades que determine la empresa; si bien es cierto, se establece una planificación de la empresa para dichas guardias, se admite la presentación de voluntarios de los trabajadores que lo deseen. El complemento salarial retribuye, en concreto, la situación de localización y

⁴⁴ El propio texto del Convenio establece que esta compensación no será compatible con el plus de turnicidad rotativa, retribución por guardias y plus de disponibilidad.

encontrarse a disposición de la empresa para poder ser llamado en los periodos designados como de guardia.⁴⁵

Pues bien, los complementos salariales indicados, vinculados a aceptar un cambio de turno esporádico o a estar siempre disponible a través de las guardias, son, a nuestro modo de ver, difíciles de alcanzar para las personas con responsabilidades familiares, y dentro de ellas, fundamentalmente por el rol ejercido dentro de las familias, por las mujeres.

No encontramos en la estructura salarial del Convenio Mapfre ningún elemento que pueda en sí considerarse discriminatorio entre sexos, si bien es cierto que se sigue la estructura salarial marcada por el Convenio estatal de seguros, mencionan, sin desarrollo o explicación, el denominado “complemento voluntario”, del que desconocemos si su aplicación es colectiva e individual, cuál es su posible cuantía y cuáles son los motivos que darían lugar a su devengo.

También nos encontramos aquí con el denominado “premio de permanencia” en el mismo sentido que el Convenio Liberty, donde se premian las carreras profesionales tradicionales, en este caso a los 25 años de servicio con una placa u obsequio más una paga de un mes, igual que al cumplimiento de los 30 y 35 años de antigüedad y dos pagas a los 40 años de servicio y por cada 5 años más (art. 35).

Por su parte, el último convenio analizado del sector de los seguros, el Convenio Plus Ultra no introduce ninguna novedad con respecto a lo visto anteriormente, una estructura salarial basada en el convenio del sector (art. 16), un complemento salarial por experiencia según el convenio del sector, objetivo por un año al menos de servicio (art. 19), y el repetido premio de permanencia, sujeto a condiciones particulares (art. 32).⁴⁶

5.2. El sector de las empresas de seguridad

En el Convenio estatal de Seguridad creo interesante destacar los denominados “Premios” que son incluidos en el art. 59, con la finalidad de recompensar, individual o colectivamente al personal, por la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal.

⁴⁵ Una retribución que alcanza 50 €/semana, más 30 €/día si es preciso el desplazamiento en caso de los agentes y hasta 100 € en caso de los coordinadores.

⁴⁶ En este caso, a los 25 años de servicio, se entregará la cantidad de 540.81 € al trabajador, 721.10 € a los 30 años, y a los 40 años 906.50 €.

En este sentido, el artículo citado señala que *“se considerarán motivos dignos de premio: a) Actos heroicos. b) Actos meritorios. c) Espíritu de servicio. d) Espíritu de fidelidad. e) Afán de superación profesional. f) Tirador selecto”*.

Por su interés, nos centramos en las siguientes dos definiciones: en primer lugar, espíritu de servicio se considerará “cuando el trabajador realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifiesta en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular”; y en segundo lugar, espíritu de fidelidad, “cuando éste se acredita por los servicios continuados a la Empresa por un período de veinte años sin interrupción alguna, siempre que no conste en el expediente del trabajador nota desfavorable por comisión de falta grave o muy grave”.

Se trata en el primero de una valoración con alto grado de subjetividad que puede hacer merecedor de un premio, económico incluso al trabajador; y, en el segundo, de un incentivo a las carreras profesionales tradicionales, y como ya hemos manifestado en este estudio, fundamentalmente, masculinas.

Dentro de la estructura salarial que se desarrolla a partir del art. 66 del Convenio encontramos numerosos complementos salariales definidos de una manera neutra y una curiosidad dentro de los complementos de antigüedad recogidos en el art. 68, a saber: los trienios representen cuantías distintas según se ocupe un puesto más alto o más bajo, con una diferencia de hasta 20 € dentro de la misma categoría o grupo profesional (por ejemplo, dentro del propio personal administrativo, o del personal de seguridad mecánico-electrónica). Exactamente lo mismo sucede en los quinquenios, donde la diferencia puede alcanzar más de 25 euros en el mismo grupo profesional.

En materia de retribución es necesario destacar en el Convenio Servimax como con carácter general se recoge que la organización del trabajo comprende “la fijación de una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primes” (art. 9); dicho esto, no encontramos en nuestro análisis cuestiones que a nivel salarial puedan dar lugar a discriminación, una vez examinado el capítulo X, dedicado a las retribuciones. Es cierto, que el art. 33 comprende un premio de vinculación, al otorgar a los trabajadores que al alcanzar una determinada edad causen baja voluntaria en la empresa –a petición o sugerencia de la empresa–, pero solo se hace depender del cumplimiento de una edad determinada y no de los años de servicio en la empresa.

El capítulo X del Convenio de Prosegur se dedica a la retribución del trabajo y contiene en el art. 50 la misma declaración de “Antidiscriminación e igualdad”, que veíamos en el Convenio Servimax, reproduciendo literalmente lo allí expresado.

Por otra parte, en el Convenio Viriato, al mirar las tablas salariales contenidas en el Anexo I, volvemos a encontrarnos la utilización del género neutro en todos los puestos de trabajo de los diferentes grupos profesionales, salvo la utilización de ambos en limpiador/a.

5.3. El sector del comercio

El Convenio de Grandes Almacenes regula la estructura salarial en los arts. 14 al 20, partiendo de un salario base de grupo y complementos, que a continuación analizaremos, estableciéndose que por acuerdo expreso con el trabajador podrán pactarse formular de salario flexible (art. 14).

Los complementos salariales que deben aplicarse en las empresas de sector deben ajustarse según el art. 15 a las siguientes modalidades: personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad de trabajo; todas ellas seguidas de definiciones neutras, que no permiten atisbar el margen de discrecionalidad que daría lugar a la discriminación. Sin embargo, tras las definiciones neutras le siguen otras, teniéndonos que detener de nuevo, en primer lugar, en el complemento de puesto de trabajo (art. 19), donde se vuelve a utilizar la fórmula ya señalada previamente de retribuir las características del puesto de trabajo –entre las que se encontrarían la peligrosidad o la toxicidad– o la forma de realizar su actividad laboral, siendo esta segunda expresión la que nos causa rechazo por el amplio margen que permite.

En segundo lugar, el complemento de calidad (art. 20) se define como “aquel que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo y siempre que se realice de forma efectiva la función en virtud del cual se estableció, en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.”. Aparentemente estamos ante un párrafo formulado con una gran amplitud, que podría dar lugar a situaciones arbitrarias, pero que para su implantación en el ámbito de la empresa necesitaría de la “consideración” dice el texto, de los representantes de los trabajadores; sin saber muy bien a que se refiere el texto del convenio con esta “consideración”, lo cierto es que el papel de los representantes legales enmarca la aparente discrecionalidad en la que está formulado este precepto.

La estructura salarial en el Convenio Consum se establece en el art. 31 en base a tres conceptos: salario base de nivel organizativo, salario base personal y, en su caso, complementos. Nos centramos de nuevo en aquello que puede ser problemático a efectos de nuestra investigación, los complementos salariales; desarrollados en el art. 34 se ajustarán a los ya conocidos, complemento personal, complemento de puesto de trabajo y complemento por calidad o cantidad de trabajo. Nos detenemos en el segundo, pues la definición otorgada por el Convenio, no acaba de satisfacer; se dice que este complemento, por puesto de trabajo se adquiere por razón de las características del puesto de trabajo –hasta aquí nada anormal– o de la forma de realizar su actividad, siendo este el punto de discrecionalidad peligroso, al no otorgarse criterios para valorar cuando la “forma” de desarrollar el trabajo por parte de un trabajador, puede dar lugar a un incremento retributivo a través del complemento descrito.

Antes de analizar la estructura salarial del Convenio Sabeco, consideramos necesario por su vinculación con el tema, examinar algunas consideraciones que en materia de jornada de trabajo se hacen y que afectan al salario. Así, en el art. 24 se dispone algo del todo interesante, a saber: aunque los sábados por la tarde no son festivos, a todos los efectos, únicamente prestarán sus servicios en dicha jornada los trabajadores que voluntariamente lo acuerden o aquellos que lo tengan expresamente pactado en sus contratos de trabajo, ya que para el resto será no laborable; excepción es que durante el mes de diciembre todos los trabajadores tendrán obligación de prestar servicio el sábado por la tarde; y vinculado a esto, en el art. 29, se establece la misma voluntariedad para el trabajo en domingos y festivos y la compensación con descansos a ese trabajo. Consideramos una medida interesante, que no al no ser monetizada, no implica, a nuestro modo de ver, una discriminación, aunque sea cierto que las personas con responsabilidades familiares tengan mayores dificultades para realizar el trabajo en esas franjas semanales.

Ahora sí, el capítulo V se dedica a la estructura salarial. No encontramos novedades con respecto a lo visto hasta ahora, solo destacamos la repetición en el art. 37 del complemento salarial de puesto de trabajo, con la misma definición, errónea consideramos, que en el Convenio Consum. E igualmente, el art. 48 regula el premio de vinculación a la empresa, premia carreras profesionales tradicionales de 15 años de antigüedad.

Dentro del Capítulo III del Convenio Bellsola que se encarga de las retribuciones nos detenemos en los complementos, en primer lugar, en el

art. 17.b) que recoge dentro de los complementos de calidad o cantidad del trabajo, el denominado “plus de refuerzo”, que premia adelantar o retrasar la jornada hasta un máximo de dos horas, por necesidades organizativas de la empresa; y, en segundo lugar, en el plus de salario por horario flexible (art. 18), que retribuye igualmente a los que según las necesidades productivas y logísticas de la empresa se acogen a una flexibilidad horaria y a posibles cambios de régimen de trabajo. Del primero no se recoge la cuantía exacta, pero el segundo supone según el Anexo VIII un importe mensual de 55,40 €. Es cierto que la cuantía no es desorbitada pero también es cierto que es difícil acceder a ese complemento por personas con responsabilidades familiares.

Por su parte, el Convenio Mercadona tras establecer el concepto de salario base como el correspondiente al encuadramiento profesional (art. 15), define los diferentes grupos de complementos salariales existentes (art. 16), de una manera muy clara y carente de sospecha, complementos personales por condiciones de la persona, siendo el complemento de puesto de trabajo exclusivamente funcional, en razón de la actividad y el complemento de compensación personal de actividad (funcional o circunstancial), *“consistente en las cantidades que perciba la persona debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado y de acuerdo con contrato de trabajo”*, como podría ser la penosidad o la nocturnidad.

En el Convenio Bimbo, el art. 15, titulado “política de empleo” afirma que se garantizará a todo trabajador la percepción del salario correspondiente al nivel salarial del puesto que desempeña, algo que es obvio y lo dispuesto legalmente, pero que es repetido en los mismos términos y con el mismo título en el art. 38. En el Capítulo IV dedicado a retribuciones no encontramos nada reseñable, al igual que en el Capítulo V del Convenio Kiabi.

Por su parte, el Capítulo V del Convenio Sprinter dedicado a la estructura salarial enumera de manera neutra los diferentes emolumentos que componen el salario, con una técnica que no deja espacio teórico para la existencia de discriminación.

Por último, el capítulo V del Convenio Decathlon se dedica a las retribuciones, con una claridad y especificación en la determinación del devengo de los complementos que no admite sospechas de discriminación alguna.

5.4. El sector de la hostelería

En el Convenio estatal no aparece nada relativo a las retribuciones; pero en el Convenio Pastificio tampoco se contiene nada relevante en nuestra materia, recogándose en el capítulo VII el régimen salarial de una manera absolutamente aséptica.

El Convenio KFC dedica su Capítulo IV a la retribución, nos detenemos exclusivamente en el complemento de permanencia, donde se otorga una mensualidad de salario a los trabajadores que tengan 58 años o más y hayan permanecido al menos 10 años en la empresa.

5.5. El sector de transportes de mercancías

El capítulo VI del Acuerdo general transporte se ocupa de las retribuciones, definiendo la estructura salarial y los diferentes complementos salariales, de una manera aséptica hasta que nos encontramos con las denominadas “asignaciones voluntarias adicionales”; según el Acuerdo, las empresas pueden, de manera voluntaria, libre y diferenciada, asignar a sus trabajadores, sin requerir aceptación ni contraprestación un complemento, con estimación propia, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda recibir por disposición legal, por este acuerdo general, por convenio colectivo o por pacto individual. Esta discrecionalidad que permite la asignación, encuentra su límite, según el propio acuerdo, en la ausencia de discriminación que debe tener su asignación a un concreto trabajador y en la información que semestralmente hay que remitir a los representantes de los trabajadores.

Sin embargo, ponemos la sospecha en esta asignación, pues la información que se remite a los representantes se limita al número de asignaciones voluntarias que se hayan otorgado y al porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo, por lo que el control que los representantes pueden ejercer sobre el mismo no abarca todos sus aspectos.

En el Convenio Babé no se aprecia en la definición de los diversos complementos salariales graves problemas, la promoción económica derivada de la antigüedad premia las carreras profesionales a partir de los 5

años de servicio (art. 25).⁴⁷ Pero, sin embargo, queremos destacar algunas otras cuestiones. En primer lugar, el lenguaje utilizado en las tablas salariales, recogidas en el Anexo 1; durante los 4 primeros grupos profesionales se utiliza el masculino neutro para designar las categorías, pero cuando llegamos al Grupo 5, se usa el masculino/femenino para referirse a la profesión de “limpiador/a”. En segundo lugar, los salarios bases en los primeros grupos profesionales son más altos que en el último de los grupos profesionales, donde se incluyen actividades profesionales como la de telefonista, portero o limpiador (limpiador/a, señala el Convenio, como hemos indicado previamente); destacamos esto, pues es sorprendente como un “mozo de taller” último eslabón del grupo profesional 4 del Convenio, obtiene un salario mayor (961.73 €), que el último eslabón del grupo profesional 5 del Convenio, limpiador (832.87 €), sin que parezca justificado que este último eslabón del grupo profesional 4, el mozo de taller, siga teniendo una retribución mayor que el primer eslabón del grupo 5, telefonista (943.35 €). No parece que exista una equilibrada compensación económica, un salario equilibrado, según las funciones reales a desempeñar.

La estructura salarial en el Convenio Bacoma aparece comprendida en los arts. 23 a 25. Sin que podamos destacar más que el denominado plus de especialización, asignado solo a algunas de las categorías profesionales de la empresa⁴⁸, pero tan amplias que no atisbamos fácilmente resquicio de discriminación alguna.

5.6. El sector de empresas de ingeniería y servicios de asistencia

En el Convenio nacional ingeniería el art. 31 recuerda que los salarios y remuneraciones establecidas en el mismo, tienen el carácter de mínimos por lo que pueden ser mejorados por concesión de las empresas o contratos individuales de trabajo; algo que ya es conocido y que puede ser la fuente de una diferencia salarial entre mujeres y hombres. No encontramos nada en las tablas de niveles salariales descritas en el art. 33 que puedan en sí, ser generadoras de situaciones discriminatorias entre ambos sexos.

⁴⁷ A los 5 años de servicio, el incremento salarial será de un 5%; a los 10 años de un 10%, a los 15 años un 15% de incremento y a partir de los 20 años o más de servicio un 20% de incremento salarial.

⁴⁸ Jefe de Servicio, jefe de estación, jefe de tráfico de 1ª, jefe de oficina/sección, jefe de negociado, auxiliar titulado, oficial 1º de administración, oficial 2º de administración, auxiliar de administración, técnico informático 1ª, técnico informático 2ª, taquillero encargado y taquillero.

El Capítulo VIII del Convenio Endesa Ingeniería regula los aspectos económicos de la relación laboral, partiendo el artículo 21 de la composición de las retribuciones, definiendo los fijos y los variables en función de la consecución de los objetivos marcados a nivel empresarial, y conteniéndose en el Anexo I la tabla salarial. Se trata de definiciones absolutamente neutras de los diferentes componentes salariales, por lo que no se generan problemas teóricos a nuestro objeto de investigación.

Las retribuciones en el Convenio SEIRT se recogen en el Capítulo III. Se define el salario base, los diferentes complementos salariales, por ejemplo el art. 19 regula el plus de antigüedad que comienza a adquirirse con 3 años de antigüedad en la empresa, sin que encontremos en ningún concepto ambigüedad.

Dentro de las mejoras voluntarias, el Convenio SEIRT recoge una figura ya clásica en este trabajo, el denominado premio de vinculación a la empresa (art. 40), abonándose a los 5 años y a los 10 años de servicio una cuantía señalada; de tal manera, que su adquisición no se hace depender de una larga carrera profesional en la empresa, sino que establece un periodo inicial, 5 años, que lo hace fácilmente adquirible por cualquier trabajador.

El Capítulo XIV del Convenio Protección Castellana se ocupa de las “retribuciones”, definiendo la estructura salarial en el art. 46, perfectamente neutras y sin problemas con el principio de igualdad y no discriminación.

El Convenio ISS dedica su Capítulo VIII a la Ordenación del salario y de la retribución, donde tras analizar los arts. 24 y 25 y las tablas salariales que se recogen en el art. 32, no encontramos ninguna consideración para nuestro análisis.

En el Convenio Bull la estructura salarial recogida a partir del art. 11 no nos genera complicación alguna, incluyendo el complemento de antigüedad que se adquiere a los 4 años de servicio (art.14), pero sí debemos detenernos en el art. 27 que regula el denominado “régimen de disponibilidad (*on call*)”. Este régimen de trabajo, que plantea estar disponible para los clientes 24 horas los 7 días de la semana conlleva una retribución económica mayor que la de una jornada normal de trabajo fijada en el propio texto, pero además específicamente se permiten los posibles acuerdos de carácter individual entre la compañía y algunos trabajadores en relación con el importe de la anterior compensación económica. Este régimen de disponibilidad con una mayor retribución añadida es de difícil cumplimiento para las personas con responsabilidades, por más que sea un sistema voluntario, pero además no

existe ningún otro complemento salarial que sí puedan adquirir estos trabajadores, como ya sabemos fundamentalmente mujeres, y que sea equivalente, en mayor o menor medida, al régimen de disponibilidad.

El Convenio Aqualogy respecto al salario, en el art. 21 recoge el denominado “complemento de adecuación de la jornada”, que otorga 300 € brutos anuales a los trabajadores que incrementen su jornada en 14 horas al año, prolongación de la jornada compensada de manera lógica pero de difícil acceso a las personas con responsabilidades familiares. Nos detenemos en el art. 32, donde la empresa ofrecerá tickets de guardería como retribución flexible al personal que lo solicite, una medida ventajosa a nivel de conciliación de la vida laboral y familiar, siempre claro está que la monetización del ticket, en cuanto al salario que se le descuenta al trabajador por esta retribución flexible, sea menor que los precios de mercado de las guarderías.

6. A MODO DE CONCLUSIÓN

Si bien es cierto que muchas de las conclusiones ya han sido avanzadas a lo largo del trabajo, pretendemos aquí realizar un breve comentario al respecto de los convenios colectivos examinados, pero sin perder de vista, el factor estadístico que puede arrojar algo de luz a nuestra investigación.

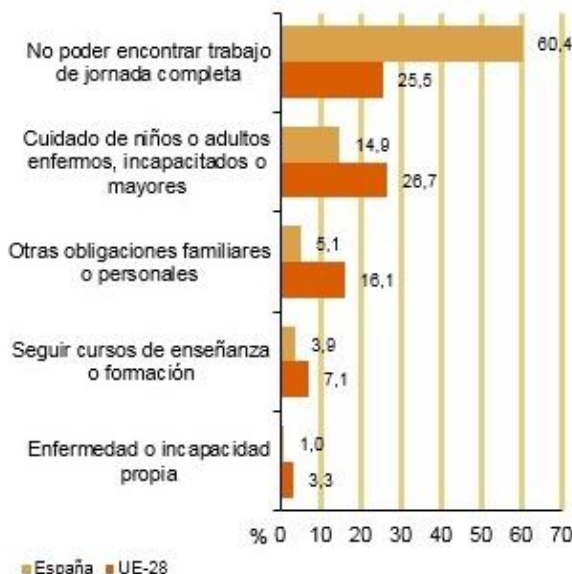
El compromiso por la igualdad en los convenios de los diferentes sectores analizados existe en su mayoría; pero las medidas genéricas o abstractas formuladas en la gran mayoría para evitar la discriminación, pese a que cumplan la legalidad vigente, resultan del todo insatisfactorias para tan elevado objetivo.

Existen todavía complementos salariales, recogidos y detallados, que fomentan las carreras profesionales tradicionales, fundamentalmente masculinas, complementos de difícil acceso a las personas con responsabilidades familiares, entre ellas, como dijimos las mujeres de manera significativa; sin que existan otros complementos que equilibren la situación y compensen la aportación de los trabajadores con menor tiempo e antigüedad en la empresa. Todo esto, sin entrar en el margen de discrecionalidad empresarial que ostenta el empresario en virtud de su poder de dirección.

Pero los problemas de fondo, sustanciales a nuestro modo de ver, siguen estando, al parecer, en tres cuestiones:

Primera.- El trabajo a tiempo parcial, que representa en las mujeres más de un 20%, prácticamente constante en su evolución desde el año 2009 hasta la actualidad (se ha pasado de un 22% aproximadamente a un 25%, frente a menos de un 10% del trabajo a tiempo parcial masculino). Pero más allá de las cifras, nos resulta del todo ilustrativo el porqué: como segunda razón de este tipo de contrato, por parte de las mujeres, se señala los cuidados de niños y personas dependientes (14,9%) y las obligaciones familiares o personales (5,1%), que en su conjunto alcanza el 20%.

Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España (2013)



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

Por otro lado, el número de hijos de la unidad familiar también influye en la práctica del trabajo a tiempo parcial. Veamos el siguiente gráfico:

Empleo a tiempo parcial (25 a 54 años) por número de hijos, sexo y periodo en España (2013).

(%)	Sin hijos	1 hijo	3 o más hijos
Hombres	9,7	6,7	5,7
Mujeres	21,4	29,5	28,7

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

Como ya hemos podido demostrar con anterioridad, el empleo a tiempo parcial lo ocupan mayoritariamente las mujeres. Además, el tamaño familiar también influye en este hecho, pues las mujeres trabajan más a tiempo parcial cuando tienen 1, 3 o más hijos, que si no los tienen. Tampoco es una diferencia notable, pero si lo es comparándolo con los porcentajes del hombre, pues este trabaja más a tiempo parcial cuando no tiene hijos.

Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España (2013)

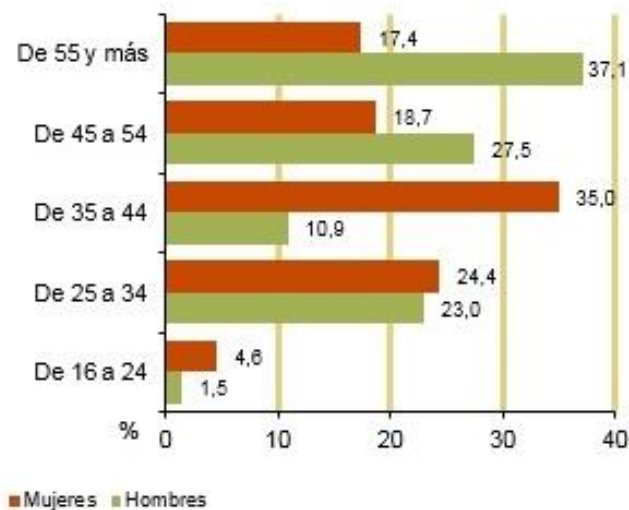


Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

Segunda.- En el encuadramiento profesional, esto es en la dificultad de las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad, pese al gran avance que se ha producido y el hecho que algunos de los convenios analizados, hayan recogido y regulado esta debilidad, fomentando, por ejemplo, la formación para trabajadoras que puedan acceder a una promoción profesional, incluso con reserva de cupos. Esta es una medida de acción positiva que consideramos necesaria, pues la formación, accesible, es la clave de la mejora profesional e igualmente la clave para la erradicación de comportamientos discriminatorios.

Tercera.- En la dificultad del acceso y del mantenimiento del empleo de las mujeres por necesidades familiares, lo cual repercute a su vez en la promoción profesional. Solamente uno de los convenios colectivos examinados, salvo error u omisión por nuestra parte, contiene cursos de formación especialmente dirigidos a personas que hayan disfrutado de ausencias prolongadas por el ejercicio de derechos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Y en ese sentido, son ilustrativos los siguientes gráficos.

Personas inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes según los grupos de edad (2013).



Fuente: Variables de submuestra de la EPA. INE.

De las mujeres que estuvieron inactivas en el año 2013, el 17,8 se encuentran en esta situación por razones de responsabilidades personales o familiares, y el 7,9% corresponde al cuidado de niños o adultos incapacitados. Todo ello nos indica que un alto porcentaje de mujeres deciden no trabajar, bien por deseo propio o por fuerza mayor, para hacerse cargo del cuidado de personas dependientes y de las responsabilidades familiares (en suma 25,7%).

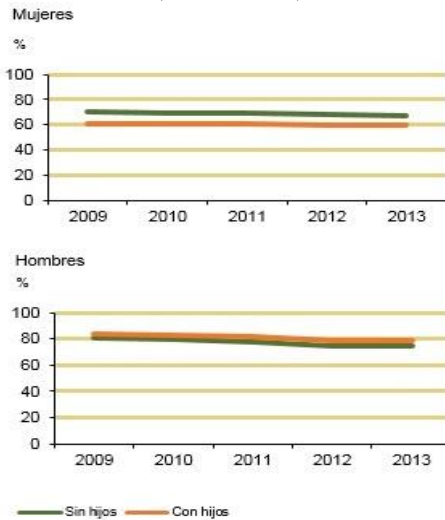
Mujeres inactivas. Razones de la inactividad (2013).



Fuente: Encuesta de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

Si atendemos a la evolución de las tasas de empleo de las personas entre 25 y 49 años, se puede apreciar el impacto en ellas de los hijos, pues las mujeres con hijos tienen una tasa de empleo menor, con la diferencia aproximada de 10 puntos, que las que no tienen. En cambio, para los hombres el hecho de tener hijos incluso es positivo en términos de empleo.

Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin y con hijos (menores de 12 años) (2009 – 2013).



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

En nuestra sociedad el trabajo asalariado está considerado como el núcleo de la vida de las personas, sometiendo a este los demás ámbitos; pues resulta más complicado tener posibilidades de desarrollo profesional cuando no se está plenamente disponible para la empresa.

El hecho de que las mujeres sigan siendo las que, mayoritariamente, se encarguen de las responsabilidades familiares, las ubica en una situación de desventaja en el mercado de trabajo, tanto para el acceso como para su promoción. Pero, salvando este obstáculo a través de medidas de acción positiva que deben venir de la mano de los convenios colectivos, lo que no es tolerable desde ningún aspecto es el mantenimiento de retribuciones inferiores a la mujer en los mismos niveles profesionales o asimilables, a través de salarios base o complementos que encubren claramente una discriminación indirecta.

Capítulo X

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

*ROCÍO MARTÍN JIMÉNEZ**

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN.- 2. MARCO NORMATIVO.- 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL, DISCRIMINACIÓN INDIRECTA Y CONVENIO COLECTIVO.- 4. “EL TECHO DE CRISTAL”.- 5. CONCLUSIONES.- BIBLIOGRAFÍA.- PÁGINAS WEB.

1. INTRODUCCIÓN

La evolución de los roles de hombres y mujeres ha ocasionado un importante cambio en la sociedad. Las mujeres acceden hoy a todos los niveles de educación en la misma proporción que los hombres, estando preparadas para ocupar los distintos puestos de responsabilidad. Hace ya algunas décadas, en las que el nivel de cualificación profesional y formación de las mujeres de los países desarrollados ha cambiado de manera drástica, y como ejemplo se puede tomar España, en la que en la actualidad, el porcentaje de alumnas que superan una graduación universitaria es superior al cincuenta por ciento; “El 54,3% del total de estudiantes universitarios son mujeres, su presencia es mayoritaria en todos los niveles de formación universitaria. La proporción de mujeres se incrementa entre los titulados universitarios hasta situarse en el 59,1% de media”¹.

* Profesora Adjunta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad CEU – San Pablo.

¹ De acuerdo con el estudio “*Datos y Cifras del Sistema Universitario Español, curso 2012-2013*” publicado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: “La presencia de la mujer es mayoritaria en todas las ramas, con la excepción de las titulaciones técnicas. Así, en Ciencias de la Salud el 70,5% son mujeres, en Ciencias Sociales y Jurídicas el 61,1%, en Artes y Humanidades el 61,7% y en Ciencias el 53,6%. Sin embargo, en la rama de Ingeniería y Arquitectura el porcentaje de mujeres se sitúa en el 26,4%. El 54,6% de los estudiantes de máster son mujeres. Las mujeres representan más del 50% en todas las ramas excepto en Ingeniería y Arquitectura cuyo peso es el 32,5%.”

Sin embargo la realidad es que con independencia del sector laboral, incluso aquellos que están más feminizados, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de tal forma que su presencia en los puestos de poder y responsabilidad laboral es poco significativa.

2. MARCO NORMATIVO

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por sexo; asimismo el artículo 9,2 del texto constitucional, declara la obligación que tienen los poderes públicos para que la igualdad del individuo y de los grupos sean reales y efectivas y por último el 35,1 prohíbe la discriminación por razón de sexo en la relación laboral y más concretamente en lo relativo a la promoción profesional.

En el Estatuto de los Trabajadores se refleja el mandato constitucional, en el artículo 4,2 que recoge una cláusula general antidiscriminatoria, para el empleo o una vez empleados; y en el artículo 17 que consagra la no discriminación en las relaciones laborales, considerando nulo y sin efectos los “preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables... por razón de sexo”.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, declara que todas las personas “gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo” (art. 2,1) y la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres aplicable en la promoción profesional (art. 5).²

La igualdad por razón de sexo en la clasificación y promoción profesional no sólo es objeto de regulación en el ordenamiento español; a nivel internacional la OIT, se ha comprometido en diversos Informes y

² Esta es la legislación española pero tanto la comunitaria como la internacional, hacen del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres un principio jurídico de carácter universal. Como ejemplo de ello destacamos la Conferencia sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979; el Tratado de Roma (art. 111), el Tratado de Ámsterdam, las Directivas Comunitarias de 2002/73, 2004/113, y la última 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, los Convenios de la OIT, o la Conferencia Mundial sobre mujeres de Pekín de 1995.

Convenios, con la promoción de los derechos laborales de las mujeres con la igualdad entre los sexos³.

La Unión Europea impone la necesidad de fomentar la igualdad entre los hombres y las mujeres en todas las acciones y las políticas y a todos los niveles, el conocido principio de “*mainstreaming*”.

En mayo de 2011, cinco años después del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género de 2006, el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa 2020, reafirmó su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y adoptó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

Dado que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio transversal en el ámbito de la Unión Europea, en sus esfuerzos por aumentar la cohesión económica, territorial y social, la Unión debe tener por objetivo, en todas las fases de ejecución de los Fondos EEI, eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad, así como luchar contra cualquier forma de discriminación.

Por ello, y conforme al Reglamento 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas a los Fondos de la Unión Europea, los Estados Miembros y la Comisión deben velar por que se tenga en cuenta y se promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en todas las fases de preparación y ejecución de los programas financiados con los diferentes Fondos.

³ Sirva como ejemplo Informe Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres 2012, o el Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015; o los Convenios núm. 100 sobre igualdad de remuneración de 1951; núm. 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación, de 1958; núm. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981; núm. 183 sobre protección de la maternidad de 2000.

Además, el Fondo Social Europeo tiene entre sus misiones el fomento de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades, y puede financiar acciones dirigidas en varias direcciones como pueden ser: a) Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la promoción de igual remuneración por igual trabajo; b) Luchar contra todas las formas de discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades.

No podemos dejar de mencionar en el ámbito europeo la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 y la Estrategia Europa 2020.⁴

En el ámbito nacional, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de “Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral” ha puesto en marcha los mecanismos necesarios para una nueva cultura del empleo basada en la flexibilidad, que facilita la participación de la mujer en el mercado de trabajo, introduciendo nuevas medidas como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas por contrataciones de mujeres, la supresión de categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional con garantía de no discriminación entre mujeres y hombres, o la regulación del trabajo a distancia⁵.

En materia de Seguridad Social, igualmente, se han adoptado nuevas medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: se han mejorado los beneficios establecidos por el cuidado de hijos e hijas menores, evitando que posibles supuestos de interrupción de la cotización relacionados con el nacimiento y adopción o acogimiento de menores pueda afectar negativamente a la cuantía de las prestaciones sociales de las personas, mayoritariamente mujeres trabajadoras, que se acogen a estos beneficios (Real Decreto 1716/2012); se han revisado, asimismo, los

⁴ La presente estrategia es fruto del plan de trabajo (2006-2010) para la igualdad entre las mujeres y los hombres. Recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer, constituye el programa de trabajo de la Comisión y describe las acciones clave previstas entre 2010 y 2015. Asimismo, esta Estrategia establece una base para la cooperación entre la Comisión, las demás instituciones europeas, los Estados miembros y el resto de partes interesadas, en el marco del Pacto Europeo por la Igualdad de Género. Destaca además la iniciativa “Una agenda para nuevas cualificaciones y empleos”, que debe permitir mejorar el empleo y la viabilidad de los sistemas sociales. Trata, especialmente, de fomentar las estrategias de flexiguridad, la formación de trabajadores y estudiantes, así como la igualdad entre hombres y mujeres, y el empleo de personas mayores.

⁵ A este respecto mencionar las acertadas conclusiones presentadas en “*La conciliación de la vida laboral y familiar*” de López Díaz, E. en la Revista Jurídica del Notariado núm. 88-89, octubre-diciembre 2013; enero-marzo 2014.

mecanismos de acceso a prestaciones de la Seguridad Social de los contratos a tiempo parcial (también son mayoritariamente las mujeres quienes se acogen a esta clase de contrato), garantizando la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo (Ley 1/2014, de 28 de febrero); y se ha reforzado la protección otorgada a los supuestos de reducción de jornada por el cuidado de hijos o hijas, al elevarse de 8 a 12 años la edad que da derecho a dicha reducción (Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre).

Además de la aplicación de las reformas legislativas, se han impulsado políticas activas mediante los Planes de Igualdad a nivel estatal desde 1988, siguiendo generalmente las orientaciones de los sucesivos Programas de Acción Comunitarios para la igualdad de oportunidades.

En la actualidad tenemos en funcionamiento el “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016” que responde al compromiso del Gobierno del Reino de España con la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁶.

Todo lo que hasta ahora hemos puesto de manifiesto nos lleva a concluir que desde el punto de vista legislativo, tanto a nivel interno como externo, las legislaciones tienden a eliminar evitar todo trato discriminatorio y a promover la igualdad de oportunidades.

Pese a esto y a que la presencia de la mujer en el mercado de trabajo es cada vez mayor, y sus éxitos tanto en educación como en formación, nos dan muestra de los avances sociales; las estadísticas nos ponen de manifiesto que todavía perduran importantes desigualdades entre hombres y mujeres.

Como ejemplo de ello el Informe de la OCDE “*Education at a Glance Interim Report: Update of Employment and Educational Attainment Indicators*”⁷, que analiza la relación entre el empleo y los indicadores de rendimiento educativo, se pone de manifiesto que hay más mujeres con estudios superiores entre la población de jóvenes de 25 a 34 años de edad, pero hay más hombres que obtienen un trabajo con ese nivel de titulación, mientras que las mujeres acaban más a menudo en las listas de desempleo. De acuerdo con el

⁶ La articulación de estos planes se recogen, por otra parte, en el artículo 17 LOIEMH en los siguientes términos: "en las materias que sean de la competencia del Estado, se aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación".

⁷ OECD (2015), *Education at a Glance Interim Report: Update of Employment and Educational Attainment Indicators*, OECD, Paris, www.oecd.org/edu/EAG-Interim-report.pdf.

Informe de la OCDE, solo el 66% de las mujeres están empleadas en comparación con el 80% de los hombres. Y la horquilla crece conforme se rebaja el nivel de preparación educativa. La diferencia ronda los 20 puntos porcentuales en el caso de estudios primarios —65% para hombres y 45% para mujeres—; sobre 15 puntos entre hombres y mujeres hasta la educación terciaria (80%, ellos frente al 66% de mujeres) y 10 puntos entre mujeres y hombres con estudios superiores (88% frente a 79%, respectivamente).

El organismo subraya que las diferencias de género relacionadas con el mercado laboral “podrían ser el resultado de que hay más mujeres que se quedan fuera de la fuerza de trabajo, probablemente debido a los papeles tradicionales en lo que respecta a la unidad familiar”.

Son muchos los terrenos en los que se han eliminado las discriminaciones y también las desigualdades, pero aun así, permanecen en otros tantos ámbitos de la sociedad actual. Las mujeres siguen estando peor pagadas que los hombres, y están subrepresentadas en los puestos de mayor responsabilidad de las empresas⁸.

Como ejemplo de ello aportamos los datos que publica el INE, actualizados a 24 de enero de 2014, en donde se pone de manifiesto la brecha salarial de género en España, que se incrementa con la edad.

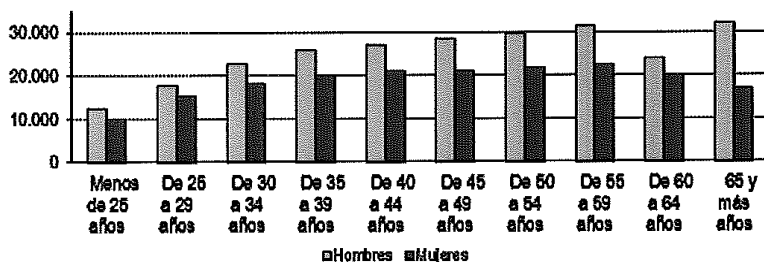
⁸ No podemos obviar otro factor que afecta a las tasas de empleo femenino: la maternidad y las disparidades que persisten en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar, que sin duda alguna dificultan las posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral y que suponen una situación poco ventajosa a la hora de crecer desde el punto de vista profesional.

Ganancia media anual por grupos de edad. 2012

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	22.726,44	-0,8	19.537,33	-1,2	25.682,05	0,1
Menos de 25 años	11.077,39	-7,3	9.920,4	-7,5	12.171,86	-7,3
De 25 a 29 años	16.244,38	-4,1	15.042,60	-3,3	17.629,20	-4,3
De 30 a 34 años	20.201,98	-2,8	17.995,40	-3,5	22.525,75	-1,7
De 35 a 39 años	22.927,66	-0,9	20.031,92	-1,7	25.652,49	0,0
De 40 a 44 años	24.157,21	-1,8	20.941,80	-1,6	26.995,84	-1,3
De 45 a 49 años	24.689,67	-2,3	20.821,54	-3,4	28.253,68	-0,7
De 50 a 54 años	25.930,82	-2,2	21.744,69	-2,0	29.562,85	-1,9
De 55 a 59 años	27.166,96	-2,4	22.396,23	-2,6	31.349,16	-0,8
De 60 a 64 años	22.290,64	-2,6	19.963,66	-3,1	23.795,55	-1,8
65 y más años	25.723,51	-8,3	*16.757,7	--	31.858,86	-6,7

TAMAÑO MUESTRAL DE LAS CELDAS: Cuando la casilla esta marcada con un asterisco (*) indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500 por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Comparación de la ganancia media anual por grupo de edad y sexo



En cuanto al crecimiento salarial, en 2012 destacaron los descensos del salario anual en todos los grupos de edad, especialmente en las edades inferiores y superiores. En el caso de los trabajadores de más edad, esta disminución se explica por el aumento en el número de trabajadores a tiempo parcial (contratos de situación de jubilación parcial).

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL, DISCRIMINACIÓN INDIRECTA Y CONVENIO COLECTIVO

Hay que partir de la regulación recogida en el Estatuto de los Trabajadores tal y como ha quedado redactado tras la reforma laboral de 2012, “De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, que modifica en parte los art. 22, 23, 24 y 25 referidos respectivamente al “Sistema de clasificación profesional”, a la “Promoción y formación profesional en el trabajo”, a los “Ascensos” y por último a la “Promoción Económica”.

Todos estos artículos encuadrados en la Sección 3 del ET llamada “Clasificación profesional y promoción en el trabajo”, se encuentran íntimamente relacionados, pero el objeto de estudio es la promoción profesional y por ello a este concepto me referiré.

Por promoción profesional se entiende el derecho reconocido legalmente a todos para ser promovidos dentro de su trabajo a la categoría superior que les corresponda, sin más consideración que los factores de tiempo, servicio y capacidad.

Hemos de dejar establecido con anterioridad, que los artículos a los que se hace referencia en el párrafo anterior, nos dan como elemento definidor de cada una de las situaciones a las que se refiere, la remisión a la negociación colectiva como mecanismo básico para establecer criterios justos, que evite discriminaciones directas o indirectas con las graves consecuencias que de ello puedan derivarse. Va a ser de forma explícita el convenio colectivo el instrumento jurídico en el que trabajadores y empresarios desarrollen las condiciones de trabajo y producción y eliminen las discriminaciones que por razón de sexo se puedan dar.

El hecho cierto es que existen a día de convenios en los que se ignora la existencia de mujeres en su ámbito de aplicación⁹ o que incluso discriminan de manera directa o indirecta al colectivo femenino.

Podemos aportar como ejemplo de lo anteriormente expuesto la Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social de 9 de junio de 2010, que ratifica el TS sala de lo Social el 18 de julio de 2011, en las que se establece la existencia de una discriminación indirecta en el sistema de promoción profesional por razón de género de los centros de trabajo al que hacen referencia las Actas de infracción de la Inspección de Trabajo y que corresponden con El Corte Inglés S.A.¹⁰.

De acuerdo con la sentencia *“el sistema de promoción profesional seguido por la empresa incurre en discriminación indirecta por razón de género. El sistema, aun cuando efectuado conforme a una norma convencional, es aplicado por la empresa de forma que*

⁹ “Nos encontramos con sectores masculinizados en los que las mujeres parecen no tener cabida y en el caso de categorías profesionales ocupadas en su mayoría por mujeres no reciben una remuneración ajustada al valor del trabajo que realizan”.

López-Romero González, P: *“Igualdad en la clasificación y promoción profesionales. Avances y retrocesos”* IDvLex: 494128134; derecho.vlex.es.

¹⁰ En los centros situados en la provincia de Barcelona: Calle Bolivia, Avenida Diagonal y Plaza de C; Cataluña; y el de Montornés del Vallés.

restringe el derecho de la mujer a su promoción..., produciendo objetivamente una gran desigualdad de trato, discriminando a las trabajadoras, sin que dicha práctica de la empresa resulte adecuada ni tenga justificación, con criterios objetivos, salvo los relacionados con el sexo y la situación social de las mujeres –cargas familiares y labores de la casa que soportan–”.

Por discriminación indirecta por razón de sexo, se entiende: a) La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados; b) Toda orden de discriminar indirectamente por razón de sexo.

En la sentencia de referencia, las actas de la Inspección de Trabajo detallan de manera prolija y por espacio de varios años, *“la desproporción en la distribución de hombres y mujeres en las categorías profesionales superiores, a pesar que el resto de las categorías están constituidas en su mayoría por mujeres”*. Esto lleva al Tribunal a concluir que el sistema de promoción, de esta empresa, aplica un criterio o práctica aparentemente neutro, que afecta negativamente a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, femenino, sin que dicha disposición y práctica de la empresa resulte adecuada ni tenga justificación con criterios objetivos, salvo los relacionados con el sexo y la situación social de las mujeres.

La justificación a esta declaración judicial se recoge en la sentencia, donde aparecen como hechos reconocidos por la propia empresa, que *“a la mujer no le interesa la promoción por motivos familiares, (compatibilizar tareas domésticas), de cuidado de casa e hijos”*..., alegando que *“los mandos tienen que realizar una jornada flexible y larga”*; reconoce la empresa *“que en su sistema de promoción se utiliza el sistema de libre designación, por parte de la dirección de la empresa, para el acceso al grupo profesional de mandos..., la valoración de los factores, que toman en cuenta es subjetiva, con criterios no objetivables en su mayoría, (únicamente lo serán el presupuesto de ventas y el de antigüedad), que no utilizan check-list, ni listas de criterios fijos”*.

Esta actuación empresarial desemboca en una clara situación de desigualdad en la promoción de la mujer sin que se aporte justificación objetiva y razonable de la situación.

Hay que poner de manifiesto que para estar en presencia de una discriminación indirecta, la medida en cuestión no tiene que estar justificada. De tal forma que una medida que perjudique a un porcentaje mayor de

mujeres que de hombres no será considerada como discriminatoria si persigue una finalidad legítima y los medios elegidos para la misma son necesarios y adecuados. Serán los Tribunales de Justicia los encargados de resolver si las medidas alegadas, no son excusas que encubren un fin discriminatorio o simples justificaciones posteriores que no dan información sobre la posible condición discriminatoria de la misma, así como su proporcionalidad.

El TS, en el Fundamento Sexto de la sentencia de referencia, establece que en sentencia del TC 253/2004: "El concepto de la discriminación indirecta por razón de sexo ha sido elaborado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, precisamente con ocasión del enjuiciamiento de determinados supuestos de trabajo a tiempo parcial a la luz de la prohibición de discriminación por razón de sexo del art. 119 del Tratado de la Comunidad Económica Europea (actual art. 141 del Tratado de la Comunidad Europea) y las Directivas comunitarias de desarrollo. Puede resumirse en una fórmula reiterada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en múltiples de sus fallos (entre otras muchas, SSTJCE de 27 de junio de 1990, asunto Kowalska ; de 7 de febrero de 1991, asunto Nimz ; de 4 de junio de 1992, asunto Bötel ; o de 9 de febrero de 1999, asunto Seymour-Smith y Laura Pérez), a saber, que «es jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia que el Derecho comunitario se opone a la aplicación de una medida nacional que, aunque esté formulada de manera neutra, perjudique a un porcentaje muy superior de mujeres que de hombres, a menos que la medida controvertida esté justificada por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo».

Esta jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre la discriminación indirecta por razón de sexo ha sido acogida por la doctrina del Tribunal Constitucional y así, como se recuerda en la STC 22/1994, de 27 de enero (F. 4), «una abundante jurisprudencia de este Tribunal ha descartado que sean adecuadas las diferencias que se implantan atendiendo solo y exclusivamente al menor número de horas trabajadas, porque, tomándose sólo en cuenta este factor diferencial, se ignora el menor poder contractual de estos trabajadores atípicos y el dato, contrastado en la experiencia, de que en estos colectivos se concentran altos porcentajes de mano de obra femenina, con lo que la irrazonabilidad del factor diferencial se acentúa al entrar en juego la prohibición de discriminación (sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, asuntos Bilka Kaufhaus, de 13 de mayo de 1986, o Kowalska, de 27 de junio de 1990, entre otros), exigiéndose por tanto una más cuidadosa justificación de las desigualdades

en este terreno, mediante la puesta de manifiesto de otros factores concomitantes que las expliquen, al margen del solo tiempo de trabajo inferior».

En el mismo sentido, la STC 240/1999, de 20 de diciembre (F. 6), recuerda y resume esta doctrina, señalando que «este Tribunal ha tenido ocasión de reiterar en varias resoluciones que la específica prohibición de discriminación por razón de sexo consagrada en el art. 14 CE, que contiene un derecho y un mandato antidiscriminatorio (STC 41/1999), comprende no sólo la discriminación directa, es decir, el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de su sexo, sino también la indirecta, esto es, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo (STC 198/1996, F. 2; en sentido idéntico, SSTC 145/1991, 286/1994 y 147/1995)». Así lo ha declarado también el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en numerosas Sentencias al interpretar el contenido del derecho a la no discriminación por razón de sexo en relación con la retribución de los trabajadores (por todas, las ya citadas SSTJCE de 27 de junio de 1990, asunto Kowalska; de 7 de febrero de 1991, asunto Nimz; de 4 de junio de 1992, asunto Bötzel; o de 9 de febrero de 1999, asunto Seymour-Smith y Laura Pérez). "

Con lo analizado en la jurisprudencia vista hasta ahora, estamos en presencia de una discriminación indirecta por razón de género en el sistema de promoción profesional, que aun amparándose en una norma convencional, se aplica por la empresa restringiendo el derecho de la mujer a su promoción.

El artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores relativo a los ascensos establece:

"1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y

hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”.

Partiendo de la norma, se hace obligatorio utilizar la vía de la negociación colectiva para realizar los ascensos y la promoción, teniendo en cuenta todas y cada una de las circunstancias que se enumeran en dicho artículo, con el fin de acabar con las diferencias que se pudieran dar entre hombres y mujeres¹¹; si el sistema de ascenso depende en exclusiva de la decisión empresarial será el menos favorable desde el punto de vista de la igualdad.

En términos generales los convenios colectivos tienen que lograr que la promoción y los ascensos de los trabajadores estén basados en criterios objetivos, normas comunes a hombres y mujeres, sistemas de provisión de vacantes reglados y transparentes, con reglas establecidas por escrito y publicitadas suficientemente para que todos puedan tener acceso a ellos y se puede determinar si se adjudican con vulneración del principio de igualdad¹²; no se puede obviar el contenido del art.85.1 del ET que señala: *“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido*

¹¹ Tal y como hemos visto en la sentencia que hemos enunciado de referencia para hacer este estudio, en el Antecedente de Hecho 4º apartado 13º se establece –“ *El ascenso a la categoría de técnicos y mandos se rige por el sistema de libre designación, y el de evaluación continuada para el ascenso a coordinadores. En cuanto al sistema de evaluación continuada, la valoración se realiza por el Jefe inmediato. La empresa no comunica a los sindicatos, ni a los Comités de Empresa e Intercentros, ni a ningún trabajador las vacantes para la promoción, ni los criterios seguidos en cada uno de los ascensos y solo conocen, en su caso si se aplican, los criterios tal como indica la empresa, la dirección y los jefes que efectúan la propuesta y por supuesto el trabajador elegido es el único que conoce su promoción. Tampoco informa a los sindicatos ni a los trabajadores sobre la normativa de valoración para la evaluación continua. Ni así mismo da información y copia sobre los ascensos efectuados y los criterios utilizados para la adjudicación por la evaluación continuada. Ni la relación de los trabajadores que han de ascender y sus méritos y, solo al año, como a todos los trabajadores se entrega los representantes de los trabajadores una relación nominal de todos los ascensos que se han hecho en todos los grupos durante el año. La participación en los cursos de formación se basa en la elección discrecional por parte de la empresa de quienes asistirán a los mismos, aun cuando en ocasiones hay peticiones de los propios trabajadores.*”

¹² Hay que tener en cuenta para más obligar que el ET, refuerza el principio de igualdad al establecer en su art. 90.2 que: “la autoridad laboral velará por el respeto del principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo

previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Si se hiciese un estudio minucioso de los convenios colectivos se pondría de manifiesto algunas de las siguientes características:

1.- En muchos de ellos se recoge la invitación a la realización de un Plan de Igualdad (aunque luego no se desarrolle) o la creación de una comisión para el estudio, y en su caso adopción de medidas, para promover la Igualdad de Trato y Oportunidades de hombres y mujeres en este sector.

2.- Igualmente en la generalidad de los convenios se recogen una serie de requisitos que han de reunir los trabajadores para la promoción, aunque de forma mayoritaria los puestos de dirección y confianza quedar reservados a la libre designación de la empresa¹³.

¹³ Como ejemplo de ellos reproduzco el artículo 19 del XVII Convenio Colectivo General de la Industria Química: “ *Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:*

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contramaestres, Capataces, Delegados \ as, Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, así como las tareas de Inspección, Conserjería, Cobro, Vigilancia o Guarda Jurado, serán de libre designación por la empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, las empresas establecerán un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del presente convenio podrán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad o neutralidad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. En el supuesto de persistir el desacuerdo, deberá acudir a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta de conformidad con lo previsto en el artículo 95 del presente Convenio colectivo, sin que ello obste, si fuera el caso, la posterior resolución por la vía administrativa o judicial.

A los efectos de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos

3.- Existen pocos convenios en los que se incluyan promociones de mujeres en puestos de responsabilidad.

El convenio colectivo es el mejor instrumento para fortalecer la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres, por muchas razones, pero de manera fundamental porque recoge de manera explícita el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en la gestión de personal; puede especificar las medidas a tomar para corregir las desigualdades; puede identificar los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la promoción profesional y subsanarlo; establecer criterios de formación de mujeres o informar e incluso incentivar a las mujeres para la participación en los procesos de formación profesional; así como y teniendo en cuenta la sentencia que hemos manejado como ejemplo en este trabajo, se podría establecer un cierto compromiso para cuantificar de forma estadística las plantillas, y de esta manera identificar la existencia o no de situaciones de desigualdad y poder afrontarlas¹⁴.

En definitiva, la promoción de los trabajadores en las empresas deberá primar la formación, la capacidad, los méritos, la competencia y de esta manera abandonar cualquier otra razón que nos pueda llevar a discriminación.

4. “EL TECHO DE CRISTAL”

Sin embargo y ante esta situación cabe preguntarse si, ¿son las políticas de empresa las que impiden a las mujeres ascender o por qué las mujeres no ocupan puestos de mayor responsabilidad?, o si ¿realmente existe el llamado techo de cristal? A estos interrogantes se les pueden dar varias respuestas y algunas de ellas son muy lógicas, por ejemplo: que una incorporación al mundo laboral más tardía por parte femenina hace suponer que el ascenso será sólo cuestión de tiempo; o que las estructuras jerárquicas de las

representantes que participarán en el tribunal del concurso-oposición, con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

¹⁴ En la sentencia que nos ha servido de ejemplo el Tribunal Supremo considera que los datos estadísticos que se aportan sobre el número de trabajadores empleados, el número de mujeres ocupadas en cada uno, los ascensos producidos en cada centro de trabajo, los puestos de ascensos de hombres y mujeres...

“No son meros datos estadísticos, imprecisos y aparentes,sino que reflejan una realidad “FJ 6º

empresas se rigen por reglas masculinas y el prototipo de empleado ideal sigue siendo el varón; o la falta de capacidad de mando y de autoridad de las mujeres, sin el necesario nivel de dureza para manejarse en un “mundo de hombres”; o la creencia de la falta de ambición de las mujeres; o la formación que a la que las mujeres se encaminan tradicionalmente como es la enseñanza, la salud o la administración; sin olvidar factores culturales que nos llevan a creer que son las características masculinas, las que se corresponden con los puestos de dirección de las empresas; y sin dudar, no se puede obviar la respuesta estrella, que es que en la mayoría de las familias donde ambos cónyuges trabajan la responsabilidad doméstica es femenina, es aquí en la organización familiar dónde las mujeres ejercen puestos de alta dirección.

Son éstas algunas de las razones a las preguntas anteriormente formuladas, pero la evidencia empírica pone de manifiesto que, incluso en el caso de mujeres muy bien preparadas, habiendo adquirido una cierta categoría y reconocimiento profesional, en un determinado momento se estancan y tropiezan con barreras en su promoción profesional.

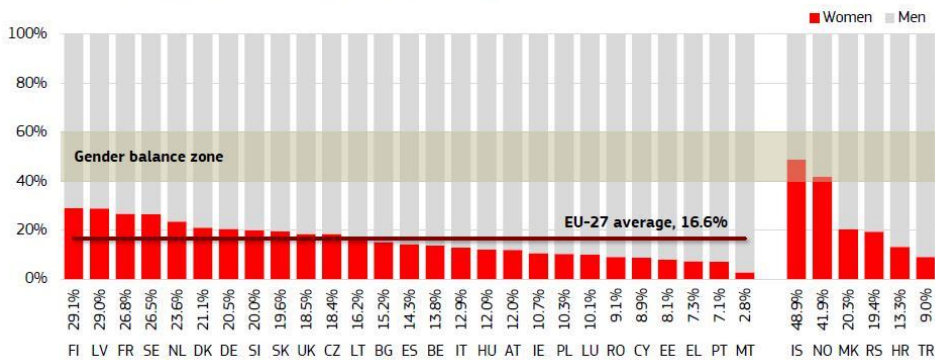
¿Es esto el llamado techo de cristal? De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, “*el techo de cristal en el mundo empresarial simboliza un muro transparente, pero sólido, hecho de actitudes y prejuicios organizativos, que se mantiene a pesar de que mejora la participación de las mujeres en los trabajos*”¹⁵. Estamos por lo tanto en presencia, de un obstáculo que no se ve en la carrera profesional de las mujeres, pero que les impide avanzar. No van a existir por supuesto, leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres dicha limitación, sino que esta barrera está construida sobre la base de otros factores que son difíciles de detectar. Lo cierto es que a medida que vamos subiendo en el escalafón jerárquico de las organizaciones, encontramos menos mujeres. Esta regla es común en el ámbito mundial y se da en todos los sectores económicos y laborales, basta con preguntarse cuántos países tienen como Jefa de Estado a una mujer, o cuántas ocupan puestos directivos o están en un Consejo de Administración. Como ejemplo reproducimos la información de la Unión Europea relativa al porcentaje de mujeres en los Consejos de

¹⁵ Estudio de la OIT “*Breaking the glass ceiling: women in management*” mayo de 2001.

Administración de las grandes empresas cotizadas en bolsa, EU-27, 2010-2013¹⁶.



Source: European Commission, Database on women and men in decision-making.



En España entre los años 2006 y 2010, se publicó el Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y que junto con la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, conllevó un incremento del número de consejeras. Aun así en la actualidad el número de consejeras en las empresas del IBEX 35 no llega al 14% del total, porcentaje que es todavía menor si hablamos de los comités de dirección de estas mismas empresas.

En 2014 el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad firmó los primeros Acuerdos Voluntarios para incrementar, la presencia y participación de las mujeres en los puestos de dirección de las empresas¹⁷.

¹⁶ Fuente: Comisión Europea, base de datos de la Comisión Europea sobre las mujeres y los hombres en la toma de decisiones.

¹⁷ Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Se firmaron acuerdos con treinta y una de las principales empresas de nuestro país, como Santander, Sabadell, Acciona, Adecco, Mutua Madrileña, NH Hoteles, Ferrovial, Vodafone....

Se trata de una iniciativa pionera y de uno de los compromisos más importantes y de mayor relevancia entre el Gobierno y el sector empresarial para avanzar hacia una participación más equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad de las empresas.

Los acuerdos firmados tratarán de incrementar, en los próximos cuatro años, la presencia de mujeres en los puestos directivos y en los comités de dirección. En estos acuerdos las empresas se comprometen, entre otras medidas a:

- Promover activamente que la igualdad, el mérito y la capacidad de las mujeres sean valorados adecuadamente en los procesos de formación interna, selección y promoción de personal.
- Establecer medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y promuevan su utilización tanto por hombres como por mujeres.
- Prestar especial atención para que en todos los procesos de formación interna, selección y promoción de personal, sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, exista una presencia más equilibrada de mujeres y hombres.
- Avanzar hacia una participación más equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto pre-directivo, directivo o en la renovación de un miembro del Comité de Dirección.

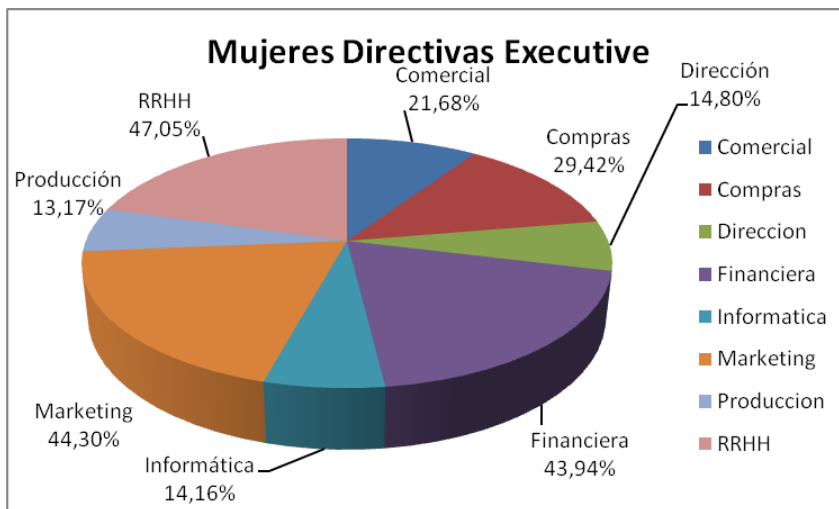
Dentro del programa de “Igualdad y Conciliación”, se desarrolla el proyecto “Promociona” cuyo objetivo es mejorar el acceso de las mujeres a los puestos directivos, Comités de Dirección y los Consejos de Administración de las empresas, y seguir así avanzando para crear un liderazgo compartido. Tiene como fin la promoción de actividades destinadas a: sensibilizar a las empresas y organizaciones empresariales, formar a un número significativo de mujeres con talento ampliando sus capacidades y habilidades directivas para mejorar su acceso a puestos de mayor responsabilidad en sus empresas y crear un entorno que favorezca la ruptura del techo de cristal de las mujeres; todo ello impulsado desde el seno de las propias organizaciones empresariales, contribuyendo así al objetivo general de incrementar la presencia y participación de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad.

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, en colaboración con la Escuela de Organización Industrial, lleva a cabo un Convenio Específico de Colaboración para el desarrollo de un proyecto de formación integral dirigido a mujeres pre-directivas (Programa de Desarrollo Directivo para Predirectivas), con la finalidad de preparación para responsabilidades gerenciales para el fomento de su incorporación en los Consejos de Administración de sus empresas. El programa también tiene por objeto el desarrollo de acciones complementarias dirigidas a sensibilizar y comprometer a las empresas acerca de la presencia del talento femenino en los procesos de selección, con el fin de incrementar el número de mujeres en puestos directivos. Pero si descendemos al tejido empresarial español, formado por pequeñas y medianas empresas, que están lejos de los grandes Consejos de Administración, o de las empresas que cotizan en el IBEX, la realidad nos pone de manifiesto que hay una serie de factores que influyen de manera decisiva en la presencia de mujeres directivas:

- 1.- El tamaño de la empresa: la representación de la mujer, tanto en lo que se refiere a cargos de responsabilidad ejecutivos como a consejos de dirección o de administración, tiende a disminuir a medida que la empresa crece.
- 2.- El perfil del cargo de responsabilidad: en áreas como Finanzas, Recursos Humanos, Marketing, destaca la presencia de mujeres en puestos directivos.
- 3.- Los sectores de la actividad: la sanidad, la enseñanza, o la publicidad presentan cuotas de representación femeninas muy favorables para la mujer directiva.
- 4.- La ubicación de la empresa: si las grandes empresas están geográficamente en las grandes ciudades, las mujeres deberán estarlo.

La siguiente gráfica es muy ilustrativa de lo expuesto.¹⁸

¹⁸ Fuente <http://www.muypymes.com/2010/10/11>



Sin embargo y aun considerando todo lo anteriormente expuesto las expectativas parece que puedan cambiar; podemos mencionar el último estudio de Hudson¹⁹, “El gran cambio generacional”²⁰ donde se establece que las mujeres de la Generación Y, las que tienen entre veintiuno y treinta y cinco años, son las que se encuentran en mejor posición para romper por vez primera el techo de cristal y destacar en la futura carrera por el liderazgo. Según este estudio en las mujeres de esta generación destacan cualidades con ser “socialmente seguras”, “orientadas al servicio” “organizadas” y “meticulosas”. Competencias todas ellas claves para estar en los primeros puestos en el mundo empresarial en las próximas décadas de incertidumbre y cambio.

Pese a todo se hace necesario que en las empresas se asuman nuevas fórmulas de organización del tiempo de trabajo, nuevos liderazgos éticos y transformacionales que potencian la presencia de mujeres en los diferentes

¹⁹ Hudson es una compañía global de gestión de talento, especializada en la búsqueda y selección, contracting, RPO (recruitment process outsourcing), gestión del talento y eDiscovery.

²⁰ Estudio realizado por Hudson, para conocer las características de los líderes emergentes en Europa. La investigación se ha realizado en base al cuestionario BAQ -una herramienta propia para evaluar profesionales que mide 25 rasgos de la personalidad- compara los resultados de más de 400 líderes emergentes europeos con más de 150.000 personas de la población mundial y con 600 altos directivos europeos. El estudio muestra algunas diferencias entre los líderes emergentes masculinos y femeninos, y nos da información sobre qué características de personalidad tendrá la nueva generación de directivas en Europa.

niveles y algunas estrategias necesarias para desarrollar el propio empoderamiento (mentoría, redes, internacionalización, comunicación, etc.).

5. CONCLUSIONES

Por razones de justicia y de tutela de Derechos fundamentales, pero, también, porque es elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social: necesitamos sumar todo el talento que, tanto mujeres como hombres, podamos aportar para salir de la crisis en la que nos encontramos y avanzar hacia una economía más fuerte, basada en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, conforme a los objetivos de la Estrategia Europa 2020.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades debe integrarse en el diseño y ejecución de todas las políticas y acciones públicas. Dicha integración tiene, por tanto, carácter transversal e incide en la actuación de todos los poderes públicos.²¹ Por ello y a modo de conclusiones establecemos:

- 1.- Es necesario un mayor control por parte de los poderes públicos para erradicar las posibles cláusulas discriminatorias, cumpliendo estrictamente el contenido del artículo 90,6 del ET “la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo”.
- 2.- La inclusión en los convenios de cláusulas antidiscriminatorias; en la actualidad como norma general, los convenios aluden de forma genérica el derecho a la igualdad y a la no discriminación, no sólo de sexo, sino también por raza, estado civil, ideas religiosas..., aunque en la mayoría de las ocasiones sólo tienen un valor testimonial. Esto debe de traducirse de manera obligatoria en el establecimiento de criterios objetivos, neutros, técnicos para la promoción de los trabajadores. Esto nos lleva directamente a desterrar el sistema de libre designación para evitar discriminaciones.
- 3.- El establecimiento a través de la negociación colectiva de medidas de “acción positiva” para favorecer el principio de igualdad de trato y de no

²¹ El Consejo de Europa, en el año 1998, definió la transversalidad de género como “...la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de oportunidades se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres; por ejemplo: implantar una revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación equilibrada de mujeres y de hombres en todos los puestos y categorías profesionales con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir esas desigualdades; o instaurar acciones positivas para el acceso de mujeres al empleo, dando preferencia de contratación para puestos y categorías en los que tengan menor presencia; o establecer criterios de preferencia, en igualdad de condiciones, para apoyar la contratación indefinida y a jornada completa de personas que estén o hayan estado vinculadas a la empresa con contratos temporales. Por acción positiva, que no discriminación positiva, se entiende todas aquellas medidas que tienen por finalidad eliminar los obstáculos que se oponen a la efectiva igualdad real entre hombres y mujeres; no se pretende a través de ellas provocar un perjuicio concreto a otras personas (hombres) limitando sus derechos por el mero hecho de ser hombre haciéndole responsable de una situación que no ha creado, sino que lo que se intenta a través de la acción afirmativa es “la desviación cualificada de la igualdad”²².

4.- Establecimiento de comisiones de igualdad y procedimientos antidiscriminatorios con el fin de garantizar la aplicación de la normativa antidiscriminatoria existente y determinar criterios objetivos para establecer planes de desarrollo profesional para los trabajadores y trabajadoras de la empresa en igualdad de oportunidades y condiciones. Puede ser un mecanismo muy favorable para la consecución de los fines en este trabajo estudiados, la implantación en las empresas de los “Planes de Igualdad” definidos como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).²³

²² “I diritti delle donne” BALLESTERO 1990, Política del Diritto, pág 129.

²³ Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Se garantiza el acceso de la representación legal de la plantilla de la empresa o, en su defecto, de los propios

5.- De acuerdo con estudios realizados últimamente, las mujeres:

- a) Tienden a ser más organizadas, tienen una visión más conceptual de las cosas y están más abiertas al cambio.
- b) Las mujeres adoptan un estilo de comunicación más abierto.
- c) Tienen un enfoque más humano y prestan mayor atención a las relaciones sociales (altruismo, orientación a las personas, cooperación, ayuda y motivación).
- d) Adicionalmente muestran mayor atención a su intuición en comparación con los hombres, que parecen guiarse más por la racionalidad.

6.- Por último, también corresponde a las mujeres aprender a valorar mejor y a confiar más en sus posibilidades, para avanzar en una sociedad más justa y equitativa.

Todas las medidas que se tomen supondrán sin duda la mejora de la calidad de vida y la satisfacción tanto de trabajadores como de trabajadoras, contribuyendo al mejor rendimiento y eficacia de las empresas, que nos llevará a crear una sociedad más igualitaria.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV: “*Hacia la igualdad laboral entre hombres y mujeres*” Instituto de la Mujer. Madrid 1999.- BALLESTERO: “*I diritti delle donne*” 1990, Política del Diritto. BARBERÁ HEREDIA, E: “*Más allá del techo de cristal. Diversidad de Género*”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº 40.- BERBEL, S: “*Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*”. Ed. Aresta. Colección Mujeres 2013.- COMISIÓN EUROPEA: “*Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres*”, Bruselas, 2014.- DIEZ FABRA, M^a ANGELES: “*Pronunciamientos judiciales sobre discriminación: una reflexión sobre la Ley 3/2007*”. IDvLex: 349237878; derecho.vlex.es.- FABREGAT MONFORT, GENMA: “*La prohibición de discriminación como límite a la libre discrecionalidad empresarial en la promoción profesional*”. IDvLex: 3139538. derecho.vlex.es.- FERNÁNDEZ PALACÍN; LÓPEZ FERNÁNDEZ; MAEZTU HERRERA; MARTÍN PRIUS: “*El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas*”. Revista de Estudios Empresariales, 2^a ep., 2010.- INE 2014: “*Datos Ganancia Media Anual*”.- LÓPEZ DÍAZ, E: “*La conciliación de la*

trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

vida laboral y familiar” Revista Jurídica del Notariado. Núm. 88-89. Oct-Dic 2013. Enero- Marzo 2014.- LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, P: “*Igualdad en la clasificación y promoción profesionales. Avances y retrocesos*” IDvLex: 494128134; derecho.vlex.es.- MALDONADO MONTOYA, J.P.; PAGÉS LUIS, S: “*La conciliación del trabajo y la vida familiar*” CEU Ediciones 2007.- MINISTERIO DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE. “*Datos y cifras*” “*Sistema Universitario español. Curso 2012-2013*”.- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD: “*Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España*”, 2013.- OECD. “*Education at a Glance Interim Report: Update of Employment and Educational Attainment Indicators*”. 2015.- OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: “*Indicadores Clave del Mercado de Trabajo*”, Ginebra, 2007.- OIT: “*Breaking the glass ceiling: women in management*”, 2001.

PÁGINAS WEB

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/eu2020/em0028_es.htm

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_es.htm

www.eeagrants.spain.msssi.gob.es

www.ilo.org/trends

www.proyectopromociona.com

www.muypymes.com

Capítulo XI

LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

*RICARDO PALOMO ZURDO**

*RUTH MATEOS DE CABO***

SUMARIO: 1. EL LADO DE LA OFERTA.- 1.1. Las diferencias de género en los valores y actitudes.- 1. 2. Género identidad auto-schemas / sexo.- 1.3. Conflicto trabajo-familia.- 2. EL LADO DE LA DEMANDA (TECHO DE CRISTAL).- 2.1. Discriminación de Género.- 2.2. Formulismo.- 2.3. Masa crítica.- 2.4. Teoría Rol Social.- 2.5. Teoría de la Identidad Social.- 2.6. Precipicio de cristal.- 2.7. Inversión en capital humano.- 2.8. El Capital Social.- 2.9. Congraciamiento o afinidad.- 2.10. La dependencia de recursos.- 2.11. Entorno institucional.- 2.12. Teoría de la Agencia.- 2.13. Teoría de la amenaza del estereotipo.-
BIBLIOGRAFÍA

El hecho de que la representación de mujeres en los consejos de administración sea muy inferior a su presencia en el mercado de trabajo puede tener dos tipos de explicaciones: por un lado, los efectos de la oferta derivadas de posibles consideraciones en las decisiones de las mujeres en términos de su elección de la actividad en el mercado de trabajo, la inversión en capital humano y el resultado de la trayectoria profesional, como consecuencia de lo cual hay un número limitado de mujeres que puedan reunir los requisitos para integrarse en los consejos de administración (Bygren y Gähler de 2012, Gregory-Smith et al, 2012); y por otro lado, por el lado de la demanda, la argumentación de que hay barreras discriminatorias en las empresas que inhiben la progresión de la mujer en la “escalera” corporativa. A continuación presentamos las teorías que explican estas dos vertientes y que justifican la escasa representación de las mujeres en los consejos de administración.

* Catedrático de Economía Financiera y Contabilidad. Universidad CEU – San Pablo.

** Profesora Titular de Investigación de Mercados. Universidad CEU – San Pablo.

1. EL LADO DE LA OFERTA

1.1. Las diferencias de género en los valores y actitudes (Eagly, 2005)

Las diferencias de género en los valores y las actitudes se explican por las teorías constructivistas sociales como resultado de la socialización de los individuos (Weyer, 2007). Según estas teorías, las diferencias de género son el resultado de las estructuras sociales, sistemas y particularidades que definen ambos géneros (Bartol et al., 2003). La investigación ha demostrado que los hombres y las mujeres difieren ideológicamente, especialmente en términos de una mayor sensibilidad social de la mujer (Beutel y Marini, 1995) y una mayor tolerancia de los hombres hacia las faltas éticas y tienen mayor tendencia para aprobar las políticas sociales moralmente no tradicionales (Eagly, Dickman, Johannesen-Schmidt, y Koenig, 2004).

Es probable que la mujer líder que intenta inculcar sus valores desde la plataforma de un papel de liderazgo dominado por los hombres se enfrentaría a algunos retos, en particular, la determinación de la organización (Eagly, 2005). Sin embargo, se cree que las mujeres que ejercen la carrera no tradicional del gerente rechazan los estereotipos femeninos y tienen necesidades, valores y estilos de liderazgo similares a los de los hombres que persiguen carreras de gestión (Powell, 1990).

Adams y Funk (2012) utilizando datos de la quinta edición de la Encuesta Mundial de Valores en 16 países de elevados ingresos encontraron que las mujeres están generalmente menos orientadas a la consecución de poder, y son más benevolentes. De acuerdo con la interpretación estructural del comportamiento organizacional (Kanter, 1977a), los expertos predicen que los hombres y las mujeres que ocupan el mismo papel de liderazgo se comportan de manera muy similar. En la categoría de directivos, Adams y Funk (2012), utilizando una numerosa encuesta a directivos, apreciaron que las diferencias "típicas" de género no se producen en los cargos directivos, ya que las consejeras de la muestra analizada son más abiertas a los cambios y menos adversas al riesgo que sus homólogos masculinos. Según los autores los efectos que ellos constatan pueden deberse a la autoselección de mujeres causada por sus propios sistemas y costes de elección. De hecho, argumentan que si estos costes de selección no existiesen, es posible que las mujeres consejeras fueran más similares a los directivos masculinos.

En una línea similar, Schun et al. (2014), basándose en la integración de teorías estructurales, evolutivas y motivacionales, postulan que los hombres poseen una motivación más fuerte para acceder a posiciones poder que las

mujeres. Los autores sugieren que estas diferencias en la motivación para el poder afectan a las aspiraciones y los nombramientos para puestos de liderazgo y, por consiguiente, pueden ser un mecanismo adicional que contribuye a la escasa o menor representación de las mujeres en posiciones de liderazgo. Sin embargo, argumentan que la motivación para el poder es sólo un aspecto que contribuye a las diferencias de género en los puestos de liderazgo, y que una proporción sustancial de las diferencias de género en la posición de liderazgo se debe a otros factores importantes, como la discriminación de género explícita e implícita (Eagly y Carli 2007).

1.2. Género identidad auto-schemas / sexo (Greenwald, 1980)

Los auto-esquemas de género son modelos mentales que representan información acerca de los sexos a través de los cuales se procesa la información (Rublo y Martin, 1998). Los esquemas de género contienen información relevante sobre el género, incluyendo el contenido de los estereotipos de género asociados a los roles de género y de identidad de género (es decir, la relevancia de la carrera profesional y el papel de la familia) que se internaliza en la infancia a través de un proceso de socialización del género.

Debido a los estereotipos sexuales, algunas mujeres ni siquiera se esfuerzan para alcanzar los puestos de dirección, ya que va en contra de su propia imagen y prefieren involucrarse sólo en posiciones que maximizan su equilibrio cognitivo (Korman, 1970). Según un meta-análisis realizado por Konrad, Ritchie, Lieb, y Corrigan (2000) las relaciones interpersonales son más importantes para las mujeres, mientras que el logro de un puesto de liderazgo (por ejemplo, funciones de dirección o supervisión; poder, influencia, autoridad; u oportunidad de promoción) resultan ser más importante para los hombres. Eddleston, Veiga, y Powell (2006), utilizando datos de la encuesta de gestores de Estados Unidos, encontraron que mientras que los directivos varones estaban más satisfechos con su carrera profesional (derivados de la promoción profesional y del éxito económico) más lo eran los factores socioemocionales (derivados de la calidad de las relaciones de trabajo y el apoyo emocional proporcionado por sus carreras) en el caso de las mujeres directivas. Los autores sostienen que los autoesquemas de género de los directivos juegan un papel importante para dar forma y valor a sus carreras profesionales. Powell y Butterfield (2013) sugieren con sus estudios que los individuos con una identidad de género de alta masculinidad tenían más probabilidades de aspirar a la alta dirección que las personas con una identidad de género de menor masculinidad. Sin

embargo, los autores también encontraron que los que hombres y mujeres eran igualmente propensos a aspirar a la alta dirección.

1.3. Conflicto trabajo-familia (Greenhaus y Beutell, 1985)

Los conflictos de conciliación laboral entre trabajo y familia, surgen cuando la implicación en la actividad laboral afecta a la vida familiar y viceversa. (Greenhaus y Beutell, 1985). Aunque las responsabilidades familiares están actualmente más equilibradas entre hombres y mujeres, aún los hombres se ocupan más de las cuestiones del trabajo, a menudo a costa de la vida familiar, mientras que las mujeres a menudo tienen que volcarse más con las cuestiones familiares, principalmente como resultado de los roles sociales de género, aun cuando interfiera con sus puestos de trabajo (Newell, 1993). De hecho, los expertos hallaron que las mujeres tienden a dedicar más horas a actividades familiares que los hombres (Eby et al., 2005), pero que las horas dedicadas a las actividades laborales fueron idénticas para hombres y mujeres. En consecuencia, las mujeres a menudo experimentan sobrecarga de rol y es razonable suponer que tienen oportunidades de desarrollo de su carrera desiguales en comparación con sus homólogos masculinos (Straub, 2007).

Los expertos creen que un obstáculo para las mujeres en la consecución de los puestos de dirección es la responsabilidad desproporcionada que todavía tienen para ocuparse de los hijos y la realización de las tareas del hogar (Wirth, 1998). Un estudio sobre las opiniones de los europeos revela que las mujeres europeas consideran que sus responsabilidades familiares son la principal razón por la que consiguen menor avance en sus carreras (Eurobarómetro 44.3, 1996). De hecho, la satisfacción profesional de las mujeres se encuentra afectada de forma adversa por el conflicto trabajo-familia (Martins et al., 2002). En un controvertido estudio, Hewlett (2002) sugiere que muchas mujeres de alto rendimiento profesional han sacrificado su capacidad de tener hijos con el fin de satisfacer las demandas que se les exige para avanzar en sus carreras. Sin embargo, Hamilton et al. (2006) encontraron que las mujeres sin hijos experimentaron también conflictos entre el trabajo y su vida, posiblemente porque las organizaciones empresariales con frecuencia cuentan con los no padres para asumir tareas adicionales cuando sea necesario.

Sin embargo, Powell y Greenhaus (2010) analizando las respuestas de los trabajadores a jornada completa en puestos gerenciales y profesionales encontraron que las mujeres no experimentan diferentes niveles de conflicto

trabajo-familia, pero sí experimentaron más efectos colaterales que los hombres. Byron (2005) en su meta-análisis sobre el conflicto trabajo-familia encontró que los hombres y las mujeres parecen tener niveles muy similares de interferencia entre trabajo y familia y viceversa. Bygren y Gähler (2012) utilizando datos de panel encontraron que la brecha de género en los puestos de responsabilidad aparece después de la paternidad, y que se debe al aumento de los padres en las posibilidades de promoción en comparación con cuando no tenían hijos, mientras que las posibilidades de las mujeres no se ven afectadas o mejoradas cuando se convierten en madres.

Hay cierta unanimidad en que un sistema de trabajo u horarios flexibles y de menores requerimientos de presencialidad en el trabajo serían beneficioso para la integración en la vida laboral de las mujeres (O'Neil et al., 2008). Sin embargo, el aprovechamiento de estas políticas se ve que es generalmente incompatible con el ascenso hacia los puestos de alta dirección (Drew y Murtagh, 2005). En este sentido, Straub (2007) al analizar la influencia de las políticas de conciliación laboral y familiar en relación con los puestos de alta dirección en una muestra de empresas de la UE encuentra sólo una influencia positiva en el pago de una cantidad adicional por maternidad. Según Kottke y Agars (2005), las iniciativas de mejorar la relación entre trabajo y familia a menudo fracasan porque las organizaciones no han prestado suficiente atención a los procesos sociales subyacentes en el trabajo. Schwart (1996) argumenta que incluso si una organización tiene incentivos para mejorar la relación trabajo-familia, que muchos afirman, sin el apoyo directo y el estímulo de la dirección y la percepción adecuada de una cultura de la organización familiar, estos estímulos probablemente no serán utilizados.

2. EL LADO DE LA DEMANDA (TECHO DE CRISTAL)

2.1. Discriminación de Género (Becker, 1957) (Phelps 1972) (Bertrand et al, 2005)

La discriminación de género es un prejuicio o sesgo basado en el género de la persona. Hay diferentes tipos de discriminación. Una de ellas es la discriminación por preferencias. En este sentido, una empresa puede descartar candidatos que pertenezcan a minorías étnicas o de género femenino para la opción de incorporación a su consejo de administración, incluso cuando sean adecuados, debido a que los decisores de tales nombramientos prefieren hombres o mayorías étnicas en lugar de mujeres o minorías (Becker, 1957). El segundo tipo de discriminación se debe al hecho

de que las capacidades de las mujeres o de los candidatos de las minorías étnicas no se evalúan correctamente. Esto incluye la discriminación estadística definida por Phelps (1972) que se produce cuando las mujeres y las minorías étnicas son juzgados de acuerdo con las características promedio de su grupo y no sobre la base de sus propias características personales; y también la discriminación basada en la errónea subestimación sistemática de las habilidades de las mujeres de las minorías (Wolfers, 2006). En todos estos tipos de discriminación, los decisores discriminan conscientemente; sin embargo Bertrand Chugh y Mullainathan (2005) sostienen que la discriminación puede ser involuntaria y no consciente por parte del discriminador por lo que proponen la existencia de una discriminación implícita que los decisores no reconocen.

La literatura especializada confirma que hay evidencia del sesgo de género en la selección de consejeras. Farrell y Hersch (2005) con un estudio realizado con los datos de la década de los años noventa confirmaron que las empresas tienen más probabilidades de nombrar consejeras si una directora ha dejado recientemente el consejo. Gregory-Smith et al. (2012) a partir de datos de sociedades cotizadas, entre 1996 y 2011, también encontraron evidencia de sesgo de género también en el nombramiento de mujeres como directoras no ejecutivas y una brecha salarial significativa entre ellas y los hombres del 8%. Mateos et al. (2011) encuentran evidencia de varios tipos de discriminación en contra de las mujeres para explicar la escasa presencia de mujeres en los consejos de administración de empresas españolas.

2.2. Formulismo (Kanter, 1977)

Un tipo particular de discriminación que podría explicar la baja representación de mujeres en los consejos es el llamado formulismo. De acuerdo con esta práctica, se añaden las minorías a los consejos cuando éstos tienen baja o nula representación de las minorías, pero una vez que se ha alcanzado una cierta representación, la demanda de representación de las minorías adicional desaparece. La teoría del formulismo (Kanter, 1977a) plantea que cuando las proporciones de los diferentes tipos de personas dentro de un grupo de un equipo eran muy sesgadas (por ejemplo, había muchos más hombres que mujeres) los miembros de las minorías se convertían en un símbolo o un 'token' y son vistos como representantes de su categoría social y no como individuos.

Kanter (1977a, b) argumentó que como miembros de la mayoría del grupo, a lo que ella se refirió como 'dominantes', desarrollan una mayor sensibilidad a la condición de minoría visible de los 'tokens' con tres importantes consecuencias: las presiones de rendimiento, aislamiento social y encasillamiento de su rol (Lewis y Simpson, 2012). Elstad y Ladegard (2012) investigan si el aumento de la proporción de mujeres en los consejos se asocia con las consecuencias de la participación simbólica. Encontraron que las directoras no se sienten afectadas por el mecanismo de la visibilidad en la teoría de la participación simbólica, ya que no cumplen con las presiones de la conformidad. Sin embargo, los resultados también confirman que la ratio de mujeres se correlaciona positivamente con la percepción de mujeres directivas en relación con el intercambio de información e interacción social.

Elvira y Cohen (2001) encontraron que el "formulismo" es una de las razones por las cuales las mujeres tienen poca notoriedad en compañías incluidas en el listado de Fortune 500. La gente prefiere trabajar con personas similares, y cuando las mujeres son una minoría dentro de una organización, se han tenido experiencias menos positivas que cuando ha sido con hombres. Existe evidencia empírica consistente con el argumento de que las directivas externas pueden ser nombradas como 'tokens' o por el mero deseo de las empresas a ser bien vistas por su política de género. Burke (1994) sugiere que, a menudo, los primeros nombramientos de consejeras son designaciones simbólicas hechas por su propio valor simbólico. Farrell y Hersch (2005) y Gregory-Smith et al. (2014) encuentran, respectivamente, que los consejos son más propensos a nombrar un consejero del género femenino cuando su representación es nula o baja.

2.3. Masa crítica (Kanter, 1977a, b, 1987)

La teoría de la masa crítica (Kanter, 1977a, b, 1987) sugiere que la naturaleza de las interacciones del grupo depende del tamaño. Cuando el tamaño del subgrupo alcanza un cierto umbral, o masa crítica, el grado del subgrupo de influencia aumenta. La teoría de la masa crítica plantea que cuando se alcanza un cierto umbral, el grado de influencia del subgrupo crece; pero, sin embargo, no se puede saber qué número representa esa masa crítica. Investigaciones anteriores analizaron la teoría de la masa crítica en conversaciones con directivas incluidas en el listado Fortune 1000 concluyendo que cuando sólo hay una mujer en un grupo de hombres no se sienten libres de dar su opinión, pero sí en consejos con al menos tres

mujeres, en los cuales ya se sienten libres de plantear cuestiones y ser activas (Kramer et al, 2006;.. Konrad et al, 2008).

Hay pocos estudios que hayan utilizado la teoría de la masa crítica para explorar las contribuciones de las mujeres a los consejos. Torchia, Calabro y Huse (2011) para una muestra de empresas encontraron que al pasar de una o dos mujeres (pocos ‘tokens’) a, al menos, tres mujeres resulta posible mejorar el nivel de innovación de la empresa. Fernández-Feijoo, Romero y Ruiz (2012), utilizando datos de una encuesta realizada por la consultora KPMG encontraron que los consejos con tres o más mujeres son determinantes de la calidad de los informes de Responsabilidad Social Corporativa. En una línea similar, Post, Rahman y Rubow (2011), por ejemplo, encontraron que tres mujeres en el consejo parece ser un umbral crítico y en ese nivel hay asociaciones positivas con la responsabilidad social corporativa para 78 empresas de Fortune 1000.

2.4. Teoría Rol Social (Eagly, 1987)

La teoría del rol social (Eagly, 1987) plantea que los roles típicos de género (por ejemplo, el soporte económico de la familia frente a la labor del ama de casa) atribuidos a hombres y mujeres conforman expectativas sobre el comportamiento adecuado de los hombres frente a las mujeres y las propias creencias que los hombres y las mujeres tienen sobre sus propias habilidades. En particular, la familia y el entorno laboral contribuyen a la asignación de roles definidos únicamente sobre la base del género.

Los roles de género tienen diferentes implicaciones en el comportamiento de los líderes femeninos y masculinos, no sólo porque los roles femeninos y masculinos tienen un contenido diferente, sino también porque a menudo hay inconsistencia entre las cualidades predominantemente comunales que los perceptores asocian a las mujeres y las cualidades predominantemente agenciales (por ejemplo, competitivas, asertivas y decisivas) que creen que se requieren para tener éxito como líder (Eagly y Johannesen Schmidt, 2001). El resultado es un inadecuado concepto del rol de género femenino y las exigencias percibidas del papel de liderazgo que se produce en el pensamiento masculino (Heilman, 2001). Hoobler et al (2009) estudiando una muestra de directivos y subordinados encontró que los directivos tienden a categorizar a las mujeres como las que tienen un mayor conflicto entre familia y trabajo y que esta percepción o prejuicios estaban directamente relacionadas con las promociones y los ascensos. Este desajuste puede causar un sesgo en la evaluación de las mujeres líderes

(Forsyth et al., 1997). Cuando las mujeres se perciben como menos adecuadas para el trabajo, su nivel de competencia se cuestiona (Bergeron et al., 2006). Kulich, Ryan y Haslam (2007) para una muestra de directivos encontraron que el comportamiento de mujeres líderes, a diferencia de los hombres, no se traducían en mejores resultados financieros, debido a la "falta de naturalidad" aparente al buscarlas como líderes de empresas de éxito.

Además, cuando una mujer directiva actúa con carácter y autoridad como demanda el puesto directivo, a menudo genera reacciones de resistencia y hostilidad (Eagly y Karau 2002). La gestión de este tipo de reacciones se suma a las dificultades de contratación de las mujeres por directivos y es uno de los procesos que constituyen el techo de cristal al que se enfrentan. En este sentido, Johnson, Murphy, Zewdie, y Reichard, (2008) a través de una mezcla de análisis cualitativos, metodologías experimentales y encuestas encontraron que para las mujeres líderes fuesen percibidas como eficaces necesitaban demostrar tanto la sensibilidad como la fuerza, aunque sólo los líderes masculinos necesitaban demostrar la fuerza.

2.5. Teoría de la Identidad Social (Jackson et al. 1992)

Según la teoría de la identidad social, los individuos construyen identidades sociales en torno a las características demográficas más destacadas, como el género, la raza y la edad (Jackson et al. 1992). Las personas se consideran a sí mismos y a los demás como miembros dentro o fuera de un determinado grupo y tienen más probabilidades de asignar evaluaciones más altas a los miembros de lo que consideran su propio grupo, lo que hace más difícil para las personas fuera del grupo acceder a los mismos (Terjesen et al., 2009).

A través del proceso de formación de la identidad social, la minoría demográfica puede ser categorizada como fuera del grupo por la mayoría. La consecuencia podría ser que los miembros del grupo tengan tendencia a evaluar el comportamiento de los demás individuos de fuera del grupo más negativamente y así reforzar su propia autoestima y su auto-percepción (Tajfel y Turner, 1986). En un contexto de consejos de administración se aprecian evidencias de que los miembros del grupo tienen una tendencia a evaluar el comportamiento de los demás en el grupo interno de manera más positiva en comparación con el mismo comportamiento de los individuos en el grupo externo (Singh y Vinnicombe 2004). Sin embargo, varios estudios han argumentado que los efectos de la condición de minoría en general dependen del contexto social. En este sentido, Gustafson (2008) señaló que, como regla general, las consecuencias negativas de la

participación simbólica recaen principalmente en aquellos grupos cuya condición social es baja en relación con la mayoría. Dado que las mujeres suelen permanecer en minoría en el contexto de la élite empresarial, podrían estar sujetas a las barreras sociales, independientemente de su relación en un consejo a causa de una baja estima en general que resulta de los estereotipos de género (Elstad y Ladegard, 2012).

2.6. Precipicio de cristal (Ryan y Haslam 2005)

El término "precipicio de cristal" es conocido como la tendencia a preferir a las mujeres sobre los hombres para los cargos directivos que tienen más riesgo (Haslam et al., 2010). En su estudio sobre 100 organizaciones que habían nombrado recientemente a una mujer en su consejo de administración, Ryan y Haslam (2005) encontraron que la mayoría de las compañías tenía desencuentros antes de que la mujer fuese nombrada y, en la mayoría de los casos, los precios de las acciones subieron ligeramente después de la designación. Ryan et al. (2007) cree que hay cuatro procesos subyacentes que crean el acantilado de cristal para las mujeres: el sexismo, la falta de redes, la percepción, y la incapacidad para liderar una crisis.

Esta tendencia ha sido investigada en diversos estudios empíricos. Así, se ha observado una mayor tendencia a nombrar mujeres para puestos de liderazgo frente a hombres igualmente cualificados cuando hay un alto riesgo de fracaso organizativo (Haslam y Ryan, 2008; Ashby, Ryan y Haslam, 2007). Sin embargo, Adams, Gupta y Leeth (2009) investigaron los estos nombramientos y no encontraron evidencias sobre diferencias en el desempeño de las empresas antes o después de la designación de mujeres y hombres. Haslam et al. (2010) atribuyen estas diferencias principalmente al hecho de que el estudio de Ryan y de Haslam habla exclusivamente a los datos subjetivos que rodean percepciones de los inversores y los comportamientos que pueden ser influidos por la dinámica subjetiva de los prejuicios y el sexismo, mientras que Adams et al. Se basan en medidas contables. En este sentido, la relación entre la designación de las mujeres en posiciones de liderazgo en las empresas y el pobre desempeño del mercado de valores de esas empresas parece estar mediatizado por la percepción de crisis organizacional.

2.7. Inversión en capital humano (Becker, 1964)

Terjesen, Sealy, y Singh (2009) indican que la teoría del capital humano se deriva de la obra de Becker (1964), que aborda el papel de cualidades de las

personas en relación con la educación, la experiencia y las habilidades que las empresas utilizan con el fin de mejorar su rendimiento. El capital humano se reconoce comúnmente como un activo importante para el desarrollo de la carrera profesional (O'Neil, Hopkins y Bilimoria, 2008). De hecho, Dunn (2012), utilizando una muestra de empresas encontraron que las mujeres que fueron designadas para todos los consejos de administración integrados por hombres tenían una habilidad especializada, ya fuese por contar con información privilegiada o por ser especialistas en alguna materia. Con el fin de estar en línea para el puesto de consejero delegado, los altos directivos suelen necesitar experiencia previa en áreas como marketing y operaciones y, por lo general, tienen que tener estas habilidades hacia la mitad de su carrera profesional, para ser considerado en la línea de acceso a la máxima posición (Oakley, 2000).

Una percepción común entre las personas que deciden a quien incorporar a un consejo de administración es que las mujeres carecen del capital humano adecuado para esos puestos (Burke 2000, Ragins, Townsend, y Mattis, 1998). Cuando las mujeres se perciben como menos adecuadas para el puesto, su nivel de competencia se cuestiona (Bergeron et al., 2006). Por lo tanto, las directoras pueden tener estereotipos de ser menos eficaces que los hombres (Nielsen y Huse, 2010b).

Sin embargo, la evidencia sobre el capital humano de las mujeres no se sustenta en esta suposición, sino que muestra que las mujeres tienen habilidades no convencionales. Hillman et al. (2002) analizando una muestra de ejecutivos de la conocida lista Fortune 1000 encontraron que las directoras solían proceder de ámbitos menos relacionados con los negocios y que tenían mayor categoría de estudios. Además, Ruigrok et al. (2007) encontraron evidencia de que las directoras de las sociedades cotizadas a menudo son seleccionadas como miembros del consejo sobre la base de los vínculos familiares y rara vez ocupan puestos ejecutivos y las que lo hacen son pocas veces en relación con funciones financieras o de contabilidad. Una encuesta a altos ejecutivos en grandes empresas norteamericana confirmó que más del 60% de las mujeres directivas se ubican en puestos relacionados con recursos humanos o relaciones públicas (Lublin, 1996). Singh, Terjesen y Vinnicombe (2008) en su estudio de las múltiples dimensiones de capital humano de los nuevos directores de las empresas del FTSE3 100 en el Reino Unido consideran que las mujeres suelen tener más formación en MBA y en el ámbito internacional, y tienen más experiencia en consejos de empresas pequeñas y menos como consejeros delegados o altos directivos.

2.8. El Capital Social (Loury, 1977) (Coleman, 1988)

El capital social se define como los vínculos interpersonales que los candidatos a directivos tienen con otras personas, tanto dentro como fuera de la empresa (Kim & Cannella, 2008). Cuando los individuos tienen consejeros en varios consejos de administración de diferentes empresas, tienen más experiencia (Bettiveau, O'Reilly, y Wade, 1996). La mayor familiaridad resultante de tales relaciones puede llevar a los miembros masculinos mayoritarios a percibir atributos de directores minoritarios (es decir, directores mujeres) que son más afines a su propia imagen (Gaertner et al., 1989), lo que reduce la tendencia a la creación de estereotipos negativos asociados a resultados categorización grupo.

Westphal y Milton (2000) encontraron, para una muestra de directores externos de empresas de la lista Fortune/Forbes 500 que las minorías demográficas pueden evitar la exclusión del grupo cuando tienen experiencia previa en otros consejos o tienen vinculaciones con otros directores que les permitan crear la percepción de similitud con la mayoría. Hillman, Shropshire y Canella (2007), utilizando datos de panel de firmas estadounidenses encontraron que los vínculos con otras mujeres directivas contribuían a una mayor representación femenina en los consejos de administración.

En entornos en los que predominan los hombres en posiciones de poder, las mujeres tienen menos probabilidades de tener contactos con directivos de alto estatus de su mismo sexo (Ibarra, 1992). Según Kanter (1977), las estructuras de poder dominado por los hombres, especialmente en el mundo de la empresa, se ven reforzadas por los hombres que eligen hombres de antecedentes e intereses similares. La investigación ha demostrado que las redes de mujeres producen menos oportunidades de liderazgo, proporcionan menos visibilidad y generan menos reconocimiento y respaldo (Ely et al, 2011).

2.9. Congraciamiento o afinidad (Kumar y Beyerlein, 1991)

Congraciarse puede entenderse como un patrón de comportamiento en las relaciones personales que potencia el atractivo interpersonal (Kumar y Beyerlein, 1991). Ello genera influencia en contextos en los que la confianza interpersonal es importante, como en equipos de alta dirección (Kanter, 1977a).

Westphal y Stern (2006, 2007) sostienen que los directores pueden ser más propensos a contar con nuevos nombramientos en la medida en que las relaciones personales resultan más fáciles por cuestión de caracteres.

Ello influye en la obtención de recomendaciones cuando los administradores son diferentes a la mayoría de los directores corporativos, (que por lo general son los hombres blancos). De esta manera, la influencia interpersonal plantea la posibilidad, sin embargo, de que los gerentes que carecen de estatus dentro del grupo de similitud demográfica, al igual que la mujer, puedan utilizar el comportamiento o su influencia interpersonal como un medio alternativo de ganar el favor de los colegas que controlan el acceso a puestos de dirección. (Westphal y Milton, 2000). Westphal y Stern (2006), utilizando datos de la encuesta de una muestra grande de gerentes y directores generales de empresas de la lista Forbes 500 encontraron que las mujeres de la élite corporativa sufrían una forma más sutil de discriminación social en el mercado de los directores. Además, Westphal y Stern (2007) estudiando los datos de los directores externos a las empresas estadounidenses encontraron que las mujeres eran pero retribuidas en el mercado de directivos por causa de su menor congraciamiento. El autor interpreta esto utilizando la expectativa teórica del dentro/fuera del grupo.

En un análisis de datos sobre empresas de Forbes 500, Stern y Westphal, JD (2010) encontraron que el comportamiento relacionado con el congraciamiento de los consejeros con sus colegas es más probable que suponga el nombramiento para el consejo de otras empresas en la medida en que comprende formas relativamente sutiles de la adulación y la conformidad de opinión. Las mujeres podrían beneficiarse de tácticas más sofisticadas que son menos interpretadas como intención manipuladora o política con el fin de tener éxito en su comportamiento.

2.10. La dependencia de recursos (Pfeffer y Salancik de 1978)

La teoría de la dependencia de recursos considera a las organizaciones como un sistema abierto que necesita adquirir e intercambiar recursos para sobrevivir, lo cual crea dependencias entre las empresas y unidades externas. Según esta teoría, los vínculos a través de los consejos de administración producen beneficios para las empresas, incluyendo: (1) asesoramiento y consejo; (2) canales para comunicar la información a organizaciones externas; (3) el acceso preferencial a elementos importantes fuera de una empresa; y (4) la legitimidad (Pfeffer y Salancik 1978).

La teoría de la dependencia de recursos sugiere la necesidad corporativa de importantes vínculos externos que afectan a la composición del consejo o de los puestos directivos (Pfeffer y Salancik, 1978). Mediante la selección de un director con habilidades valiosas, influencia, o conexiones, la empresa puede reducir la dependencia y ganar valiosos recursos (Hillman et al., 2007). Hillman et al. (2007) sostienen que la diversidad de género en los consejos puede mejorar la toma de decisiones, mejorar la reputación y credibilidad de una empresa en los mercados de trabajo internos y externos (papel legitimidad) y las relaciones con los diferentes actores (clientes, empleados, proveedores importantes e inversores). Hillman et al. (2007) en un estudio sobre una muestra de empresas que aquellas que tenían más mujeres en sus consejos estaban también más vinculadas a otras con situación similar en cuanto al género.

Peterson y Philphot (2007) también utilizan la teoría de la dependencia de recursos para examinar las probabilidades de cada género para ser designado miembro de un consejo de alguna empresa de la lista US Fortune 500 empresas y encuentran que las mujeres tienen más probabilidades de ser designadas para asuntos con función más pública y tienen menos probabilidades de aspirar a estar en comités ejecutivos. Sus resultados también sugieren algún tipo de relación entre la asignación del comité, el género y el papel de la dependencia de recursos. Luckerath-Rovers, M. (2013) en su estudio obtiene que las empresas con consejeras tienen mayor ROE y que las empresas con mujeres en sus consejos de administración tienen una mejor conexión con las partes interesadas en todos los niveles de la empresa, que también mejora la reputación de la compañía.

2.11. Entorno institucional (Terjesen y Singh, 2008)

La perspectiva del entorno institucional examina las rigideces de los factores ambientales externos que pueden producir las barreras estructurales para la presencia de mujeres en los consejos de administración (Terjesen y Singh, 2008).

En este sentido, Terjesen y Singh (2008) estudia la influencia de estructuras sociales, políticas y económicas en el entorno institucional en la representación de las mujeres en los consejos de administración a partir de datos de 43 países. Encontraron que los países con mayor representación de mujeres en los consejos son los que tienen las mujeres en los niveles de alta dirección. En una línea similar, Grosvold y Brammer (2011) analizaron 38 países para evaluar el grado en que la representación femenina en los

consejos de administración se asocia con la naturaleza de los sistemas nacionales institucionales (económicos, normativos, gubernamentales, gobierno corporativo e instituciones culturales). Sus resultados muestran que los sistemas institucionales orientados jurídica y culturalmente parecen jugar el papel más importante en la configuración de la diversidad en los consejos. En particular, las mujeres prevalecen en mayor medida en los consejos de administración en los países donde el sistema institucional y jurídico se basa en las fuerzas del mercado y en los clasificados como pertenecientes al cluster cultural europeo escandinavo o del Este.

2.12. Teoría de la Agencia (Fama, 1980)

Un principio básico de la teoría de la agencia es que los intereses de los gestores pueden entrar en conflicto con los intereses de los accionistas, por lo que los altos directivos tienden a perseguir estrategias empresariales que se benefician a costa de los accionistas (Fama, 1980; Fama y Jensen, 1983). La teoría de la agencia y las perspectivas sobre el comportamiento de los consejos de administración sugieren que los consejeros externos son más independientes del director ejecutivo (CEO) y, por tanto, actuarán como monitores mejores que sus contrapartes internas (Fama y Jensen, 1983).

Carter, Simkins, y Simpson (2003) sugieren que un consejo más diverso puede realizar un mejor seguimiento de los directivos porque la diversidad aumenta la independencia del Consejo. Los autores encontraron una relación positiva entre la diversidad de género en la lista Fortune 1000. Adams y Ferreira (2008) en la muestra de empresas estadounidenses encontraron que diversos consejos asignan más esfuerzo y son más eficaces en la gestión de su poder supervisor; sin embargo, el efecto medio de la diversidad de género que encontraron sobre los resultados empresariales era negativo. Los autores sostienen que una posible explicación es que una mayor diversidad de género puede conducir a una sobresupervisión con una gobernanza sólida. Carter et al. (2010) también plantean la teoría de la agencia (entre otros) para el argumento de los efectos positivos de la diversidad de género en el rendimiento. Sin embargo, los autores no encontraron una relación significativa entre el género o la diversidad étnica de la junta o comités importantes y el desempeño financiero de una muestra de las grandes corporaciones estadounidenses.

Westphal y Stern (2007) estudian los datos de los consejeros externos a las empresas estadounidenses y encontraron que el seguimiento y control de la conducta es realmente sancionada en el mercado de trabajo de los directivos

y que las mujeres son más reprendidas que los varones de raza blanca en el mercado de directivos. Los autores interpretan esto como el llamado "error fundamental de atribución" que puede llevar a los consejeros a dar menos crédito a las minorías demográficas para los comportamientos positivos como el asesoramiento y la información, mientras que se asigna más culpa por el comportamiento negativo. Así que podría ser que el hecho de que las mujeres directivas se perciban como supervisoras más duras en realidad puede estar obstaculizando su acceso a los consejos.

2.13. Teoría de la amenaza del estereotipo (Steele y Aronson, 1995)

La teoría de la amenaza del estereotipo sugiere el temor de que el comportamiento de uno puede confirmar un estereotipo existente de un grupo con el que uno se identifica y puede tener un impacto negativo en el rendimiento (Steele y Aronson, 1995). La amenaza del estereotipo a menudo conduce, paradójicamente, a la confirmación del estereotipo a través de un menor rendimiento y menor motivación (Hoyt, Johnson, Murphy, y Skinnell, 2010). Por lo tanto, la existencia de estereotipos es probable que afecte el comportamiento de las mujeres, y realmente puede afectar a su rendimiento (Berger et al., 2006).

Se ha examinado cómo los estereotipos negativos pueden tener efectos adversos en las mujeres líderes (Davies, Spencer, y Steele, 2005). Hoyt et al. (2010) a través de estudios de laboratorio encontraron que los factores estresantes de grupo del mismo sexo-composición de los grupos (por ser un "token" en un grupo predominantemente masculino) y la amenaza del estereotipo se combinan para producir respuestas de vulnerabilidad en términos de mayores niveles de ansiedad en las mujeres líderes. Nielsen y Huse (2010b) encontraron que las posibles contribuciones positivas de las mujeres derivadas de sus diferentes valores tienden a no tomarse en cuenta cuando las mujeres no se perciben como miembros iguales del consejo. En particular, los autores encontraron una asociación negativa entre el CEO y el presidente de sexo masculino y la contribución de las mujeres en el consejo para la toma de decisiones, lo que sugiere que el género del líder podría ser un factor importante para determinar el nivel de influencia de las consejeras.

BIBLIOGRAFÍA

Adams, R. B., and Funk, P. (2012). Beyond the glass ceiling: does gender matter?. *Management Science*, 58(2), 219-235.- Adams, S. M., A. Gupta and

Leeth, J. D. (2009). Are female executives over-represented in precarious leadership positions?, *British Journal of Management*, 20, pp. 1–12.- Ashby, J., M. K. Ryan and S. A. Haslam (2007). 'Legal work and the glass cliff: evidence that women are preferentially selected to lead problematic cases'. *William and Mary Law Journal*, 13, pp. 775–793.- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. 2nd edition. Chicago: University of Chicago Press.- Bergeron, D. M., C. J. Block and B. A. Echtenkamp, (2006), "Disabling the able: Stereotype threat and women's work performance". *Human Performance*, 19(2), pp. 133–158.- Bertrand, M., Chugh, D., and Mullainathan, S. (2005). Implicit discrimination. *American Economic Review*, pp. 94-98.- Beutel, A. M. and M. M. Marini, (1995). "Gender and values". *American Sociological Review*, 60, pp. 436–448.- Broome, L. L., Conley, J. M., and Krawiec, K. D. (2010). Does Critical Mass Matter-Views from the Boardroom. *Seattle University Law Review*, 34, 1049.- Burke, R. (2000). Company size, board size, and the numbers of women corporate directors. In R. Burke & M. Mattis (Eds.), *Women on corporate boards of directors: International challenges and opportunities* (pp. 118–125). Dordrecht: Kluwer.- Bygren, M., and Gähler, M. (2012). Family formation and men's and women's attainment of workplace authority. *Social forces*, 90(3), pp. 795-816.- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, pp. 169–198.- Carter, D., Simkins, B. and Simpson, G. (2003) Corporate governance, board diversity, and firm value, *Financial Review*, 38, pp. 33–53.- Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., and Simpson, W. G. (2010). The gender and ethnic diversity of US boards and board committees and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), pp. 396-414. Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, S95-S120.- Davies, P. G., Spencer, S. J., and Steele, C. M. (2005). Clearing the air: Identity safety moderates the effects of stereotype threat on women's leadership aspirations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, pp. 276-287.- Drew, E. and E. M. Murtagh (2005). "Work/Life Balance: Senior Management Champions or Laggards?" *Women in Management Review* 20(4), pp. 262-278.- Dunn, P. (2012). Breaking the boardroom gender barrier: the human capital of female corporate directors. *Journal of Management & Governance*, 16(4), pp. 557-570.- Durbin, S., and Tomlinson, J. (2010). Female part-time managers: networks and career mobility. *Work, Employment & Society*, 24(4), pp. 621-640.- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.- Eagly, A. H. and Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). "The leadership styles of women and men". *Journal of Social Issues*, 57, pp. 781–

797.- Eagly, A. H., and Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.- Eagly, A.H., Johannesen-Schmidt, M.C. and van Engen, M.L. (2003), "Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men", *Psychological Bulletin*, Vol. 129 No. 4, pp. 569-91.- Eagly, A. H., A. Diekmann, M. C. Johannesen-Schmidt and Koenig, A. M. (2004). "Gender gaps in sociopolitical attitudes: A social psychological analysis". *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, pp. 796–816.- Eagly, A. H., (2005). "Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter?", *Leadership Quarterly*, 16, pp. 459–474.- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C. and Brinley, A. (2005), "Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002)", *Journal of Vocational Behavior*, p. 66.- Eddleston, K. A., Veiga, J. F., and Powell, G. N. (2006). Explaining sex differences in managerial career satisfier preferences: the role of gender self-schema. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), p. 437.- Elstad, B., and Ladegard, G. (2012). Women on corporate boards: key influencers or tokens?. *Journal of Management & Governance*, 16(4), pp. 595-615.- Elvira, M. M., and Cohen, L. E. (2001). Location matters: A cross-level analysis of the effects of organizational sex composition on turnover. *Academy of Management Journal*, 44(3), pp. 591-605.- Ely, R. J., Ibarra, H., and Kolb, D. M. (2011). Taking gender into account: theory and design for women's leadership development programs. *Academy of Management Learning & Education*, 10(3), pp. 474-493.- Eurobarometer 44.3 (1996). Equal Opportunities for Men and Women in Europe: Results of an Opinion Survey, European Commission, Luxembourg.- Fama, E. F. (1980). Agency problems and the theory of the firm. *Journal of Political Economy*, 88, pp. 288–307.- Fama, E. F., and Jensen, M. (1983). The separation of ownership and control. *Journal of Law and Economics*, 26, pp. 301–325.- Fernandez-Feijoo, B., Romero, S., and Ruiz, S. (2012). Does board gender composition affect corporate social responsibility reporting?. *International Journal of Business and Social Science*, 3(1), pp. 31-38.- Forsyth, D.R., Heiney, M.M. and Wright, S.S. (1997), "Biases in appraisals of women leaders", *Group Dynamics*, Vol. 1 No. 1, pp. 98-103.- Forret, M. (2004) 'Networking Behaviours and Career Outcomes: Differences for Men and Women?' *Journal of Organisational Behaviour*, 25 (3), pp. 419-437.- Gaertner, S. L., J. Mann, A. Murrell, and J. R. Dovidio (1989) "Reducing intergroup bias: The benefits of recategorization." *Journal of Personality and Social Psychology*. 57, pp. 239-249.- Greenwald, A. G. (1980). The totalitarian ego: Fabrication and revision of personal history. *American Psychologist*, 35, pp. 603-618.-

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, pp. 76–88.- Gregory-Smith, I., Main, B. G. and O'Reilly III, C. A. (2014) "Appointments, Pay and Performance in UK Boardrooms by Gender", *The Economic Journal*, forthcoming.- Grosvold, J., and Brammer, S. (2011). National institutional systems as antecedents of female board representation: An empirical study. *Corporate Governance: An International Review*, 19(2), pp. 116-135.- Gustafson, Joseph L. (2008). Tokenism in Policing: An Empirical Test of Kanter's Hypothesis. *Journal of Criminal Justice*, 36, pp. 1–10.- Hamilton, E. A., J. R. Gordon and K. S. Whelan-Berry (2006), "Understanding the Work-Life Conflict of Never Married Women Without Children", *Women in Management Review* 21(5), pp. 393-415.- Haslam, S. A., and Ryan, M. K. (2008). The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations. *Leadership Quarterly*, 19, pp. 530–546.- Haslam, S. A., Ryan, M. K., Kulich, C., Trojanowski, G., and Atkins, C. (2010). Investing with prejudice: the relationship between women's presence on company boards and objective and subjective measures of company performance. *British Journal of Management*, 21(2), pp. 484-497.- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, pp. 657–674.- Hillman, A. J., A. A. Cannella and Harris, I. C. (2002). "Women and racial minorities in boardroom: How do directors differ?" *Journal of Management*, 28, pp. 747–763.- Hillman, A. J., and Dalziel, T. (2003). Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives. *Academy of Management Review*, 28, pp. 383–396.- Hillman, A. J., Shropshire, C., and Cannella, A. A. (2007). Organizational predictors of women on corporate boards. *Academy of Management Journal*, 50(4), pp. 941-952.- Hoobler, J. M., Wayne, S. J., and Lemmon, G. (2009). Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects. *Academy of Management Journal*, 52(5), pp. 939-957.- Hoyt, C. L., Johnson, S. K., Murphy, S. E., and Skinnell, K. H. (2010). The impact of blatant stereotype activation and group sex-composition on female leaders. *The Leadership Quarterly*, 21(5), pp. 716-732.- Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative science quarterly*, pp. 422-447.- Johnson, S. K., Murphy, S. E., Zewdie, S., and Reichard, R. J. (2008). The strong, sensitive type: Effects of gender stereotypes and leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders. *Organizational Behavior and Human*

Decision Processes, 106(1), pp. 39-60.- Kanter, R. M. (1977a). *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.- Kanter, R. M. (1977b). "Some Effects of Proportions on Group Life", *American Journal of Sociology*, 82(5), pp. 965-990.- Kanter, R. M. (1987). 'Men and Women of the Corporation Revisited', *Management Review*, 76(3), pp. 14-16.- Kim, Y., and Cannella, A. A. (2008). Toward a social capital theory of director selection. *Corporate Governance: An International Review*, 16(4), pp. 282-293.- Konrad, A. M., V. W. Kramer and Erkut S. (2008). 'Critical Mass: The Impact of Three or More Women on Corporate Boards', *Organizational Dynamics* 37(2), pp. 145-164.- Korman, A. K. (1970). Toward a hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54(1), pp. 31-41.- Kottke, J.L. and Agars, M.D. (2005). "Understanding the process that facilitate and hinder efforts to advance women in organizations", *Career Development International*, Vol. 10 No. 3.- Konrad, A. M., V. W. Kramer and S. Erkut (2008). 'Critical Mass: The Impact of Three or More Women on Corporate Boards', *Organizational Dynamics* 37(2), pp. 145-164.- Kramer, V. W., Konrad, A. M., Erkut, S., and Hooper, M. J. (2006). Critical mass on corporate boards: Why three or more women enhance governance (pp. 2-4). *Wellesley Centers for Women*.- Kulich, C., M. K. Ryan and Haslam, S. A (2007). 'Where is the romance for women leaders? The effects of gender on leadership attributions and performance-based pay', *Applied Psychology: an International Review*, 56, pp. 582-601.- Kumar, K., and M. Beyerlein (1991). "Construction and validation of an instrument for measuring ingratiation behaviors in organizational settings." *Journal of Applied Psychology*, 76, pp. 619-627.- Lewis, P., and Simpson, R. (2012). Kanter Revisited: Gender, Power and (In) Visibility. *International Journal of Management Reviews*, 14(2), pp. 141-158.- Loury, G. (1977). A dynamic theory of racial income differences. *Women, minorities, and employment discrimination*, 153, pp. 86-153.- Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of Management & Governance*, 17(2), pp. 491-509.- McGuire, G. M. (2002). Gender, race, and the shadow structure a study of informal networks and inequality in a work organization. *Gender & Society*, 16(3), pp. 303-322.- Mateos de Cabo, R., Gimeno, R., and Escot, L. (2011). Disentangling discrimination on Spanish boards of directors. *Corporate Governance: An International Review*, 19(1), pp. 77-95.- Newell, S. (1993). "The superwomen syndrome: gender differences in attitudes towards equal opportunities at work and towards domestic responsibilities at home", *Work, Employment and Society*, Vol. 7.- Nielsen, S., and Huse, M. (2010). Women directors' contribution to board decision-making and strategic involvement: The role of equality perception.

European Management Review, 7(1), pp. 16-29.- O’Neil, D. A., Hopkins, M. M., and Bilimoria, D. (2008). Women’s careers at the start of the 21st century: Patterns and paradoxes. *Journal of Business Ethics*, 80(4), pp. 727-743.- Peterson, C. A., and Philpot, J. (2007). Women’s roles on US Fortune 500 boards: Director expertise and committee memberships. *Journal of Business Ethics*, 72, pp. 177–196.- Pfeffer, J., and Salancik, G. (1978). *The external control of organizations: A resource-dependence perspective*. New York: Harper and Row.- Phelps, E.S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62, pp. 659–661.- Powell, G. N. (1990). One more time: Do female and male managers differ? *Academy of Management Perspectives*, 4, pp. 68–75.- Powell, G. N., and Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), pp. 513-534.- Ragsin, B. R., Townsend, B., and Mattis, M. (1998). Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling. *The Academy of Management Executive*, 12(1), pp. 28-42.- Ruigrok, W., S. Peck and Tacheva, S. (2007). “Nationality and gender diversity on Swiss corporate boards”. *Corporate Governance: An International Review*, 15(4), pp. 546–557.- Ruble, D. N., and Martin, C. L. (1998). Gender development. In W. Damon (Ed.), *Handbook of child psychology: Vol. 3. Social, emotional, and personality development* (5th ed., pp. 933–1016). New York: Wiley.- Ryan, M. K., Haslam, S.A., and Postmes, T. (2005). What women can bring to the boardroom in the post-Enron era: The role of gender in transformational leadership. *Human Resource Management International Digest*, 13(2), pp. 36-38.- Ryan, M. K., Haslam, S. A., and Postmes, T. (2007). Reactions to the glass cliff: Gender differences in the explanations for the precariousness of women’s leadership positions. *Journal of Organizational Change Management*, 20(2), pp. 182-197.- Ryan, M. K. and S. A. Haslam (2007). “The glass cliff: exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions, *Academy of Management Review*, 32, pp. 549–572.- Schuh, S. C., Bark, A. S. H., Van Quaquebeke, N., Hossiep, R., Frieg, P., and Van Dick, R. (2014). Gender differences in leadership role occupancy: The mediating role of power motivation. *Journal of Business Ethics*, 120(3), pp. 363-379.- Singh, V. and Vinnicombe, S. (2004) Why so few women directors in top UK boardrooms? Evidence and theoretical explanations, *Corporate Governance: An International Review*, 12(4), pp. 479–88.- Singh, V., Terjesen, S., and Vinnicombe, S. (2008). Newly appointed directors in the boardroom: How do women and men differ? *European Management Journal*, 26(1), pp. 48-58.- Steele, C. M., and Aronson, J. (1995).

Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, pp. 797 – 811.- Stern, I., and Westphal, J. D. (2010). Stealthy footsteps to the boardroom: Executives' backgrounds, sophisticated interpersonal influence behavior, and board appointments. *Administrative Science Quarterly*, 55(2), pp. 278-319.- Straub, C. (2007). A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe: Do practices enhance females' career advancement?. *Women in Management Review*, 22(4), pp. 289-304.- Tajfel, H. and Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In: Worchel, S. and Austin, W. G. (eds.) *Psychology of Intergroup Relations*, 7–24. Nelson-Hall, Chicago, IL.- Terjesen, S., and Singh, V. (2008). Female presence on corporate boards: A multi-country study of environmental context. *Journal of Business Ethics*, 83(1), pp. 55-63.- Terjesen, S., Sealy, R., and Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: A review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 17(3), pp. 320–337.- Torchia, M., Calabro, A., and Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, 102(2), pp. 299-317.- Westphal, J. D. and Milton, L. P. (2000) How experience and network ties affect the influence of demographic minorities on corporate boards, *Administrative Science Quarterly*, 45, pp. 366–98.- Westphal, J. D. and Stern, I. (2006) The other pathway to the boardroom: Interpersonal influence behavior as a substitute for elite credentials and majority status in obtaining board appointments, *Administrative Science Quarterly*, 51, pp. 169–204.- Westphal, J. D., and Stern, I. (2007). Flattery will get you everywhere (especially if you are a male Caucasian): How ingratiation, boardroom behavior, and demographic minority status affect additional board appointments at US companies. *Academy of Management Journal*, 50(2), pp. 267-288.- Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*, 22(6), pp. 482-496.- Wirth, L. (1998). “Women in management: closer to breaking the glass ceiling?”, *International Labour Review*, Vol. 137 No. 1.- Wolfers, J. (2006). Diagnosing discrimination: Stock returns and CEO gender. *Journal of the European Economic Association*, 4(2–3), pp. 531–541.-

Capítulo XII

LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES DE CAPITAL

*ANA BELÉN CAMPUZANO**

SUMARIO: 1. EL GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES DE CAPITAL.- 1.1. La responsabilidad social corporativa.- 1.2. El buen gobierno de las sociedades de capital: el favorecimiento de la diversidad de género.- 1.2.1. Las reformas en materia de gobierno corporativo.- 1.2.2. El favorecimiento de la diversidad de género en la composición de los consejos de administración.- 2. LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES.- 2.1. El ámbito de aplicación subjetivo: las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancia no abreviada.- 2.2. El nombramiento de mujeres en el consejo de administración.- 2.2.1. El consejo de administración.- 2.2.2. El nombramiento de mujeres en el consejo de administración.- 2.3. El plazo para el nombramiento de mujeres en los consejos de administración.- 2.4. Otras acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.- 2.5. Las ventajas de la adopción de acciones de responsabilidad social.

1. EL GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES DE CAPITAL

1.1. La responsabilidad social corporativa

La atención prestada por las disciplinas jurídicas al desarrollo de la responsabilidad social corporativa era, en un primer momento, escasa, probablemente, por el carácter esencialmente voluntario que para la empresa tenían las actividades integradas en la misma. Este planteamiento fue progresivamente evolucionando, desde la óptica de considerar que la

* Catedrática de Derecho Mercantil. Universidad CEU San Pablo.

empresa, como centro de la actividad económica, es algo más que la convergencia de intereses en busca de un resultado económico. De forma tradicional, se consideraba que la única responsabilidad de la empresa consistía en ganar tanto dinero como fuera posible, maximizando el valor financiero para los dueños o accionistas. Esta perspectiva fue perdiendo su vigencia en los últimos años, dado el aumento de la toma de conciencia de consumidores e inversores. En esta evolución fue surgiendo el concepto de responsabilidad social corporativa. La expresión, asumida internacionalmente en el mundo empresarial, indica el compromiso voluntario de una organización, sociedad o empresa con la sociedad, el medio ambiente y el desarrollo sostenible. Al referirse a la responsabilidad social se alude a la protección del medio ambiente y desarrollo sostenible, la conciliación de la vida profesional y familiar, la prevención de riesgos laborales y salud laboral, la ética en los negocios, la transparencia, la reputación y el buen gobierno corporativo o la integración de discapacitados.

La responsabilidad social corporativa ha ido evolucionando a través de distintos acuerdos internacionales que han precisado sus características (Caux Round Table; OCDE; Global Reporting Initiative; Cumbre de Lisboa; Libro Verde de la Comisión Europea). Una de estas iniciativas es el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact), de compromiso ético, y destinada a que las entidades de todos los países respalden como una parte integral de su estrategia y de sus operaciones, principios de conducta y acción en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Se configura como un instrumento de libre adscripción por parte de las empresas, organizaciones laborales y civiles, que descansa en el compromiso de implantación de los principios del Pacto en su estrategia y en sus operaciones. En este sentido, no es un instrumento regulador que plantee normas legales de conducta para todas las entidades, ni un mecanismo que conceda una certificación o distintivo a aquellas que cumplen con determinados requisitos. La entidad que se adhiera al Pacto asume voluntariamente el reto de ir implantando los principios del Pacto en sus actividades diarias. Asimismo, adquiere el compromiso de ir dando cuenta a la sociedad, con publicidad y transparencia, de los progresos que realiza en ese proceso de implantación,

mediante la elaboración de informes o memorias¹. En particular, entre esos principios del Pacto Mundial se contempla que las empresas apoyen la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. A estos efectos, cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación por razón de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad o extracción social, se incluye en el concepto de discriminación. Una parte importante de estas situaciones se produce de manera indirecta, por la consolidación de prácticas y actitudes que, de hecho, conduce a la inexistencia de un sistema de igualdad de oportunidades. En este contexto, las empresas deben prevenir y combatir toda forma de discriminación, incluyendo el modelo, estructura y composición de sus órganos de gobierno corporativo.

En España, junto a la evidencia, más o menos formal, de que un número importante de empresas opta por elaborar informes o memorias de responsabilidad social corporativa, conscientes de la imagen positiva que con ello proyectan hacia el exterior, se han creado diversos foros de trabajo para su desarrollo, planteando, entre otras cuestiones, la conveniencia o no

¹ El *Informe España 2004 de la Fundación Encuentro* destaca que «Aunque haya quienes aún suscriban la tesis de Milton Friedman respecto a que la única responsabilidad social de la empresa –siempre que se respeten escrupulosamente las reglas del juego– sería ganar tanto dinero como fuera posible, maximizando el valor financiero para los dueños o accionistas– a los que en inglés se denomina stockholders–, la evidencia indica que, en este capitalismo globalizado y mediatizado por las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) que nos ha tocado vivir, eso ya no va a resultar suficiente. Los consumidores, e incluso los inversores, tanto privados como institucionales, no lo van a permitir. Por un lado, están mucho más y mejor informados acerca del modus operandi de las compañías; por otro, han ido cobrando mayor poder y, sobre todo, empiezan a plantear con fuerza nuevas demandas, que no pueden dejar de ser atendidas por parte de las empresas, tanto grandes como pequeñas, so pena de poner en grave riesgo la propia viabilidad del negocio en el medio plazo. La filosofía de la responsabilidad social corporativa (RSC) defiende que la creación de valor para los distintos grupos y agentes interesados en la dinámica de la empresa o afectados por su actividad –denominados stakeholders– redundará a largo plazo en una mayor creación de valor no sólo para los accionistas, sino para el conjunto de la sociedad. Fruto de esta nueva sensibilidad son las más señeras propuestas e iniciativas internacionales en materia de formalización del enfoque de la responsabilidad social corporativa, tales como las siguientes: The Caux Round Table Principles for Business, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, The Global Reporting Initiative, The United Nations Global Compact, The Global Sullivan Principles. Y, de manera muy especial, las emanadas de la Comisión Europea en los últimos tiempos: Libro Verde de la Comisión Europea: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de la empresa y Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible...». Vid. EMBID IRUJO, J.M. «Derecho, mercado y responsabilidad social corporativa», *Papeles de economía española*, 108, 2006, pp. 63-72.

de plasmar jurídicamente parte de su contenido, como alternativa a su carácter eminentemente voluntario. Y, aunque la responsabilidad social empresarial se basa en esencia en el comportamiento empresarial voluntario, lo cierto es que el impulso de algunas de las denominadas buenas prácticas radica, en buena medida, en la presión ejercida por su plasmación legislativa.

1.2. El buen gobierno de las sociedades de capital: el favorecimiento de la diversidad de género

La responsabilidad social corporativa ha sido la base del desarrollo y evolución de los trabajos realizados en el marco del llamado buen gobierno de las sociedades mercantiles. En este ámbito se han llevado a cabo diversos informes y modificaciones legales que han conducido finalmente a la previsión formal, en la Ley de sociedades de capital, del favorecimiento de la diversidad de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas (art. 529 bis LSC) y del establecimiento de un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración, igualmente, para las sociedades cotizadas (art. 529 quince LSC). Aunque, el principio general, lograr una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración, se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que no limita su ámbito de aplicación en exclusiva a las sociedades cotizadas, sino, en general, a las sociedades mercantiles que están obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada.

1.2.1. Las reformas en materia de gobierno corporativo

El desarrollo en materia de gobierno corporativo ha sido constante en los últimos años. El documento de la Comisión especial para el estudio de un código ético de los consejos de administración de las sociedades –*Informe Olivencia, El gobierno de las sociedades cotizadas*– constituye un primer intento de dar respuesta a las demandas de eficacia, agilidad, responsabilidad y transparencia en el gobierno de las sociedades que apelan a los mercados financieros, para alcanzar una mayor credibilidad y una mejor defensa de los intereses de todos los accionistas. Las conclusiones vertidas en el mismo, así como el Código de buen gobierno que las acompaña, no derivan del ejercicio de la potestad legislativa o reglamentaria y, en consecuencia, no se configuran como normas de derecho imperativo o dispositivo. Se trata de recomendaciones dirigidas esencialmente a las sociedades que cotizan en los mercados de valores, aunque puedan también ser útiles para otras sociedades: «sólo si en uso de esa libertad los estatutos sociales, al disponer

la estructura del órgano de administración y su régimen de actuación, o el consejo de administración, al regular su propio funcionamiento, asumen las recomendaciones contenidas en el Código, pasarán éstas a tener vigencia, pero no como normas de Derecho positivo, sino como reglas de origen convencional o negocial»². En definitiva, acciones de buen gobierno de naturaleza voluntaria –entre las que aún no se contemplan de forma expresa las relacionadas con el favorecimiento de la diversidad de género– en la línea de los postulados de la responsabilidad social corporativa, y dirigidas, en esencia, al sector de las sociedades cotizadas.

El mismo punto de partida se encuentra en el Informe de la Comisión especial para el fomento de la transparencia y seguridad en los mercados y en las sociedades cotizadas, el *Informe Aldama*: «se trata de un paso más a lo largo de la senda de la transformación del mercado de capitales español, que continúa la tradición del Informe Olivencia, puesto que hace suyo lo fundamental de la filosofía del imperio de la ley, la autorregulación y la transparencia»³. No obstante, las recomendaciones de este Informe si fueron parcialmente plasmadas a nivel legislativo con la Ley 26/2003, de 17 de julio, por la que se modificaron la Ley del Mercado de Valores y la Ley de sociedades anónimas, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas. Tampoco en este texto se recoge aún el objetivo de favorecimiento de la diversidad de género en la composición del consejo de administración.

² *Informe Olivencia. El gobierno de las sociedades cotizadas*, Madrid, 26 de febrero de 1998. La Comisión que redacta el Informe sobre la problemática de los consejos de administración de las sociedades que apelan a los mercados financieros y elabora el Código ético de buen gobierno de asunción voluntaria por estas sociedades, se refiere a la demanda de reformas que propugna cambios en los modos de organizar el gobierno de las sociedades, fundamentalmente de aquellas cuyas acciones cotizan en los mercados de valores. La exigencia a quienes controlan el gobierno de las sociedades de dar cuenta y razón de su proceder, es una constante de todo el movimiento reformador. El «principio de buen gobierno, aun teniendo valor en si mismo, no basta si no va vinculado al de eficacia –al que no puede contraponerse- en función y al servicio del interés de la sociedad».

³ *Informe Aldama*, 8 de enero de 2003. La Comisión articuló sus medidas como recomendaciones dirigidas, ante todo, a las propias empresas en el ámbito de la autorregulación: «La autorregulación se apoya en dos pilares, que son el marco ético de la dirección de empresas y el principio de transparencia». Aunque ello no fue óbice para que la Comisión advirtiera que alguna de estas recomendaciones tendrían un soporte más adecuado «con una regulación heterónoma que contuviese mandatos cuyo cumplimiento no dependiera sólo de la libre y voluntaria determinación de la empresa afectada».

En el mismo sentido se desarrolla el Informe del grupo especial de trabajo sobre buen gobierno de las sociedades cotizadas –*Código Conthe*– elaborado con el objetivo de armonizar y actualizar las recomendaciones de los Informes Olivencia y Aldama sobre buen gobierno de las sociedades cotizadas, así como para formular las recomendaciones adicionales que considerara necesarias. El resultado del mismo se plasma en una propuesta de Código Unificado de Buen Gobierno y un conjunto de Recomendaciones Complementarias dirigidas al Gobierno, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores y a las instituciones financieras españolas, que mantienen su naturaleza voluntaria⁴. Es en este texto donde se mantiene una recomendación sobre diversidad de género, aún, como recoge expresamente, «a sabiendas de que puede perder trascendencia si se aprueba la anunciada Ley de igualdad de género». Así fue, en definitiva, aunque merece la pena destacar el tenor de la referida recomendación: *Diversidad de género: Lograr una adecuada diversidad de género en los consejos de administración no constituye sólo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la responsabilidad social corporativa: es también un objetivo de eficiencia que las sociedades cotizadas deben plantearse, al menos a medio plazo. Desaprovechar el potencial talento empresarial del 51% de la población —las mujeres— no puede ser económicamente racional en el conjunto de las grandes empresas de nuestro país. La experiencia de las últimas décadas, en las que hemos asistido a una creciente incorporación de la mujer al mundo empresarial así lo acredita. Se trata ahora de hacer un esfuerzo adicional para que esa presencia llegue a la alta dirección y a los consejos de administración de las sociedades cotizadas. En atención a esta circunstancia, el Código invita a las sociedades con escasa presencia femenina en sus consejos a que hagan un esfuerzo deliberado por buscar posibles candidatas cada vez que deba cubrirse alguna vacante en el consejo, especialmente para puestos de independientes. Por ello, se recomienda: 15. Que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la comisión de nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes: a) Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos*

⁴ *Código Conthe*, 19 de mayo de 2006. El Código formula las recomendaciones que han de tener en cuenta las sociedades cotizadas para cumplimentar la obligación de información impuesta en ese período por la Ley del mercado de valores –actualmente, por la Ley de sociedades de capital– que «fiel al principio conocido internacionalmente como *cumplir o explicar*, obliga a las sociedades cotizadas españolas a consignar en su Informe Anual de Gobierno Corporativo el grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo o, en su caso, la explicación de la falta de seguimiento de dichas recomendaciones». Vid. CARRASCO, A. – LAFFARGA, J. «La diversidad de género en el Código unificado español y la práctica empresarial», *Pecvnia*, 4, 2007, pp. 1-25.

implícitos que obstaculicen la selección de consejeras; b) La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

En esta evolución debe igualmente citarse la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de sociedades de capital para la mejora del gobierno corporativo. Desde la perspectiva de la relevancia de que las sociedades, especialmente las cotizadas y las entidades financieras, cuenten con un buen gobierno corporativo –objetivo común en todos los trabajos previos realizados, desde el Informe Olivencia al Código Conthe– se destaca el debate sobre la conveniencia de emplear recomendaciones de carácter no vinculante, basadas en el principio de «cumplir o explicar», como principal medida para promover el buen gobierno o, alternativamente, usar el carácter preceptivo de las normas jurídicas⁵. En los referidos trabajos previos sobre gobierno corporativo la prevalencia de las recomendaciones, en detrimento de la imposición de normas vinculantes, ha sido clara, sin perjuicio de que algunas cuestiones si que se hayan incorporado en disposiciones imperativas. La Ley 31/2014, de 3 de diciembre, opta por modificar no sólo aspectos relacionados con el sistema de administración de las sociedades y, en especial, de las sociedades cotizadas (que, tradicionalmente, centraba las iniciativas anteriores,

⁵ El Preámbulo de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de sociedades de capital para la mejora del gobierno corporativo, destaca la constante importancia del gobierno corporativo en los últimos años, lo que entiende «se fundamenta en dos pilares principales. Por una parte, el convencimiento generalizado de la utilidad de este tipo de prácticas empresariales. Los agentes económicos y sociales reconocen el valor de una gestión adecuada y transparente de las sociedades, y muy especialmente, de las sociedades cotizadas, cuantificando el impacto de contar con este tipo de medidas y procedimientos, y adoptando sus criterios de inversión en función de los resultados de este análisis. Desde este punto de vista, el buen gobierno corporativo es un factor esencial para la generación de valor en la empresa, la mejora de la eficiencia económica y el refuerzo de la confianza de los inversores. Por otra parte, los líderes de la Unión Europea y del G-20 coinciden en señalar que la complejidad en la estructura de gobierno corporativo de determinadas entidades, así como su falta de transparencia e incapacidad para determinar eficazmente la cadena de responsabilidad dentro de la organización, se encuentran entre las causas indirectas y subyacentes de la reciente crisis financiera. Efectivamente, tanto entidades financieras como empresas de carácter no financiero se han visto afectadas por la asunción imprudente de riesgos, por el diseño de sistemas de retribución inapropiados, así como por la deficiente composición de los órganos de dirección y administración. En consecuencia, el gobierno corporativo ha vivido un renovado impulso. Así se plasmó en la declaración de Pittsburgh de septiembre de 2009 o en la publicación en el año 2011 del Libro Verde para analizar la eficacia de la regulación no vinculante sobre gobierno corporativo por parte de la Comisión Europea, que dejaba la puerta abierta a una mayor regulación sobre gobierno corporativo en normas de carácter vinculante».

legislativas o no, de gobierno corporativo) sino, también, de junta general e impugnación de acuerdos sociales y respecto a la generalidad de las sociedades de capital, aunque con especialidades en cuanto a las sociedades cotizadas. El texto finalmente aprobado recoge, casi en su integridad, las propuestas de modificaciones normativas indicadas por la Comisión de Expertos en materia de gobierno corporativo (creada por Acuerdo del Consejo de Ministros, de 10 de mayo de 2013, para proponer las iniciativas y las reformas normativas que se consideren adecuadas para garantizar el buen gobierno de las empresas, y para prestar apoyo y asesoramiento a la Comisión Nacional del Mercado de Valores en la modificación del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas), en detrimento, en ocasiones, de las previsiones recogidas en el texto que en ese momento la Comisión General de Codificación había elaborado de Propuesta de Código Mercantil. A este respecto, la Comisión de Expertos incluyó un apartado relativo a la diversidad en la composición del consejo de administración, considerando «que su importancia para el efectivo funcionamiento del órgano, puesta singularmente de manifiesto por el Libro Verde para la reforma del derecho de sociedades de la Unión Europea de 2011, aconseja la introducción de una norma programática que reconozca la relevancia de una composición diversa en género, experiencias y conocimientos. Todo ello con independencia de analizar la conveniencia de la inclusión de recomendaciones más concretas en esta materia en la reforma prevista del Código Unificado». Como consecuencia de ello, propuso –como así se recogió por la Ley 31/2014– la inclusión de un nuevo artículo en la Ley de sociedades de capital en el que se contemplara que el consejo de administración de las sociedades cotizadas –que obligatoriamente deben ser administradas por un consejo de administración– debe velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que no obstaculicen la selección de consejeras.

A ello deben añadirse las recomendaciones más concretas que, como indicaba la Comisión de Expertos, se han recogido en el Código unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de 18 de febrero de 2015. Entre los principios recogidos en el Código al referirse al consejo de administración se incluye que «... la política de selección de consejeros promoverá la diversidad de conocimientos, experiencias y género en su composición» (principio 10), lo que tiene también reflejo en la Ley de

sociedades de capital, con la inclusión de una «norma programática» de favorecimiento de la diversidad de género en la composición de los consejos de administración de las sociedades cotizadas (art. 529 bis LSC). En este marco normativo, se recomienda que las sociedades expliciten su compromiso con una composición diversa del consejo de administración desde la fase inicial de selección de posibles candidatos y, dada la insuficiente presencia de mujeres en los consejos de administración, se recomienda que se incluyan objetivos concretos que la favorezcan. Y, en particular, entre las recomendaciones de seguimiento voluntario sujetas al principio de «cumplir o explicar» que contiene el Código de buen gobierno, se incluye la Recomendación 14, que establece: *Que el consejo de administración apruebe una política de selección de consejeros que: a) Sea concreta y verificable. b) Asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del consejo de administración. c) Favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género. Que el resultado del análisis previo de las necesidades del consejo de administración se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramientos que se publique al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero. Y que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración. La comisión de nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de la política de selección de consejeros y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo*». A este respecto, es destacable que se promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el treinta por ciento del total de miembros del consejo de administración. Lo que posee relevancia, dado que la Ley de sociedades de capital obliga a las sociedades cotizadas a consignar en su informe anual de gobierno corporativo el grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo o, en su caso, la explicación de la falta de seguimiento de dichas recomendaciones (art. 540 LSC). Al igual que el Código unificado recomienda que el consejo de administración en pleno evalúe una vez al año y adopte, en su caso, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas, entre otros aspectos, respecto de la diversidad en la composición y competencias del consejo de administración (Recomendación 36). Y la Ley de sociedades de capital ha optado por incluir esa evaluación del desempeño, al establecer que el consejo de administración deberá realizar una evaluación anual de su funcionamiento y el de sus comisiones y proponer, sobre la base de su resultado, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas (art. 529 nonies LSC).

1.2.2. El favorecimiento de la diversidad de género en la composición de los consejos de administración

La potenciación o favorecimiento de la diversidad de género en la composición de los consejos de administración de las sociedades mercantiles, al margen de sus consideraciones sociales y de sus efectos económicos en el desarrollo empresarial⁶, posee una destacada vertiente jurídica. Desde una perspectiva estrictamente privatista, este objetivo – quizás, incluso, principio general– se ha plasmado legislativamente a través de dos cauces distintos, pero estrechamente relacionados⁷.

⁶ Vid. DE LUIS CARNICER, P. – MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A. – PÉREZ PÉREZ, M. – VELA JIMÉNEZ, M.J. «La diversidad de género en la alta dirección de las mayores empresas españolas», *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, Vol. 13, núm. 2, 2007, pp. 33-53; JIMENO DE LA MAZA, F.J. – REDONDO CRISTÓBAL, M. «Diversidad de género en los consejos de administración: análisis del impacto en los ratios financieros de empresas», *Anales de Economía Aplicada 2010*, núm. XXIV, 2010; «La diversidad de género en puestos de responsabilidad de las empresas», *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 302, 2008, pp. 209-254; MATEOS DE CABO, R. – GIMENO, R. – ESCOT, L. «Discriminación en consejos de administración: análisis e implicaciones económicas», *Revista de Economía Aplicada*, núm. 53, vol. XVIII, 2010, pp. 131- 162.

⁷ Vid. EMBID IRUJO, J.M. «Igualdad de género y poder de decisión en la empresa. La participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles», *El Cronista*, núm. 0, pp. 86-90; ESCRIBANO GAMIR, M.C. «El acceso de la mujer a los consejos de administración de las sociedades mercantiles: igualdad de género y poder de decisión en el derecho español», en *Estudios sobre el futuro Código Mercantil. Libro Homenaje al Profesor Rafael Illescas Ortiz*, Universidad Carlos III de Madrid, 2015, pp. 649-665; FERNÁNDEZ DE CORDOVA CLAROS, I. «El Consejo de Administración: reflexiones corporativas sobre la «cuestión de género», *Diario La Ley*, núm. 7224, 2009; HUERTA VIESCA, M.I. *Las mujeres en la nueva regulación de los consejos de administración de las sociedades mercantiles española (artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*, Pamplona, 2009; LEIÑENA, E. «La participación de la mujer en los Consejos de Administración de las Sociedades Corporativas», *RDM*, núm. 278, 2010, pp. 1233-1290; MÁRQUEZ LOBILLO, P. «Consideraciones acerca de la incorporación de la mujer a los consejos de administración tras la Ley Orgánica de Igualdad», *RdS*, núm. 32, 2009, pp. 279-292; PAVANI, G. – RAGONE, S. «Algunas observaciones acerca de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva desde la perspectiva comparada», *Foro: Revista de ciencias jurídicas y sociales*, Vol, 17, núm. 1, 2014, pp.331-358; PÉREZ CARRILLO, E.F. «Responsabilidad social corporativa, cuestiones de género y diversificación en los Consejos de administración», en *Gobierno corporativo y responsabilidad social de las empresas* (coord. PÉREZ CARRILLO), Madrid, 2009, pp. 317-340; PÉREZ TROYA, A. «La incorporación de la perspectiva de género en el Derecho mercantil», *RDM*, núm. 288, abril-junio 2013, pp. 27-87; SALA FRANCO, T. – BALLESTER PASTOR, M.A. – BAÑO LEON, J.M. – EMBID IRUJO, J.M. – GOERLICH PESET, J.M. (coords), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid, 2008.

De un lado, introduciendo en la normativa general de las sociedades de capital previsiones específicas que favorezcan alcanzar la diversidad de género. Así, la Ley de sociedades de capital incluye, en relación con las sociedades cotizadas, dos normas que por más que puedan calificarse como programáticas, tienen una indudable importancia. La primera, la obligación impuesta al consejo de administración de las sociedades cotizadas de velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras (art. 529 bis LSC). La segunda, la atribución a la comisión de nombramientos y retribuciones de la función de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración de las sociedades cotizadas y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo. Se trata de una función que, como mínimo, recaerá sobre la comisión de nombramientos –se establezca de forma separada o de manera conjunta con la de retribuciones– sin perjuicio de las demás funciones que le atribuya la ley, los estatutos sociales o, de conformidad con ellos, el reglamento del consejo de administración (art. 529 quincecies)⁸. A ambas normas cabe añadir, aunque sólo posea carácter formal, la relativa al contenido de la memoria que deben elaborar las sociedades de capital y que deberá contener, además de las indicaciones específicamente previstas por el Código de Comercio, por la propia Ley de sociedades de capital, y por los desarrollos reglamentarios,

⁸ El objetivo de favorecer la incorporación del sexo menos representado en el consejo de administración, lo que supone facilitar la incorporación de mujeres, se ha incluido también en la normativa relativa a la composición de los consejos de administración de las entidades de crédito. La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, recoge como requisito de idoneidad que la composición general del consejo de administración en su conjunto reúna conocimientos, competencias y experiencia suficientes en el gobierno de entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de la entidad, incluidos sus principales riesgos y asegure la capacidad efectiva del consejo de administración para tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la entidad. Y, en todo caso, deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de experiencias y de conocimientos, faciliten la selección de consejeras y, en general, no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna (art. 24.1). Y dispone que el comité de nombramientos establecerá un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborará orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo (art. 31.3).

Y, también la Ley 24/1988, de 28 de julio, del mercado de valores, atribuye al comité de nombramientos de las empresas de servicios de inversión la función de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y de elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo (art. 70 ter. Uno).

entre otras, la indicación de «la distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros» (art. 260 octava LSC).

De otro lado, recogiendo en la legislación de igualdad efectiva de mujeres y hombres normas que promuevan lograr la diversidad de género en la composición de los consejos de administración de las sociedades mercantiles. Este propósito, aumentar la presencia de mujeres en los consejos de administración, es el que se incorpora en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aunque en el tiempo transcurrido desde la misma no se haya alcanzado el objetivo previsto. En efecto, la referida Ley optó por recoger medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, contemplando, entre otros aspectos, el fomento de la presencia equilibrada de ambos en los consejos de administración de las sociedades mercantiles. La medida se desarrolla, principalmente, en el Título VII, bajo la rúbrica «la igualdad en la responsabilidad social de las empresas» (arts. 73 a 75) y no delimita su ámbito de aplicación, en exclusiva, a las sociedades cotizadas, sino, en general, a las sociedades mercantiles que cumplan un requisito de naturaleza contable: «obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada».

La misma finalidad de promoción de la diversidad de género en la composición de los consejos de administración se ha incorporado a otras disposiciones legales de igualdad entre mujeres y hombres, aunque con distinto alcance. Así, en la Ley catalana 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha previsto que para la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, los poderes públicos han de llevar a cabo, entre otras actuaciones, las de promoción del acceso de las mujeres a puestos directivos y de mando, creando un plan para incentivar a las empresas a adoptar medidas específicas para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección y en los consejos de administración, evaluando de forma continuada el impacto de estas actuaciones y tomando las medidas adecuadas para su cumplimiento efectivo. En este caso, la promoción se acompaña de un expreso interés en adoptar medidas que conduzcan a su cumplimiento efectivo.

Con un alcance incluso aún mayor, se pronuncia la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, que expresamente

manifiesta que las empresas podrán asumir acciones de responsabilidad social a través de diversas medidas, siendo una de ellas la promoción de la participación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas (art. 15). En este sentido, establece que las empresas con consejos de administración domiciliadas en Galicia remitirán, dentro del mes de enero de cada año natural, información desglosada por sexos sobre la composición de sus consejos de administración al departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo. Esta remisión de información resulta obligatoria para las empresas con consejos de administración domiciliadas en Galicia, sin perjuicio de que cualquier otra empresa con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia, voluntariamente, pueda remitir tal información al departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo. Pues bien, a la vista de la información recibida, la Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, una vez emitido informe preceptivo del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, emitirá una nota pública favorable o una recomendación privada sobre el incremento gradual de la participación de las mujeres en los consejos de administración. No obstante, el cumplimiento de la recomendación será voluntario para las empresas, y si fuera asumido como acción de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad se comunicará a la Unidad Administrativa de Igualdad.

Menor alcance tiene, por el contrario, la previsión incorporada a otras normas. De un lado, la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, que se conforma con prever que la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe (art. 29). De otro lado, la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres que en el Anexo de la Ley, al referirse a los conceptos a tener en cuenta en el ámbito de aplicación de la norma, incluye el de «discriminación laboral», indicando que «supone discriminación laboral por razón de género, directa o indirecta, de origen o resultado, cualquier trato o condiciones desiguales de mujeres y hombres en cuanto a: acceso al empleo; condiciones y relaciones laborales; contratación; promoción; formación ocupacional y profesional; segregación vertical y horizontal; retribución; clasificación y denominación ocupacional y

profesional de puestos de trabajo; acoso sexual y acoso por razón de sexo; salud y seguridad laboral; infrarrepresentación en órganos de dirección y gestión, consejos de administración de empresas, organizaciones empresariales y sindicales y sociedades mercantiles; vulnerabilidad laboral; dificultades de conciliación laboral, personal y familiar debida a las condiciones y relaciones laborales».

En ambos casos, legislación de sociedades o normativa de igualdad, prevalece el tono de promoción, favorecimiento o recomendación, en detrimento de normas estrictamente vinculantes. A pesar de que, ciertamente, los mejores resultados se han producido en aquellos países que han optado por sistemas vinculantes y que el modelo programático o promocional de nuestro ordenamiento no ha dado los resultados esperados, se percibe una reactivación del objetivo, alcanzar una composición más equilibrada, en lo que al género se refiere, en los consejos de administración de las sociedades.

Un impulso determinante de este objetivo podría producirse con la aprobación de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, adoptada el 14 de noviembre de 2012, pero sobre la que existe un profundo debate que ha impedido su avance. La Propuesta pretende que el sexo menos representado en los puestos directivos no ejecutivos de las empresas cotizadas de carácter privado alcance, al menos, el 40% a más tardar en 2020 y en las de carácter público al menos el 40%, a más tardar en 2018. Los Estados deberían asegurar que la selección de los puestos directivos no ejecutivos se rige por los criterios de transparencia y prioridad del candidato perteneciente al sexo menos representando, estableciendo un sistema de advertencias y sanciones en caso de infracción⁹.

⁹ La Propuesta de Directiva ha encontrado numerosos obstáculos. Entre estos, la indeterminación de la base jurídica (art. 157.3 TFUE, que capacita a las Instituciones para tomar medidas que garanticen la aplicación de la igualdad de trato) y las dudas sobre la idoneidad del instrumento elegido, del porcentaje fijado y del carácter de la previsión (Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, Bruselas, 14.11.2012 COM (2012) 614 final; Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. El equilibrio entre hombres y mujeres en la dirección de las empresas: una contribución a un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, Brussels, 14.11.2012 COM (2012) 615 final; Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 20 de noviembre de 2013, sobre la Propuesta

En nuestro país, se ha indicado que se comparten plenamente los objetivos de esta propuesta de Directiva para acelerar e incentivar la incorporación de mujeres en todos los niveles de responsabilidad de las empresas, impulsando la celebración de acuerdos voluntarios, y otras medidas legislativas destinadas a promover una presencia más equilibrada de las mujeres, por vía distinta a las cuotas obligatorias¹⁰

2. LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES

A los efectos de la Ley de igualdad efectiva, «se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento» (disposición adicional primera)¹¹.

La invocación de este principio en relación con la composición de los consejos de administración de las sociedades, se impone a los organismos públicos y se recomienda a las empresas privadas. En efecto, de un lado, los organismos públicos observarán este principio en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en

de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, COM (2012) 0614- C7-0382/2012- 2012/0299 (COD).

Vid. VALMAÑA OCHAITA, M. «Propuesta de directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores de ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines», *RdS*, núm. 40, 2013, pp. 641-643; «Resolución del Parlamento Europeo sobre la propuesta de directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines», *RdS*, núm. 42, 2014, pp. 379-381.

¹⁰ Vid. *Informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016*.

¹¹ Vid. SALDAÑA DÍAZ, M.N. «Alcance del "Principio de presencia equilibrada" en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en *El derecho antidiscriminatorio de género: estudio pluridisciplinar de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (coords. GILES CARNERO, R. – MORA RUIZ, M.), Badajoz, 2008, pp. 37-89; SENENT VIDAL, M.J. «El principio de presencia equilibrada en el ámbito del derecho privado», en *El levantamiento del velo: las mujeres en el derecho privado* (dirs. GARCÍA RUBIO, M.P. – VALPUESTA FERNÁNDEZ, R.), Valencia, 2011, pp. 1281-1312; «La aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las sociedades cotizadas», en *Estudios de derecho del mercado financiero: homenaje al profesor Vicente Cuñat Edo* (coords. GONZÁLEZ CASTILLA, F. – MARIMÓN DURÁ, R.), Valencia, 2010, pp. 235-262.

las que participe (art. 54. II). De otro lado, las empresas privadas procurarán alcanzar este principio en su consejo de administración (art. 75). En todo caso, en relación con las empresas privadas la previsión tiene un alcance reducido, por el propio ámbito de aplicación subjetivo y objetivo de la norma. Desde la perspectiva subjetiva, sólo alcanza a las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancia no abreviada. Desde la óptica objetiva, sólo afecta a nombramientos en el consejo de administración.

Además, esta regla tiene una precisión importante que, aunque no se ha incorporado al articulado, si se ha recogido en la Exposición de Motivos de la Ley: «es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección». Se trata, en definitiva, de aclarar lo que, por otro lado, no necesitaría ser aclarado: que la promoción o el favorecimiento no se produce por el género o el sexo, sino por los méritos profesionales, y que se trata de una medida que persigue romper barreras o eliminar obstáculos, en pos de la mejora del gobierno corporativo.

2.1. El ámbito de aplicación subjetivo: las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancia no abreviada

Como es lógico, la imposición a los organismos públicos de la observancia del principio de presencia equilibrada en los nombramientos en consejos de administración que deba efectuar (art. 54.II), no está limitada. El objetivo de la norma es determinar cómo deben actuar los organismos públicos en esa situación, con independencia de la forma o dimensión que caracterice a la empresa en la que pueden efectuar el nombramiento.

Por el contrario, la recomendación a las empresas privadas de este principio si se condiciona a la concurrencia de dos requisitos.

En primer lugar, a su consideración como sociedad mercantil. La convivencia en nuestro derecho privado de un Código Civil y un Código de Comercio determina la existencia de sociedades civiles y sociedades mercantiles. No obstante, no existe un concepto específico de sociedad mercantil, sino una única definición de sociedad en el ámbito del Derecho privado, derivada de los artículos 1665 del Código Civil y 116 del Código de Comercio: contrato en virtud del cual dos o más personas se obligan a poner en común bienes o servicios con ánimo de repartirse las ganancias.

Es evidente que al referirse el precepto de la Ley de igualdad a sociedades mercantiles, el legislador no ha pretendido adentrarse en la cuestión de la mercantilidad de las sociedades. Simplemente, alude a una determinada categoría de personas jurídicas (a las que además exigirá una concreta opción contable, concretada en el segundo requisito), a la que formula una recomendación. Basta, por tanto, a estos efectos, con considerar que una sociedad será mercantil cuando adopte una de las formas previstas por el Código de Comercio (sociedad colectiva o comanditaria) y ejercite una actividad mercantil. Además, las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada son mercantiles, aunque no ejerciten actividad mercantil, porque así se ha recogido en la Ley de sociedades de capital. En fin, existen, además, otras sociedades especiales en las que prevalece su calificación mercantil (v.gr. agrupación de interés económico). En todo caso, la calificación como sociedad mercantil supone su sometimiento al estatuto jurídico del empresario, al tener la consideración legal de comerciantes (art. 1 CCom), lo que lleva consigo un régimen jurídico propio frente a quien no es empresario. Con la fórmula estatuto del empresario se alude a la existencia de unas obligaciones del empresario, concretadas en la publicidad legal derivada del Registro Mercantil y en el deber de contabilidad.

En segundo lugar, se condiciona a la exigencia de que se trate de sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada. La opción legal recurre a un elemento específico de la contabilidad, integrante del estatuto jurídico del empresario, que, además, supone una ampliación del ámbito de aplicación respecto a la recomendación recogida en el Código Conthe. En efecto, mientras este último se refería únicamente a sociedades cotizadas, ahora se habla de sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada. En este punto deben distinguirse dos supuestos: el de las sociedades que quedan sujetas al Plan General de Contabilidad y el de aquellas a las que resulta de aplicación el Plan General de Contabilidad de pequeñas y medianas empresas y los criterios contables específicos para microempresas.

De un lado, de conformidad con el Plan General de Contabilidad (Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad) las cuentas anuales de una empresa comprenden el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria, documentos que forman una unidad. No obstante, el estado de flujos de efectivo no será obligatorio para las empresas que puedan formular balance, estado de cambios en el patrimonio neto y memoria abreviados. Pues bien, las normas

de elaboración de las cuentas anuales establecen que las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada, incluidas las laborales, las sociedades en comandita por acciones y las sociedades cooperativas deberán adaptarse al modelo normal. E, igualmente, las sociedades colectivas y comanditarias simples, cuando a la fecha de cierre del ejercicio todos los socios colectivos sean sociedades españolas o extranjeras, también deberán adaptarse al modelo normal. Ahora bien, estas sociedades podrán utilizar los modelos de cuentas anuales abreviados en los siguientes casos:

a) Balance, estado de cambios en el patrimonio neto y memoria abreviados: las sociedades en las que a la fecha de cierre del ejercicio concurran, al menos, dos de las circunstancias siguientes: Que el total de las partidas del activo no supere los dos millones ochocientos cincuenta mil euros, entendiendo, a estos efectos, por total activo el total que figura en el modelo del balance; Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los cinco millones setecientos mil euros; Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a 50.

b) Cuenta de pérdidas y ganancias abreviada: las sociedades en las que a la fecha de cierre del ejercicio concurran, al menos, dos de las circunstancias siguientes: Que el total de las partidas del activo no supere los once millones cuatrocientos mil euros, entendiendo, a estos efectos, por total activo el total que figura en el modelo del balance; Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los veintidós millones ochocientos mil euros; Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a 250. Cuando una sociedad, en la fecha de cierre del ejercicio, pase a cumplir dos de las circunstancias antes indicadas o bien cese de cumplirlas, tal situación únicamente producirá efectos en este ámbito si se repite durante dos ejercicios consecutivos.

A estas reglas, debe añadirse que las empresas con otra forma societaria, así como los empresarios individuales, estarán obligados a formular, como mínimo, las cuentas anuales abreviadas. Y que las sociedades cuyos valores estén admitidos a negociación en un mercado regulado de cualquier Estado miembro de la Unión Europea, no podrán formular cuentas anuales abreviadas.

De otro lado, el Plan General de Contabilidad para pequeñas y medianas empresas (Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad de pequeñas y medianas empresas y los criterios contables específicos para microempresas), en el que los modelos de las cuentas anuales para las pequeñas y medianas empresas son

iguales a los modelos abreviados, si bien prescindiendo de subagrupaciones, epígrafes, partidas y apartados de información en memoria relativos a las operaciones cuyo desarrollo no se inserta en el Plan General de Contabilidad de Pymes. Debe resaltarse que las empresas que opten por la aplicación de este texto y realicen operaciones no contenidas. A este respecto, los documentos que integran las cuentas anuales de una empresa que posibilitan la formulación de balance abreviado, son el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto y la memoria.

La determinación de este segundo requisito –la exigencia de que se trate de sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada– configura una opción legislativa dirigida, en especial, a sociedades de grandes dimensiones, excluyendo a las pequeñas y medianas sociedades. Y, en particular, el modelo se orienta principalmente hacia sociedades anónimas de cierta entidad. De ahí, que la propia Ley de igualdad modificara la indicación novena del artículo 200 de la Ley de sociedades anónimas (actual artículo 260 de la Ley de sociedades de capital), relativo al contenido de la memoria integrante de las cuentas anuales, para añadir que: «la distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros». La opción legislativa se refuerza al constatar que el objetivo se reitera en sede de sociedades anónimas cotizadas. Así, se contempla que los estatutos sociales o, de conformidad con ellos, el reglamento del consejo de administración, al referirse a la comisión de nombramientos y retribuciones recogerá, entre sus menciones mínimas, establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo (art. 529 quince LSC).

2.2. El nombramiento de mujeres en el consejo de administración

Las sociedades mercantiles que reúnan esta condición de naturaleza contable procurarán alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su consejo de administración. Así, la deseable presencia equilibrada de mujeres y hombres se circunscribe a los nombramientos en los consejos de administración de las sociedades.

2.2.1. El consejo de administración

Los administradores de una sociedad son los encargados, con carácter permanente, de gestionar la sociedad y de representarla frente a terceros.

Efectivamente, a los administradores se les atribuye una doble facultad que alude, respectivamente, a un ámbito interno y externo: la gestión de la sociedad y la representación de la sociedad frente a terceros. Los administradores no sólo gestionan la vida social, sino, lo que es más importante, son quienes tienen la facultad para contratar en nombre de la sociedad. En esta representación orgánica actúa el propio ente a través del órgano llamado a formar su voluntad, de suerte que no puede afirmarse que exista una actuación *alieno nomine*, dado que es la misma sociedad la que ejecuta sus actos y forma su propia voluntad. Además, es necesaria porque tiene un contenido de facultades representativas legalmente determinado, a salvo los supuestos de delegación, y más que extinguirse y renovarse se sustituye en cuanto a las personas que la ejercen cuando son cesadas y nombradas para ejercer el cargo (RDGRN 27 febrero 2003). La concreción de los diversos sistemas de administración y representación admisibles se produce en la Ley de sociedades de capital y en el Reglamento del Registro Mercantil, que atendiendo al tipo de sociedad, admite diversas posibilidades: administración única, administradores solidarios, administradores mancomunados y consejo de administración. El legislador no se ha ocupado del poder de gestión interna, que vendrá determinado por el modo en que se haya organizado la administración (RRDGRN1 septiembre 2005; 22 junio 2000; 27 agosto 1998)¹².

Entre las diversas formas que puede adoptar el órgano de administración de una sociedad, se encuentra el consejo de administración. Se trata de un órgano colegiado que en la sociedad anónima surge, con carácter necesario, cuando la administración se confía, de forma conjunta, a más de dos personas. El consejo de administración estará formado por un mínimo de tres miembros. Los estatutos fijarán el número de miembros del consejo de administración o bien el máximo y el mínimo, correspondiendo en este caso a la junta de socios la determinación del número concreto de sus componentes. En la sociedad de responsabilidad limitada, en caso de

¹² Vid. ESTEBAN VELASCO, G. «Administradores de sociedad anónima», en *Enciclopedia Jurídica Básica*, T.I, Madrid, 1995, pp. 342 y ss.; «Consejo de administración», en *Enciclopedia Jurídica Básica*, T.I, pp.1470 y ss; POLO, E., «Los administradores y el consejo de administración de la sociedad anónima (arts.123-143 LSA)», en *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles* (dirs. URÍA, R. – MENÉNDEZ, A.- OLIVENCIA, M.), T. VI, Madrid, 1992; RODRÍGUEZ ARTIGAS, F. *Consejeros delegados, comisiones ejecutivas, consejo de administración*, Madrid, 1971; «La delegación de facultades del consejo de administración de la sociedad anónima», *RdS.*, núm.1, 1993, pp.91 y ss; SALELLES CLIMENT, J.R.: *El funcionamiento del consejo de administración*, Madrid, 1995.

consejo de administración, el número máximo de los componentes del consejo no podrá ser superior a doce (art. 242 LSC). El consejo de administración está regulado fundamentalmente en la Ley de sociedades de capital, que recoge importantes especialidades para el supuesto de las sociedades cotizadas. El nombramiento de los administradores corresponde a la junta general. No obstante, existen dos sistemas especiales para el nombramiento de los miembros del consejo de administración: el sistema proporcional y el nombramiento por cooptación, previstos para las sociedades anónimas (arts. 243 y 244 LSC) y con especialidades, en el supuesto de la cooptación, para las sociedades cotizadas (arts. 529 decies y quince LSC). En el sistema proporcional, la elección se produce por votación, mediante la agrupación voluntaria de acciones: aquellas acciones que agrupadas constituyan una cifra igual o superior a la que resulte de dividir el capital social por el número de vocales del consejo de administración, tendrán derecho a designar los correspondientes a esa proporción. Las acciones así agrupadas no podrán intervenir en la votación del resto de los miembros del consejo. La cooptación significa que el propio consejo de administración nombra, de una manera provisional hasta la siguiente junta general, a las personas que cubrirán las vacantes que se produzcan, teniendo en cuenta que la elección debe recaer necesariamente en accionistas, salvo en el caso de las sociedades cotizadas, en las que el administrador designado por el consejo no tendrá que ser, necesariamente, accionista de la sociedad

Pues bien, la promoción explícita de la diversidad de género se ciñe a la composición del consejo de administración. El carácter colegiado de este órgano que es el que, además, debe implantarse obligatoriamente en el caso de las sociedades cotizadas –destinatario principal, aunque no único, de las políticas de favorecimiento de la diversidad de género en la composición de los consejos de administración– y sus reglas de integración y funcionamiento, justifican que sea en esta sede en la que el impulso de la incorporación del sexo menos representado –la mujer– haya encontrado una plasmación legislativa expresa. Evidentemente, ello no impide que las políticas de promoción de la mujer se diseñen, en general, desde la perspectiva de favorecer su acceso a los puestos directivos, por la clara constatación de que la preparación y el desempeño profesional del sexo femenino no va acompañada de una posterior asunción de responsabilidades en cargos directivos. La remoción de obstáculos para que las mujeres puedan acceder, en igualdad de condiciones, a labores de dirección es general. Lo que se opta es por incrementar este objetivo de

favorecimiento cuando de lo que se habla es de la composición de los consejos de administración de las sociedades.

2.2.2 El nombramiento de mujeres en el consejo de administración

En el nombramiento de mujeres en el consejo de administración, al objeto de lograr el principio de presencia equilibrada, son dos los sujetos a los que la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres refiere esta iniciativa.

De un lado, los organismos públicos: «la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe» (art. 54.II). En este caso, la naturaleza pública de los destinatarios condiciona el carácter de la medida, que pierde el tono voluntario para aproximarse al necesario cumplimiento del objetivo. Ese debe ser el sentido de la utilización en el precepto de la expresión «observarán», que, lejos de dejar en manos de los organismos públicos la conveniencia de adoptar la medida, les insta a que observen el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que hayan de realizar en los consejos de administración de las sociedades en las que participen.

De otro lado, las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, anteriormente referidas. En este supuesto, el carácter de la norma es, exclusivamente, recomendatorio: «procurarán incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres» (art. 75. I). Por más que la previsión se encuentre incorporada a una norma con rango de Ley, conserva la naturaleza voluntaria predominante en las acciones de responsabilidad social corporativa. No hay duda, pues, de que la consolidación de este principio en las empresas privadas incluidas en la norma dependerá, esencialmente, de ellas y de la repercusión externa que implique su adopción, dado que en la memoria que han de elaborar las sociedades de capital «deberá» indicarse la distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros (art. 260 octava LSC). Y, sin olvidar, además, que el objetivo se ha reforzado en las sociedades cotizadas por las previsiones, aunque programáticas, de que el consejo de administración «debe» velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos

implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras (art. 529 bis LSC) y de que la comisión de nombramientos y retribuciones «tendrá» la función de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración de las sociedades cotizadas y de elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo (art. 529 quinceles).

En ambos casos, el mandato o la recomendación se realiza de forma general, sin precisar nada respecto al tipo de consejero. Se persigue alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles (art. 75 LOI) y, en particular, facilitar la selección de consejeras en las sociedades cotizadas (art. 529 bis LSC), sin incluir indicación alguna sobre el tipo de consejero a nombrar. Parece que ello debe ser así, dado que lo contrario supondría probablemente una interferencia excesiva en la política de integración de los consejos de administración. En todo caso, la Ley de sociedades de capital contempla con carácter general la delegación de facultades del consejo de administración, al disponer que, cuando los estatutos de la sociedad no dispusieran lo contrario y sin perjuicio de los apoderamientos que pueda conferir a cualquier persona, el consejo de administración podrá designar de entre sus miembros a uno o varios consejeros delegados o comisiones ejecutivas (art. 249.1 LSC), sin perjuicio de que existen determinadas facultades atribuidas al consejo que tienen carácter indelegable (arts. 249 bis y 529 ter LSC). Y, en particular, en sede de sociedades cotizadas, diferencia las categorías de consejeros (art. 529 duodeces LSC) de las comisiones del consejo de administración (art. 529 terdecies LSC). En las categorías de consejeros diferencia a los consejeros ejecutivos –aquellos que desempeñen funciones de dirección en la sociedad o su grupo, cualquiera que sea el vínculo jurídico que mantengan con ella– de los consejeros no ejecutivos – todos los restantes consejeros de la sociedad, pudiendo ser dominicales, independientes u otros externos–. Se consideran consejeros dominicales aquellos que posean una participación accionarial igual o superior a la que se considere legalmente como significativa o que hubieran sido designados por su condición de accionistas, aunque su participación accionarial no alcance dicha cuantía, así como quienes representen a accionistas de los anteriormente señalados. Se consideran consejeros independientes aquellos que, designados en atención a sus condiciones personales y profesionales, puedan desempeñar sus funciones sin verse condicionados por relaciones

con la sociedad o su grupo, sus accionistas significativos o sus directivos¹³. Por su parte, el consejo de administración puede constituir en su seno comisiones especializadas, determinando su composición, designando a sus miembros y estableciendo las funciones que asume cada una de ellas. Y, al menos, deberá constituir, una comisión de auditoría y una comisión, o dos comisiones separadas, de nombramientos y retribuciones. La comisión de auditoría estará compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos nombrados por el consejo de administración, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes y uno de ellos será designado teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas (art. 529 quaterdecies LSC). La comisión de nombramientos y retribuciones estará compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos nombrados por el consejo de administración, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes (art. 529 quincecenas LSC).

Y, como es obvio, en todos los casos, el nombramiento queda también sujeto a las previsiones normativas que, como en cualquier otro supuesto, deben cumplir los administradores de una sociedad, en cuanto a los requisitos de idoneidad y honorabilidad para ser nombrados¹⁴. Dichas

¹³ Vid. ESTEBAN VELASCO, G. «Reorganización de la composición del consejo: clases de consejeros, en particular los consejeros independientes (Recomendaciones 7 y 9 a 15)», *RdS*, núm. 27, 2006, pp. 85-114.

¹⁴ En el ámbito del correcto desempeño de las funciones de administración se han movido buena parte de las acciones e iniciativas recogidas en el desarrollo de la responsabilidad social corporativa. Aunque las funciones de los administradores han de realizarse sometidas a la voluntad y al control de la junta general, la realidad demuestra que en las grandes sociedades el poder personal de los administradores ha ido en detrimento del papel de la junta general. Ello ha influido notablemente en el desarrollo de principios de buen gobierno. En este contexto, se sitúa la elaboración de Códigos de buen gobierno de las sociedades, donde se ha tratado de dinamizar la vida social a través de diversas medidas, se han desarrollado los deberes de los administradores y se han impuesto medidas tendentes a facilitar información a los inversores. En particular, destacan las modificaciones que, con el objetivo de reforzar el papel de la junta general, ha introducido la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de sociedades de capital para la mejora del gobierno corporativo, que, no obstante, no sólo reforma aspectos relacionados con el sistema de administración de las sociedades y, en especial, de las sociedades cotizadas -que, tradicionalmente, centran las iniciativas anteriores de gobierno corporativo- sino que también incorpora modificaciones en materia de junta general e impugnación de acuerdos sociales y respecto a la generalidad de las sociedades de capital, aunque con especialidades en cuanto a las sociedades cotizadas. En concreto, las modificaciones introducidas en materia de junta general e impugnación de acuerdos sociales persiguen que haya una mayor participación de los socios, revitalizando las juntas generales, en la medida en que así viene, según los casos, recomendado o impuesto por la Unión Europea. El objetivo afecta a todo tipo de sociedades de capital, aunque se reconocen particularidades en relación con las grandes

sociedades –específicamente, sociedades cotizadas- en atención al número y a la dispersión de sus accionistas. No hay que olvidar que esta mayor participación de los socios conforma un objetivo que ya se perseguía con la Ley 25/2011, de 1 de agosto, en relación con los derechos de los accionistas de sociedades cotizadas y con la Ley 1/2012, de 22 de junio, en cuanto al funcionamiento de la página web. En todo caso, en relación directa con esta finalidad principal – la mayor participación de los socios a través de las juntas generales- la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, introduce más facilidades en el ejercicio de los derechos de socio, aumenta las competencias atribuidas a la junta general, dota de un mayor control a los socios sobre la gestión de los administradores (por ejemplo, las modificaciones respecto a la legitimación de los socios introducidas en la interposición de la acción social de responsabilidad frente a los administradores) e incorpora modificaciones relevantes en cuanto al modelo de impugnación de acuerdos sociales.

Entre estas modificaciones destacan, en primer lugar, las relativas a las competencias de la junta general que, además, de poder ampliarse en los estatutos sociales (art. 160.j) LSC) se diseñan sobre la base de que la junta de las sociedades de capital puede intervenir en asuntos de gestión - la junta general de las sociedades de capital podrá impartir instrucciones al órgano de administración o someter a su autorización la adopción por dicho órgano de decisiones o acuerdos sobre determinados asuntos de gestión- salvo disposición en contra de los estatutos y sin afectar al ámbito de representación del órgano de administración (art. 161 en relación con el art. 234 LSC). Sin perjuicio de que se prevén competencias adicionales en las sociedades cotizadas respecto a operaciones especialmente relevantes o a la política de remuneración de los administradores (art. 511 bis LSC). En segundo lugar, se abordan los derechos de los accionistas minoritarios, en cuanto al porcentaje para el ejercicio de los derechos de minoría, en donde no se sigue –como en otros ámbitos- el criterio de porcentajes variables de la Propuesta de Código Mercantil y se mantiene el modelo de porcentaje fijo del capital social. Así, en general, se requiere un 5% en sociedades no cotizadas y un 3% en sociedades cotizadas (art. 495.2 LSC). En tercer lugar, en materia de convocatoria de la junta general, se persigue reforzar la transparencia y facilitar el acceso a la información de los socios, fundamentalmente, en el ámbito de las sociedades cotizadas. Por ello, se prevé que desde la publicación del anuncio de convocatoria y hasta la celebración de la junta general, las sociedades cotizadas deberán publicar ininterrumpidamente en su página web una información general mínima previa a la junta (art. 518 LSC) y se recoge el derecho de los accionistas minoritarios de las sociedades cotizadas a completar el orden del día y a presentar nuevas propuestas de acuerdo (art. 519 LSC). En cuarto lugar, se introducen modificaciones en el ejercicio de los derechos de socio en las juntas. En las limitaciones al ejercicio del derecho de asistencia en sociedades anónimas, que se mantiene igual en sociedades no cotizadas y se reduce en sociedades cotizadas, en las que los estatutos pueden exigir un número máximo de mil acciones (art. 521 bis LSC). En el derecho de voto, al incluir la votación separada por asuntos (art. 197 bis LSC), el voto divergente y las delegaciones por parte de entidades intermediarias en las sociedades cotizadas (art. 524 LSC) y al optar por un sistema mixto en la regulación del conflicto de intereses. En este último aspecto, entre el sistema de cláusula general de prohibición –que parece excesivo- y su consideración como irrelevante y sólo controlable a posteriori por vía de impugnación –que parece escaso- se establece un sistema mixto en el que se prohíbe el voto en casos concretos, que son los considerados más graves (arts. 190.1 y 2 LSC), mientras que en el resto de los casos los socios no estarán privados del derecho de voto, aunque si ese voto ha sido decisivo para la adopción del acuerdo, corresponderá, en caso de impugnación, a la sociedad y, en su caso, al socio o socios afectados por el conflicto, la carga de la prueba de la conformidad del acuerdo al interés social. Al socio o socios que impugnen les corresponderá la acreditación del conflicto de interés. De esta regla se exceptúan los acuerdos relativos al nombramiento, el cese, la revocación y la exigencia de responsabilidad de los

exigencias resultarán de lo dispuesto legislativamente respecto del concreto tipo de sociedad del que se trate. Sin entrar en esas especificidades, la Ley de sociedades de capital fija de forma negativa quién puede ostentar la condición de administrador, al recoger una serie de prohibiciones: no pueden ser administradores los menores de edad no emancipados; los judicialmente incapacitados; las personas inhabilitadas conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal mientras no haya concluido el periodo de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso; los condenados penalmente por ciertos delitos (falsedad, contra el orden socioeconómico, etc.); aquéllos que por razón de su cargo no puedan ejercer el comercio; los funcionarios al servicio de la administración pública con funciones a su cargo que se relacionen con actividades propias de la sociedad de la que se trate; jueces y magistrados; y las demás personas afectadas por una incompatibilidad legal (art. 213 LSC). Por el contrario, el administrador de la sociedad no debe ostentar la condición de socio, salvo previsión estatutaria en contrario.

En fin, el nombramiento de mujeres en el Consejo de Administración tiene una última precisión importante que, aunque no se ha incorporado al articulado, si se ha recogido en la Exposición de Motivos de la Ley: «es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el

administradores y cualesquiera otros de análogo significado en los que el conflicto de interés se refiera exclusivamente a la posición que ostenta el socio en la sociedad. En estos casos, corresponderá a los que impugnen la acreditación del perjuicio al interés social (art. 190.3 LSC). En quinto lugar, se modifica el derecho de información, contemplando distintas consecuencias jurídicas según se ejerza antes de la junta o durante su celebración (art. 197 LSC; en sociedades cotizadas arts. 520 y 539 LSC). El objetivo es que el derecho se ejerza conforme a la buena fe e impidiendo abusos (así, por ejemplo, la vulneración del derecho de información durante la celebración de la junta no es causa de impugnación). En fin, en sexto lugar, se reforma el derecho de impugnación de acuerdos sociales. Se modifica el modelo suprimiendo la inefectiva distinción entre acuerdos nulos y anulables y las distintas consecuencias de legitimación, plazos y consecuencias anudadas a la misma. Aunque ello no impide que también en la nueva regulación haya causas o infracciones más o menos importantes, que van a permitir o no la impugnación o afectan a la caducidad. La finalidad del nuevo modelo es lograr una mayor protección de los socios minoritarios y del interés social y reducir el uso estratégico de la impugnación de acuerdos, que puede suponer la paralización de la sociedad e incluso resultar abusivo (arts 204 a 208 LSC). Vid. GARCÍA DE ENTERRÍA, J. *La reforma de la Ley de sociedades de capital en materia de gobierno corporativo*, Pamplona, 2015; JUSTE, J. (coord.) *Comentario de la reforma del régimen de las sociedades de capital en materia de gobierno corporativo (Ley 31/2014)*, Madrid, 2015; MARTÍNEZ-ECHEVARRÍA, A. (dir) *Gobierno corporativo. La estructura del órgano de gobierno y la responsabilidad de los administradores*, Pamplona, 2015.

proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección».

2.3. El plazo para el nombramiento de mujeres en los consejos de administración

En el caso de los nombramientos en los consejos de administración que puedan efectuar los organismos públicos (art. 54.II), se guarda silencio sobre el tiempo y modo en que la medida debe implantarse. En efecto, no se recoge nada más que el postulado general de la observancia del principio de presencia equilibrada. El silencio legal, dado el espíritu y finalidad de la norma, debe ser interpretado en el sentido de que nada se prevé, porque los organismos públicos deben observar esta medida desde el mismo momento de entrada en vigor de la Ley. A partir de esa fecha, en cualquier nombramiento que les corresponda realizar en el consejo de administración de empresas en las que participen deberán observar el principio de presencia equilibrada.

Distinta es la previsión para el caso de nombramientos realizados por empresas privadas. En este supuesto, la presencia equilibrada que deben procurar alcanzar se pospone durante un plazo de ocho años, a partir de la entrada en vigor de la Ley (art. 75.I). Este plazo —calificado de razonable en la Exposición de Motivos— no es, además, la única indicación legal. En efecto, se añade que «se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor». Parece, en consecuencia, que no pretende el legislador alterar el sistema organizativo de las sociedades implicadas, remitiendo, por tanto, la adopción de la medida al momento en que se vayan produciendo las necesarias sustituciones en el seno del consejo.

Transcurrido el plazo fijado, los datos indican que se está aún muy lejos de alcanzar esta recomendación. El llamado «techo de cristal» sigue persistiendo en la alta dirección y en los consejos de administración de las empresas, donde, además, la crisis parece haber contribuido a un cierto retroceso¹⁵. El *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*,

¹⁵ Vid. *Informe España 2013 de la Fundación Encuentro* que indica que «Aún existe un gran desequilibrio en los puestos de poder político y, en general, en los relacionados con la toma de decisiones (...). Con excepción del ámbito judicial, las mujeres están todavía lejos de representar porcentajes cercanos a la paridad. En algunos casos ni siquiera llegan a alcanzar una masa crítica,

aprobado el 7 de marzo de 2014 por el Consejo de Ministros, destaca como la presencia de mujeres en los consejos de administración y en los órganos de dirección de las empresas continúa siendo muy reducida. Por ello, incluye un Eje 4 relativo a la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social, en el que se incluye «incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico». En este aspecto, con objeto de conseguir una mayor presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones en el ámbito empresarial, se propone *«Incrementar la participación de las mujeres en puestos directivos y de responsabilidad en el ámbito económico. Se abrirá un marco de colaboración con el tejido empresarial que permita alcanzar avances concretos en los próximos años y se promoverán actuaciones destinadas a sensibilizar e involucrar a las empresas en la selección y promoción del talento de las mujeres y a impulsar un cambio cultural que promueva nuevos estilos de liderazgo y nuevas formas de organización del trabajo. Se establecerán medidas destinadas a favorecer y facilitar la formación y capacitación de mujeres, con el fin de impulsar su presencia en los puestos directivos, incluidos los comités de dirección y los consejos de administración de las empresas. Además de acciones de formación y capacitación específica, se favorecerá la creación de redes de mujeres en puestos de dirección y responsabilidad, la relación con otras redes y el intercambio de experiencias y buenas prácticas. Para ello, se pondrán en marcha las siguientes medidas: 83. Elaboración de un informe periódico que analice la composición y evolución de los consejos de administración de las empresas con participación pública mayoritaria, así como de las empresas cotizadas y de aquellas incluidas en el artículo 75 de la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su evolución. 84. Recopilación periódica de información sobre la presencia de mujeres en puestos directivos. 85. Acciones formativas específicas para mujeres predirectivas o directivas de empresas. 86. Apoyo a la integración de mujeres en redes de trabajo de alto nivel. 87. Diseño y puesta en marcha de medidas que favorezcan la implantación voluntaria, en las empresas, del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus políticas de recursos humanos, con especial atención a los comités de dirección y a los consejos de administración; entre otras medidas, se promoverá la suscripción de acuerdos de colaboración con las empresas, que incluyan actuaciones que aseguren la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los procesos internos y externos de formación, en todos los procesos de promoción profesional, la presencia de mujeres en la selección final y medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo, que faciliten la conciliación y promuevan el disfrute de las medidas de conciliación por hombres y mujeres. 88. Medidas para sensibilizar a las empresas y a la sociedad en su conjunto,*

como es el caso del porcentaje de mujeres en los consejos de dirección de las empresas del Ibex-35 o en los altos cargos de la Administración».

sobre las ventajas, incluidos los beneficios de tipo económico, que aporta la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones de las empresas»¹⁶.

2.4. Otras acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad

Con la excepción del principio de presencia equilibrada en los consejos de administración de las sociedades, la Ley no predetermina que otro tipo de actividades puede realizar una empresa en el marco de la responsabilidad social corporativa. No obstante, si deja la puerta abierta a que las empresas privadas puedan asumir la realización voluntaria de otras acciones de responsabilidad social (art. 73). Al no existir un modelo único de actividades de responsabilidad social corporativa para las empresas, la previsión es deliberadamente amplia: «medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa». En la medida en que el precepto contempla iniciativas de índole muy diversa, se prevé también un amplio número de sujetos con los que podrá ser concertada la acción perseguida: representación de los trabajadores, organizaciones de consumidores y usuarios y asociaciones y organismos de igualdad. Además, de conformidad con el espíritu que preside la Ley, se prevé la información a los representantes de los trabajadores de las iniciativas que no hayan sido concertadas con ellos y se declara aplicable la normativa laboral a las decisiones y acuerdos relativos a medidas laborales.

2.5. Las ventajas de la adopción de acciones de responsabilidad social

La adopción de iniciativas de responsabilidad social orientadas a la igualdad, dado su carácter voluntario, no reporta a la empresa beneficios o ventajas

¹⁶ Vid. *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016* (<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>), aprobado el 7 de marzo de 2014 por el Consejo de Ministros, que establece los objetivos prioritarios y las medidas que se desarrollarán para alcanzarlos durante su periodo de vigencia. Desde el momento de su aprobación, dicho Plan se constituye en el elemento marco de carácter específico que deberá guiar la actuación de la Administración del Estado en relación con el objetivo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, vid. *Informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016*, en el que se recogen, dentro de los objetivos del programa presupuestario derivados del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, los derivados de la valoración de la composición de los consejos de administración de las empresas con participación pública mayoritaria, así como de las empresas cotizadas y de aquellas incluidas en el artículo 75 de la Ley de igualdad efectiva y su evolución.

directas. Inicialmente, el Proyecto de Ley, al regular la participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles establecía que «los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio». La previsión no prosperó por el riesgo de efecto perverso. Es decir, que resultara beneficiado un candidato que ofreciera peores condiciones o menores garantías para el interés público que se pretende conseguir¹⁷.

No obstante, con carácter general sí se contempla la posibilidad de que las empresas puedan hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad (art. 74). Ciertamente, aunque la Ley no lo hubiera previsto, nada impediría a estas empresas dar a conocer las actividades que estén realizando. Es más, lo lógico, conforme a las recomendaciones del buen gobierno de las sociedades, es que las empresas informen de todas sus acciones. En todo caso, esta posibilidad será, sin duda, ampliamente utilizada por las sociedades, conscientes como son de la importancia que tiene proyectar hacia el exterior una imagen de compromiso y responsabilidad con los valores que se encuentran en alza en la sociedad en un determinado momento. Con este mismo objetivo, poner en valor las políticas e iniciativas de igualdad puestas en marcha por las empresas, la Ley de igualdad también contempla la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios (art. 50)¹⁸.

El único límite al uso publicitario de sus acciones es el derivado de la legislación sobre publicidad. Así se indica específicamente cuando se contempla la publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad –las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones

¹⁷ Informe del Consejo General del Poder Judicial sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres, de 26 de abril de 2006.

¹⁸ Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».

establecidas en la legislación general de publicidad (art. 74)– y, de forma general, al referirse a la igualdad y publicidad –la publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional (art. 41)–. La publicidad como actividad privada se regula en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, general de publicidad, que persigue la protección de todas aquellas personas a las que lleguen mensajes publicitarios, contra los efectos de la publicidad ilícita. Tras la reforma de la Ley de competencia desleal por la Ley 29/2009, de 30 de diciembre, la opción legislativa es mantener la Ley general de publicidad, por la importancia de la publicidad en el proceso de toma de decisiones de los ciudadanos. Por ello, pervive el concepto de publicidad ilícita en el ámbito de la Ley general de publicidad garantizando las acciones y remedios que posibilitan su represión, especialmente frente a aquella que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los derechos y valores reconocidos en la Constitución, significativamente en lo que se refiere a la infancia, la juventud y la mujer. La coordinación con la Ley de competencia desleal se diseña disponiendo el mismo cuerpo de acciones y remedios contra todas las prácticas comerciales que perjudiquen los intereses económicos de los consumidores, sin renunciar a la regulación específica de la publicidad y sin menoscabo de la legitimación especial que en la Ley general de publicidad se establece frente a la publicidad ilícita por utilizar de forma vejatoria o discriminatoria la imagen de la mujer.

La Ley de competencia desleal considera tal la publicidad ilícita (art. 18 LCD). La publicidad comercial es el conjunto de medios con que se anuncia algo para atraer posibles clientes o usuarios. En términos literales, y a los efectos de la legislación de competencia desleal, la publicidad es «toda forma de comunicación realizada por una persona física o jurídica, pública o privada en el ejercicio de una actividad comercial, industrial, artesanal o profesional, con el fin de promover de forma directa o indirecta la contratación de bienes muebles o inmuebles, servicios, derechos y obligaciones» (art. 2 LGPu, a la que remite la disposición adicional única LCD). Esta publicidad se regirá por la Ley general de publicidad, por la Ley de competencia desleal y por las normas especiales que regulen determinadas actividades publicitarias. En particular, la normativa de competencia desleal se limita a considerar que la publicidad ilícita es desleal, remitiendo los supuestos de ilicitud a las previsiones contenidas al respecto en la Ley general de publicidad (arts. 3 a 5 LGPu).

Entre la publicidad que se considera ilícita, a los efectos que aquí nos interesan, se encuentra, de un lado, la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente la igualdad ante la Ley (art. 14 CE), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18 CE) y la protección de la juventud y de la infancia (art. 20.4 CE). Especial protección se depara también a las mujeres, otro de los colectivos cuya protección ha ido incrementándose. En este sentido, se considera ilícita la publicidad que presente a las mujeres de forma vejatoria o discriminatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia (LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género).

De otro lado, es ilícita la publicidad engañosa, la publicidad desleal y la publicidad agresiva, que tendrán el carácter de actos de competencia desleal en los términos contemplados en la Ley de competencia desleal. En este sentido, la legislación de competencia desleal, en la delimitación de los actos que pueden considerarse desleales, sigue un doble sistema: la inclusión de una cláusula general, según la cual «se reputa desleal todo comportamiento objetivamente contrario a las exigencias de la buena fe» y la incorporación de un amplio catálogo ejemplificativo de actos de competencia desleal. La cláusula general pretende reprimir aquellas conductas que puedan considerarse objetivamente contrarias a la buena fe y que no se encuentren previstas específicamente en el catálogo legal ejemplificativo. A la cláusula general se añade una amplia tipificación de actos concretos de competencia desleal, lo que genera mayor certeza y seguridad a la hora de determinar la corrección o lealtad de determinadas conductas. Teniendo en cuenta que la finalidad de la Ley no es evitar cualquier acto o comportamiento en el mercado, sino sólo aquellos que realmente puedan ser calificados de desleales o incorrectos. La legislación no persigue calificar como desleales prácticas concurrentes incómodas para los competidores, sino aquellas que realmente lesionen la competencia en perjuicio de quienes participan en el mercado. Por ello el catálogo de actos de competencia desleal responde a una tipificación restrictiva, de manera que, en ocasiones, el detalle del catálogo legal más que buscar la represión de determinadas prácticas

persigue justamente lo contrario, es decir, liberalizar o declarar la lealtad de algunos actos o conductas¹⁹.

Frente a la publicidad ilícita, sea por las conductas referidas o por el resto de actos recogidos en la Ley²⁰, cabe la interposición de acciones judiciales ante

¹⁹ La Ley 3/1991, de 10 de enero, de competencia desleal trata de proteger la competencia «en interés de todos los que participan en el mercado», incluida la publicidad ilícita. A diferencia de las normas de defensa de la competencia, que tratan de proteger el mercado de las prácticas de las empresas, las disposiciones de competencia desleal persiguen evitar las conductas incorrectas en el mercado, por lo que además de proteger éste y a los competidores, tutelan los intereses de los consumidores: «la Ley de Competencia Desleal considera como tal determinados actos y prácticas comerciales, pero siempre desde la finalidad superior de una protección de la competencia en interés de todos los que participan en el mercado, objeto de dicha Ley, que se corresponde con las razones de su Exposición de Motivos cuando ésta declara, acerca precisamente de la finalidad de la Ley, que la redacción de sus preceptos ha estado presidida por la permanente preocupación de evitar que prácticas concurrenciales incómodas para los competidores puedan ser calificadas, simplemente por ello, de desleales, que al perfilar los elementos generales del ilícito concurrencial se ha seguido un criterio marcadamente restrictivo, que la Constitución hace gravitar nuestro sistema económico sobre el principio de libertad de competencia, reforzado por el de protección del consumidor, en su calidad de parte débil de las relaciones típicas de mercado y, en fin, que el Derecho de la competencia desleal deja de concebirse como un ordenamiento primariamente dirigido a resolver los conflictos entre los competidores, para convertirse en un instrumento de ordenación y control de las conductas en el mercado, siendo así portadora dicha Ley no sólo de los intereses privados de los empresarios en conflicto, sino también de los intereses colectivos del consumo. Tales principios tienen su adecuado reflejo en los concretos preceptos de la Ley que describen los actos constitutivos de competencia desleal, no sólo mediante la expresa mención del consumidor o consumidores, sino también mediante excepciones a la ilicitud del acto fundadas en la libertad de competencia» (*Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 2002*). Vid. ALONSO SOTO, R. «Competencia desleal y defensa de la competencia en España», *Información Comercial Española*, 1996, núm. 750; «La empresa y la regulación de la competencia en España», *Economía* 3, 1990, 7; ARAGÓN, M., «Constitución económica y libertad de empresa», en *Estudios Homenaje al Profesor Aurelio Menéndez, I*, Madrid, 1996; BERCOVITZ RODRIGUEZ-CANO, A. *Comentarios a la Ley de competencia desleal*, Pamplona, 2011; MASSAGUER FUENTES, J. *El nuevo derecho contra la competencia desleal: la Directiva 2005/29/CE sobre las prácticas comerciales desleales*, Madrid, 2006; RUIZ PERIS, J.I. (dir.) *La reforma de la Ley de competencia desleal*, Valencia, 2010; AA.VV. «La reforma de la Ley de Competencia Desleal por la Ley 29/2009», *Comunicaciones en Propiedad Industrial y Derecho de la Competencia*, núm. 58 extraordinario, abril-junio 2010.

²⁰ Además de las conductas indicadas, la Ley general de publicidad considera, igualmente, ilícita, la publicidad dirigida a menores que les incite a la compra de un bien o de un servicio, explotando su inexperiencia o credulidad, o en la que aparezcan persuadiendo de la compra a padres o tutores. La conducta también se contempla entre las prácticas agresivas frente a consumidores y usuarios, que considera desleal incluir en la publicidad una exhortación directa a los niños para que adquieran bienes o usen servicios o convengan a sus padres u otros adultos de que contraten los bienes o servicios anunciados (art. 30 LCD). Además, no se podrá, sin un motivo justificado, presentar a los niños en situaciones peligrosas, ni se deberá inducir a error sobre las características

los Juzgados de lo Mercantil. La Ley Orgánica 8/2003, de 9 de julio, para la

de los productos, ni sobre su seguridad, ni tampoco sobre la capacidad y aptitudes necesarias en el niño para utilizarlos sin producir daño para sí o a terceros.

También se incluye como ilícita la publicidad subliminal -definida como aquella que mediante técnicas de producción de estímulos de intensidades fronterizas con los umbrales de los sentidos o análogas, pueda actuar sobre el público destinatario sin ser conscientemente percibida- y la que infrinja lo dispuesto en la normativa que regule la publicidad de determinados productos, bienes, actividades o servicios. En este último supuesto se incluye toda aquella publicidad que, por las características de peligrosidad o de riesgo de los productos a los que afecta, está sujeta a previsiones específicas (art. 5 LGPu). Entre estos se encuentran los materiales o productos sanitarios y aquellos otros sometidos a reglamentaciones técnico-sanitarias, así como la de los productos, bienes, actividades y servicios susceptibles de generar riesgos para la salud o seguridad de las personas o de su patrimonio, o se trate de publicidad sobre juegos de suerte, envite o azar. La publicidad de estos productos podrá ser regulada por sus normas especiales o sometida al régimen de autorización administrativa previa. Dicho régimen podrá asimismo establecerse cuando la protección de los valores y derechos constitucionalmente reconocidos así lo requieran. En el caso de reglamentos que desarrollen la referida publicidad o que regulen un producto o servicio que contenga normas sobre su publicidad, especificarán: a) La naturaleza y características de los productos, bienes, actividades y servicios cuya publicidad sea objeto de regulación. Estos reglamentos establecerán la exigencia de que en la publicidad de estos productos se recojan los riesgos derivados, en su caso, de la utilización normal de los mismos. b) La forma y condiciones de difusión de los mensajes publicitarios. c) Los requisitos de autorización y, en su caso, registro de la publicidad, cuando haya sido sometida al régimen de autorización administrativa previa. En el procedimiento de elaboración de estos reglamentos será preceptiva la audiencia de las organizaciones empresariales representativas del sector, de las asociaciones de agencias y de anunciantes y de las asociaciones de consumidores y usuarios, en su caso, a través de sus órganos de representación institucional. En el supuesto de otorgamiento de autorizaciones habrán de respetarse los principios de libre competencia, de modo que no pueda producirse perjuicio de otros competidores. La denegación de solicitudes de autorización deberá ser motivada. Una vez vencido el plazo de contestación que las normas especiales establezcan para los expedientes de autorización, se entenderá otorgado el mismo por silencio administrativo positivo.

En la categoría de publicidad ilícita que infrinja lo dispuesto en la normativa que regule la publicidad de determinados productos, bienes, actividades o servicios, también se incluyen los productos estupefacientes, psicotrópicos y medicamentos, destinados al consumo de personas y animales, que solamente podrán ser objeto de publicidad en los casos, formas y condiciones establecidos en las normas especiales que los regulen. Y se prohíbe la publicidad de bebidas con graduación alcohólica superior a veinte grados por medio de la televisión, al igual que queda prohibida la publicidad de bebidas alcohólicas con graduación alcohólica superior a veinte grados en aquellos lugares donde esté prohibida su venta o consumo. La forma, contenido y condiciones de la publicidad de bebidas alcohólicas serán limitados reglamentariamente en orden a la protección de la salud y seguridad de las personas, teniendo en cuenta los sujetos destinatarios, la no inducción directa o indirecta a su consumo indiscriminado y en atención a los ámbitos educativos, sanitarios y deportivos. Con los mismos fines reseñados, el Gobierno podrá, reglamentariamente, extender las prohibiciones previstas en este apartado para bebidas con más de 20 grados a bebidas con graduación alcohólica inferior a 20 grados. El incumplimiento de las normas especiales que regulen la publicidad de los referidos productos, tendrá, además, la consideración de infracción a los efectos previstos en la Ley general para la defensa de los consumidores y usuarios y en la Ley general de sanidad.

reforma concursal, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del poder judicial, crea la jurisdicción mercantil. Así, el concurso de acreedores fue el detonante de la creación de los jueces de lo mercantil, de una especialización judicial que, no obstante, no se quedó en la disciplina concursal sino que se amplió a otras materias. En el Derecho concursal español no existen jueces única y exclusivamente de lo concursal, sino jueces que, además del concurso de acreedores, conocen de otras materias mercantiles y civiles (art. 86 ter LOPJ). Entre ellas, se encuentran, las demandas en las que se ejerciten acciones relativas a competencia desleal, incluida la publicidad ilícita²¹.

Las acciones contra la competencia desleal incluyen la publicidad ilícita: las acciones frente a la publicidad ilícita serán las establecidas con carácter general para las acciones derivadas de la competencia desleal (art. 6.1 LGPu). La Ley general de publicidad añade que «si el contenido de la publicidad incumple los requisitos legalmente exigidos en esta o cualquier otra norma específica o sectorial, a la acción de cesación prevista en esta Ley podrá acumularse siempre que se solicite la de nulidad y anulabilidad, la de incumplimiento de obligaciones, la de resolución o rescisión contractual y la

²¹ Además, no hay que olvidar que los actos de competencia desleal pueden generar la actuación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia, si falsean de modo sensible la libre competencia, en todo o en parte del mercado nacional, y afectan al interés público. Se prohíben los *actos de competencia desleal que por falsear la libre competencia afecten al interés público*. Por esta vía no se trata de regular actos desleales –lo que está reservado a la normativa de competencia desleal– sino de coordinar ambas normas –Ley de defensa de la competencia y Ley de competencia desleal– permitiendo por este cauce la valoración de actos desleales especialmente perturbadores para el mercado. En este sentido, para que los actos de competencia desleal puedan ser sancionados como conductas prohibidas por la legislación de defensa de la competencia se exige la afectación del interés público, entendido como perturbación grave del mercado. Así, establece la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de julio de 2011, que se trata de «comportamientos de deslealtad mercantil que, en principio, sólo afectan a las empresas cuya respuesta jurídica se deja a la iniciativa de éstas (mediante el ejercicio de las oportunas acciones civiles) y se traduce en el resarcimiento de los daños y perjuicios privados ocasionados, adquieren un nuevo carácter, ya público, que permite su represión independiente a cargo de la autoridad administrativa encargada de velar por la defensa de la competencia. La ampliación de conductas perseguibles (...) se inspira en el hecho de que determinados comportamientos desleales de unos empresarios respecto de otros desbordan sus efectos perjudiciales meramente privados e inciden de lleno, y de modo desfavorable, en los intereses colectivos que la Administración Pública ha de tutelar (...) Es importante subrayar, pues, que la eventual actuación de los organismos administrativos encargados de preservar la libre competencia sólo resultará pertinente si las conductas desleales de los empresarios, además de serlo, falsean de manera sensible la competencia, esto es, distorsionan gravemente las condiciones de competencia en el mercado con perjuicio para el interés público».

de restitución de cantidades que correspondiera». Las acciones previstas contra la competencia desleal, incluida la publicidad ilícita son (art. 32 LCD): la acción declarativa de la deslealtad; la acción de cesación de la conducta desleal o de prohibición de su reiteración futura (si todavía no se ha iniciado el acto, procederá una acción de prohibición); la acción de remoción, dirigida a eliminar los medios mediante los cuales se ha cometido el acto ilícito y puede seguir cometiéndose (folletos con publicidad engañosa, envoltorios imitados); la acción de rectificación de las informaciones engañosas, incorrectas o falsas, que conforma una modalidad de remoción (puede ser individual –una afirmación– o puede llegar a constituir publicidad correctora o contrapublicidad, para contrarrestar los efectos de una publicidad engañosa duradera); la acción de resarcimiento de los daños y perjuicios, si ha intervenido dolo o culpa del agente (el resarcimiento podrá incluir la publicación de la sentencia); y la acción de enriquecimiento injusto, que sólo procederá si se lesiona un derecho de exclusiva u otra de análogo contenido económico y que requiere, además, enriquecimiento del demandado, empobrecimiento del demandante y relación de causalidad. En las sentencias estimatorias de las primeras cuatro acciones referidas, el tribunal, si lo estima procedente, y con cargo al demandado, podrá acordar la publicación total o parcial de la sentencia o, cuando los efectos de la infracción puedan mantenerse a lo largo del tiempo, una declaración rectificadora. Además, quien pretenda ejercitar una acción de competencia desleal podrá solicitar del juez la práctica de diligencias para la comprobación de aquellos hechos cuyo conocimiento resulte objetivamente indispensable para preparar el juicio. Tales diligencias se someten a lo previsto en la normativa de patentes (arts. 129 a 132 LP) y podrán extenderse a todo el ámbito interno de la empresa.

Por lo que respecta a la legitimación activa, cualquier persona física o jurídica que participe en el mercado y cuyos intereses económicos resulten perjudicados o amenazados por la conducta desleal está legitimada para interponer estas acciones –además de los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo en los casos de publicidad ilícita y resarcimiento de los daños y perjuicios– salvo la acción de enriquecimiento injusto que sólo puede ser interpuesta por el titular de la posición jurídica violada (art. 33.1 LCD). Además, también se reconoce legitimación «colectiva» para la interposición de acciones, a las asociaciones o corporaciones profesionales cuando resulten afectados los intereses de sus miembros y a las asociaciones o entidades que representen a los consumidores o a los colectivos protegidos, cuando el acto de competencia desleal perseguido afecte

directamente a los intereses de los consumidores o a los intereses de estos colectivos. En ambos casos, estas asociaciones y entidades podrán interponer estas acciones, salvo la acción de resarcimiento de daños y perjuicios y la acción de enriquecimiento injusto²². Así, junto a la tradicional legitimación privada se reconoce una legitimación colectiva, con el propósito de armonizar el régimen de la legitimación activa con la orientación general de la propia Ley y, al mismo tiempo, con la conveniencia de multiplicar la probabilidad de que las conductas incorrectas no queden sin sanción (*Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de abril de 2014*). Adicionalmente, la Ley general de publicidad prevé que frente a la publicidad ilícita por utilizar de forma discriminatoria o vejatoria la imagen de la mujer, están legitimados para el ejercicio de las acciones en la Ley de competencia desleal, salvo la acción de resarcimiento de daños y perjuicios y la acción de enriquecimiento injusto: a) La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género; b) El Instituto de la Mujer o su equivalente en el ámbito autonómico; c) Las asociaciones legalmente constituidas que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer y no incluyan como asociados a personas jurídicas con ánimo de lucro; d) El Ministerio Fiscal. La previsión de la Ley general de publicidad tiene mayor amplitud que la recogida en la Ley de igualdad al atribuir legitimación para ejercer la acción de cesación al Instituto de la Mujer u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas (art. 74 LOI)²³. Finalmente, la Ley de

²² La Ley de competencia desleal reconoce legitimación activa para la interposición de estas acciones, salvo la acción de resarcimiento de daños y perjuicios y la acción de enriquecimiento injusto, en defensa de los intereses generales, colectivos o difusos, de los consumidores y usuarios a: «a) El Instituto Nacional del Consumo y los órganos o entidades correspondientes de las comunidades autónomas y de las corporaciones locales competentes en materia de defensa de los consumidores y usuarios. b) Las asociaciones de consumidores y usuarios que reúnan los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios o, en su caso, en la legislación autonómica en materia de defensa de los consumidores y usuarios. c) Las entidades de otros Estados miembros de la Comunidad Europea constituidas para la protección de los intereses colectivos y de los intereses difusos de los consumidores y usuarios que estén habilitadas mediante su inclusión en la lista publicada a tal fin en el «Diario Oficial de las Comunidades Europeas».

²³ La Ley 29/2009, de 30 de diciembre, modifica también la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, general de publicidad, señalando en el Preámbulo que «cobra especial sentido la pervivencia del concepto de publicidad ilícita en el ámbito de la Ley general de publicidad garantizando las acciones y remedios que posibilitan su represión, especialmente frente a la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los derechos y valores reconocidos en la Constitución, significativamente en lo que se refiere a la infancia, la juventud y la mujer. El problema surge en ocasiones por el concurso entre la Ley general de publicidad y la Ley de competencia desleal, que hace necesario, y así lo recoge la jurisprudencia, la introducción de mecanismos de coordinación.

competencia desleal reconoce legitimación al Ministerio Fiscal para ejercitar la acción de cesación en defensa de los intereses generales, colectivos o difusos, de los consumidores y usuarios.

En cuanto a la legitimación pasiva, las acciones derivadas de la competencia desleal pueden ejercitarse contra cualquier persona que haya realizado u ordenado la conducta desleal o haya cooperado a su realización, salvo la acción de enriquecimiento injusto que sólo podrá dirigirse contra el beneficiario del enriquecimiento. En el supuesto de que la conducta desleal se hubiera realizado por trabajadores u otros colaboradores en el ejercicio de sus funciones y deberes contractuales, las acciones derivadas de la competencia desleal –salvo la acción de resarcimiento de daños y perjuicios y la acción de enriquecimiento injusto– deberán dirigirse contra el principal. Respecto a las acciones de resarcimiento de daños y de enriquecimiento injusto se estará a lo dispuesto por el Derecho Civil.

Las acciones que se interpongan individualmente prescriben por el transcurso de un año desde el momento en que pudieron ejercitarse y el legitimado tuvo conocimiento de la persona que realizó el acto de competencia desleal; y, en cualquier caso, por el transcurso de tres años desde el momento de la finalización de la conducta. Las acciones en defensa de los intereses generales, colectivos o difusos, de los consumidores y usuarios son imprescriptibles, tal y como prevé la normativa de defensa de los consumidores y usuarios, salvo en lo relativo a condiciones generales de la contratación depositadas en el Registro General de Condiciones Generales de la Contratación, que prescribirán a los cinco años desde que se hubiera practicado dicho depósito y siempre y cuando esas condiciones hayan sido objeto de utilización efectiva (art. 56 LGDCU).

Además de las acciones judiciales previstas en defensa de la competencia desleal y de la publicidad ilícita, en la Ley general para la defensa de los consumidores y usuarios se recoge como infracción: el uso de prácticas comerciales desleales con los consumidores o usuarios (art. 49.1.1) LGDCU) y las conductas discriminatorias en el acceso a los bienes y la prestación de

En ese sentido, se modifica la Ley general de publicidad, con objeto de disponer de un mismo cuerpo de acciones y remedios contra todas las prácticas comerciales que perjudiquen los intereses económicos de los consumidores, sin renunciar a la regulación específica de la publicidad y sin menoscabo de la legitimación especial que en la Ley general de publicidad se establece frente a la publicidad ilícita por utilizar de forma vejatoria o discriminatoria la imagen de la mujer.

los servicios, y en especial las previstas como tales en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 49.1.m) LGDCU). Las infracciones en materia de defensa de los consumidores y usuarios serán sancionadas por las administraciones públicas competentes con multas, cuyo importe dependerá de la graduación de la infracción (art. 51.1 LGDCU) y, en el supuesto de infracciones muy graves, la administración pública competente podrá acordar el cierre temporal del establecimiento, instalación o servicio por un plazo máximo de cinco años. En tal caso, será de aplicación la legislación laboral en relación con las obligaciones de la empresa frente a los trabajadores (art. 51.2 LGDCU). La Administración pública competente podrá acordar, como sanciones accesorias, frente a las infracciones en materia de defensa de los consumidores y usuarios (art. 52 LGDCU): a) El decomiso de la mercancía adulterada, deteriorada, falsificada, fraudulenta, no identificada o que pueda entrañar riesgo para el consumidor y usuario (los gastos derivados de estas medidas, incluidas, entre otras, las derivadas del transporte, distribución y destrucción, serán por cuenta del infractor), y b) la publicidad de las sanciones impuestas, cuando hayan adquirido firmeza en vía administrativa, así como los nombres, apellidos, denominación o razón social de las personas naturales o jurídicas responsables y la índole y naturaleza de las infracciones, siempre que concurra riesgo para la salud o seguridad de los consumidores y usuarios, reincidencia en infracciones de naturaleza análoga o acreditada intencionalidad en la infracción. Las infracciones se entenderán cometidas en cualquiera de los lugares en que se desarrollen las acciones u omisiones constitutivas de las mismas y, además, salvo en el caso de infracciones relativas a los requisitos de los establecimientos e instalaciones o del personal, en todos aquellos en que se manifieste la lesión o riesgo para los intereses de los consumidores y usuarios protegidos por la norma sancionadora (art. 47.2 LGDCU). Las autoridades competentes en materia de consumo sancionarán las conductas tipificadas como infracciones en materia de defensa de los consumidores y usuarios de los empresarios de los sectores que cuenten con regulación específica y las prácticas comerciales desleales con los consumidores o usuarios (art. 47.3 LGDCU).

Capítulo XIII

**APUNTES SOBRE PRESENTE Y FUTURO DE LA
TITULARIDAD COMPARTIDA DE LA EXPLOTACIÓN
AGRARIA EN ESPAÑA**

MARÍA ARÁNZAZU CALZADILLA*

BEGOÑA GONZÁLEZ ACEBES**

“Empoderar a las mujeres rurales es crucial para poner fin al hambre y la pobreza. Al negar derechos y oportunidades a las mujeres, negamos a sus hijos y sociedades la posibilidad de disfrutar de un futuro mejor”.

Ban Ki-moon

FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE
UNITED NATIONS

Día Internacional de las Mujeres Rurales, 2012

SUMARIO: 1. PLANTEAMIENTO.- 2. ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DE LA TITULARIDAD COMPARTIDA DE LA EXPLOTACIÓN AGRARIA EN ESPAÑA.- 3. PROPUESTAS JURÍDICAS A CONSIDERAR.

1. PLANTEAMIENTO

Es objetivo de este trabajo exponer la situación actual de la actividad de la mujer agraria, centrándonos en aportaciones, apuntes y algunas reflexiones en torno a las últimas innovaciones sobre la titularidad compartida de las explotaciones agrarias, que evidencian la necesidad de hacer visible el trascendente papel económico y social de la mujer en la actividad agraria.

Es unánime que la agricultura familiar¹ es un elemento clave para lograr la erradicación del hambre así como un desarrollo agrícola sostenible². En este

* Profesora contratada doctor (acreditada Titular Universidad) de Derecho Civil. Universidad de la Laguna.

** Profesora contratada doctora de Derecho Civil. Universidad de Valladolid.

¹ En la Conferencia Regional de la FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura) para América Latina y el Caribe de 2014 se incluyó un evento

contexto, hay que reconocer el especial rol que ha desarrollado siempre la mujer³ en la agricultura familiar⁴. Sólo las mujeres producen, según las

paralelo sobre agricultura familiar celebrado el 8 de mayo de 2014, que tuvo como principales objetivos: apoyar el desarrollo de políticas agrícolas, medioambientales y sociales favorables a la agricultura familiar sostenible; aumentar los conocimientos, la comunicación y la sensibilización de la opinión pública; comprender mejor las necesidades, el potencial y las limitaciones de los agricultores familiares, y garantizar el apoyo técnico; crear sinergias a favor de la sostenibilidad.

Por su parte, la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución A/RES/66/222 declaró el 2014 como el Año Internacional de la Agricultura Familiar, promovido por el Foro Rural Mundial, como acto de reconocimiento de la función de la agricultura pequeña y familiar. El objetivo prioritario fue fomentar a nivel mundial políticas activas en favor del desarrollo sostenible de los sistemas agrarios basados en la unidad familiar, proporcionar orientaciones para su puesta en práctica, potenciar el papel de las organizaciones agrarias y campesinas y sensibilizar al conjunto de la sociedad civil sobre la relevancia del apoyo a la agricultura familiar.

² En el Convenio de la Unesco de salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial de 17 de octubre de 2003 también están presentes los objetivos de la sostenibilidad de la agricultura, el desenvolvimiento de las políticas medioambientales y el desarrollo rural, pero considerados desde el punto de vista netamente social del mantenimiento y de la protección de valores naturales, universales y tradicionales. Doc. UNESCO ITH/10/5. COM/CONF.202/Decisions del 19 november 2010, pág. 52. V. UBERTAZZI, Benedetta, “Su alcuni aspetti problematici della convenzione per la salvaguardia del patrimonio culturale intangibile” en *Rivista di Diritto Internazionale*, vol. 94, fasc. 3, 2011, pp. 777 a 798; CAZORLA GONZÁLEZ, María José, “Protección de la tierra y de los agricultores activos como forma de potenciar el desarrollo rural” en *Revista de derecho agrario y alimentario*, año 27, n° 58, 2011, pp. 13 a 32. V. la monografía, desde el punto de vista de España, *Un marco jurídico para un desarrollo rural sostenible*, Coord. Esther Muñiz Espada, Ministerio MARM, 2011.

Por otro lado, los objetivos de desarrollo del milenio post 2015 se condensan en ocho. Tienen metas con un plazo de cumplimiento preestablecido e indicadores para medir el progreso, entre ellos en las áreas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. GADN (*Gender and Development Network*) 2013. *Achieving Gender Equality and Women's Empowerment in the Post-2015 Framework*. London: GADN; DUFLO, Esther, “Women's Empowerment and Economic Development” en *Journal of Economic Literature*, n° 50 (4), 2012, pp. 1051 a 1079; ELSON, Diane y BALAKRISHNAN, Radhika, “The Post-2015 Development Framework and the Realization of Women's Rights and Social Justice”, paper submitted to *UN Women Expert Group Meeting applying a gender equality perspective to the Post-2015 Development Framework and the SDGs*, November, 2012, pp. 1 a 7; CENTER FOR WOMEN'S GLOBAL LEADERSHIP (School of Arts and Sciences, Rutgers, The State University of New Jersey), “How to Apply a Human Rights Framework to Macroeconomic Strategies” en *NEXUS (Nexus Shaping Feminist Visions in the 21st century. Rutgers School of Arts and Science)*, n° 3, December, 2012; CERISE, Somali y FRANCAVILLA, Francesca., “Tackling the root causes of gender inequalities in the post-2015 development agenda” en *Submission to the global thematic consultation on addressing inequalities*, OECD Development Center, París, October, 2012.

³ La FAO estima que si las mujeres del campo (el 43 por ciento de la mano de obra agrícola en los países en desarrollo) tuviesen el mismo acceso que los hombres a recursos agrícolas, se podría aumentar la producción en las granjas de mujeres de países en desarrollo de un 20 por ciento a 30 por ciento y reducir potencialmente la cantidad de personas que sufren hambre en el mundo entre 100 y 150 millones de personas.

estadísticas, entre el 60 y el 80 por ciento de los alimentos de los países en desarrollo y el 50 por ciento de los de todo el mundo⁵. Pese a ello, hasta relativamente poco tiempo⁶, nunca se les ha reconocido su trascendental papel como productoras y suministradoras de alimentos así como su contribución a la seguridad alimentaria del hogar⁷: a esto se le ha llamado “invisibilidad del trabajo de la mujer en la actividad agraria”.

V., sobre la persona como eje del Derecho Agrario, ABREU BARROSO, Lucas, “El derecho agrario en los tiempos de crisis de la modernidad” en *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, vol. 44, nº 120, 2014, pp. 117 a 127. Respecto a la aplicación de la perspectiva de género en materia de desarrollo rural, ESPÍN ALBA, Isabel, “Políticas de igualdad en el desarrollo rural” en *El desarrollo sostenible en el ámbito rural*, VATTIER FUENZALIDA, Carlos (Dir.) y DE ROMÁN PÉREZ, C. (Coord.), Ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2009, pp. 67 a 88. V., también, RICO GONZÁLEZ, Margarita y GÓMEZ GARCÍA, Jesús María, “Análisis de los enfoques sobre género y desarrollo: algunas reflexiones acerca de la mujer y su incorporación al proceso de desarrollo rural” en *Mujer, empresa y medio rural: V Congreso Internacional Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales*, Coord. José Antonio Orejas Casas, Olatz Retortillo Atienza y Antonio José Piñeyroa de la Fuente, 2009, pp. 239 a 274; PÉREZ VALLEJO, Ana María, “La titularidad compartida de las explotaciones agrarias: un análisis desde la perspectiva de género” en *Revista de derecho agrario y alimentario*, año 29, nº 63, 2013, pp. 177 a 204.

⁴ V., por todos, CAZORLA GONZÁLEZ, María José, “La mujer como agente para la cooperación y el desarrollo rural” en *Revista de derecho agrario y alimentario*, Año 28, nº 60, 2012, pp. 33 a 46. Desde otra perspectiva, sobre el mismo tema, V. CORTIL FLORES, M^a José, “Mujer rural, medio ambiente y desarrollo sostenible” en *Mujeres y medioambiente: feminismo y ecología*, Editores: Álvaro A. Sánchez Bravo y Rosángela Angelín, 2014, pp. 91 a 107.

Desde un punto de vista sociológico, se ha afirmado que “No cabe plantear un desarrollo rural sin la presencia de mujeres y de mujeres jóvenes. Lo primero, para atajar los fuertes procesos de masculinización en el grupo de jóvenes; y segundo, para dotar de nueva energía demográfica a una sociedad rural fuertemente envejecida. Si no se da un equilibrio entre sexos es imposible que haya agricultores y sociedad rural”, GARCÍA SANZ, Benjamín, “La mujer rural en los procesos de desarrollo de los pueblos” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 55, 2004, pág. 120.

⁵ V., con carácter general desde el punto de vista internacional, todos los trabajos de los cinco continentes incluidos en la monografía *Agricultura familiar. Reflexiones desde cinco continentes en el año de la agricultura familiar 2014*, Dir. Leticia A. Bourges y Esther Muñiz Espada, Ed. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Madrid, 2014.

Según los datos recogidos por la FAO sobre América Latina a septiembre de 2015, el porcentaje de mujeres a cargo de explotaciones agropecuarias en América Latina y el Caribe está aumentando: en la región, entre el 8% y el 30% de las explotaciones están a cargo de una mujer.

⁶ VELASCO ARRANZ, Ana, “Una imagen integradora: la mujer en la agricultura familiar” en *Agricultura familiar. Reflexiones desde cinco continentes en el año de la agricultura familiar 2014*, Dir. Leticia A. Bourges y Esther Muñiz Espada, Ed. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Madrid, 2014, pp. 83 a 95, [en línea], disponible en: <http://www.fao.org/americas/recursos/politicas-mujeres-rurales/es/> [consulta: 30 de julio de 2015].

⁷ Los estudios de la FAO confirman que la mujer, “(...) pilar de la agricultura de pequeña escala, del trabajo campesino y de la cotidiana subsistencia familiar, tiene mayores dificultades que el hombre a la hora de acceder a recursos como la tierra y el crédito y los insumos y servicios que

Ante esta situación, son intensas las advertencias las intervenciones poco a poco distintos organismos tanto a nivel internacional (sobre todo la FAO) como a nivel europeo han ido implicándose para evitar que se siga perpetuando este esquema y hacer propuestas en este sentido. Así, parte, la Agrupación Europea de Cooperación Territorial, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional y el Fondo Social Europeo han tomado en consideración la igualdad o no indiscriminación en su sentido más amplio y lo han ido plasmando en distintas resoluciones y pronunciamientos que se han venido consolidando con el paso de los años hasta la actualidad⁸.

En el mismo sentido ha ido pronunciándose el Parlamento Europeo. Concretamente, en su Resolución de 12 de marzo de 2008 sobre la situación de la mujer en las zonas rurales hizo un llamamiento a los Estados miembros y a la Comisión Europea para que tengan presente la situación de los cónyuges colaboradores -por lo general de sexo femenino- en la agricultura y en pequeñas y medianas empresas (PYME), quienes en muchos Estados miembros carecen de una posición jurídica adecuada, lo que acarrea problemas financieros y jurídicos específicos en cuanto al derecho a permisos por maternidad o enfermedad, a la acumulación de derechos de pensión y al acceso a la seguridad social, entre otras cuestiones; y pide a los Estados miembros que desarrollen la figura jurídica de la titularidad compartida para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección en materia de seguridad social y el reconocimiento de su trabajo.

También la Resolución del Parlamento Europeo de 5 de abril de 2011, sobre *El papel de las mujeres en la agricultura y las zonas rurales* (2010/2054(INI)) (2012/C 296 E/02), destacó la importancia de incorporar el principio de

umentan la productividad. Los esfuerzos e iniciativas internacionales, realizados sobre todo desde la Conferencia Mundial sobre la Mujer, México, 1975, potenciaron el reconocimiento de la participación decisiva de la mujer en el desarrollo rural y de otros sectores. Sin embargo, aún queda mucho por hacer". FAO FOCUS, *La mujer y la seguridad alimentaria*, [en línea], disponible en: <http://www.fao.org/focus/s/women/Sustin-s.htm> [consulta: 13 de junio de 2015]. V. también, BOURGES, Leticia A., GONZÁLEZ ACEBES, Begoña y MUÑIZ ESPADA, Esther, "Seguridad alimentaria: dificultades y oportunidades" en *Revista de derecho agrario y alimentario*, año n° 30, n° 64, 2014, pp. 7 a 32.

⁸ V., por todos, MUÑIZ ESPADA, Esther, "Observatorio de legislación agraria: La mujer en la actividad agraria: reconocimiento y perspectivas en la UE" en *Agricultura familiar. Reflexiones desde cinco continentes en el año de la agricultura familiar 2014*, Dir. Leticia A. Bourges y Esther Muñiz Espada, Ed. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Madrid, 2014, pp. 21 a 27.

igualdad en la PAC, como forma de promover el crecimiento económico sostenible y el desarrollo rural, ofreciendo a las mujeres y a sus familias razones para quedarse en el medio rural; se pide, por tanto, a la Comisión que se abstenga, en el marco de las negociaciones sobre el próximo marco financiero plurianual, de seguir reduciendo la proporción del presupuesto total destinado al gasto agrícola; y que, entre otras medidas, en el marco de la próxima reforma de la PAC, las necesidades de las mujeres en el ámbito rural y el papel de aquellas que son profesionales de la agricultura sean contemplados y priorizados, tanto en el acceso a determinados servicios como a las ayudas, en función de la necesidad territorial en cada Estado miembro⁹.

También el Comité Económico y Social Europeo ha jugado un papel importante en este proceso. En el año 2012 emitió un dictamen de iniciativa sobre el tema *El papel de la mujer como promotora de un modelo de desarrollo e innovación en la agricultura y las zonas rurales* (2012/C 299/06), en el que recomendaba que todos los Estados miembros de la UE promuevan el reconocimiento jurídico de los cónyuges colaboradores a efectos de la protección social y sanitaria así como que lleve a cabo la concreción, en el ámbito de la UE, de *un marco normativo para la titularidad compartida*, eventualmente mediante la configuración de un estatuto de la mujer agricultora, desarrollando aún mejor la coherencia entre la PAC y las políticas de desarrollo rural y de cohesión territorial.

En mayo de 2011, el Consejo de la UE adoptó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, luchar contra la segregación en el mercado laboral, promover una mejor conciliación de la vida para las mujeres y los hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres. El 20 de diciembre de 2013 se publicaron en el DOUE los nuevos Reglamentos de los Fondos Estructurales y de Inversión (FEI) que serán aplicables para el período 2014-2020 (todos excepto el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca). Los FEI aplicables en España para el período 2014-2020 serán cuatro: 1. Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER); 2. Fondo Social Europeo (FSE); 3. Fondo Europeo Agrícola de

⁹ La situación de la mujer en las zonas rurales se contempló también en la Resolución A6-0031/2008 del Parlamento Europeo de 12 de marzo de 2008, (2007/2117 (INI)), (2009/C 66 E/04), DOUE 20 de marzo de 2009.

Desarrollo Rural (FEADER) y 4. Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP). El Fondo de Cohesión ya no se aplicará a España en 2014-2020.

En su reciente Resolución de 10 de marzo de 2015, sobre los progresos en la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2013 (2014/2217(INI)), el Parlamento Europeo, en su pronunciamiento nº 19 pide expresamente a los Estados miembros que “(...) *incluyan en los programas de desarrollo rural estrategias para impulsar los puestos de empleo para las mujeres en zonas rurales, garantizándoles así unas pensiones dignas, y políticas que promuevan la presencia de mujeres en los foros políticos, económicos y sociales de dicho sector y que fomenten más la igualdad de oportunidades en zonas rurales, en consonancia con la multifuncionalidad de la agricultura*”.

2. ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DE LA TITULARIDAD COMPARTIDA DE LA EXPLOTACIÓN AGRARIA EN ESPAÑA

Según datos de la EPA de 2014, en España el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, estaba ocupado por un 23,3% de mujeres frente a un 76,7% de hombres. Pese a ello, el 70% de titulares de una explotación agraria son hombres frente al 23% que corresponde a mujeres¹⁰, concretamente, según el último Censo Agrario realizado en el año 2009, existen 646.483 hombres titulares de explotaciones agrarias frente a tan sólo 283.291 mujeres¹¹. Esta posición es fruto de una consolidación paulatinamente realizada a lo largo de muchos años¹².

¹⁰ En la UE-28 en el año 2013, el 84,9% del total de mujeres ocupadas lo están en el sector servicios, el 11,2% en el sector industria y el 4,0% en el sector agricultura. En España en el mismo año, el 90,0% de mujeres ocupadas trabajaban en el sector servicios, el 7,8% en el sector industria y el 2,2% en el sector agricultura. Fuente: INE 2013.

V., con datos recientes, GOERLICH GISBERT, Francisco J. y CANTARINO MARTÍ, Isidro, “Estimaciones de la población rural y urbana a nivel municipal” en *Estadística Española*, Vol. 57, número 186, 2015, pp. 5 a 28.

¹¹ Fuente: INE 2009.

¹² V. SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, Ángel, “El derecho agrario en España: perspectiva histórica y prospectiva” en *Agricultura ante el tercer milenio*, Coord. Francisco Lledó Yagüe y Ramón Herrera Campos, 2002, pp. 1107 a 1138; LUNA SERRANO, Agustín, “Aparición y consolidación del Derecho Agrario” en *Estudios de derecho de obligaciones: homenaje al profesor Mariano Alonso Pérez*, Coord. Eugenio Llamas Pombo, vol. 2, 2006, pp. 181 a 190; GARCÍA CANTERO, Gabriel, “Visión sobre el derecho agrario desde la perspectiva de un homenaje” en *Revista de derecho agrario y alimentario*, año 25, nº 54, 2009, pp. 101 a 113; NAVARRO FERNÁNDEZ, José Antonio, “Desarrollo del derecho agrario en España desde 2009” en *Revista de derecho agrario y alimentario*, año 27, nº 58, 2011, pp. 91 a 108;

Consciente de esta realidad y del principio de igualdad que impera en nuestro ordenamiento¹³, la Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural, emprendió un proceso de mejora de la situación socioeconómica de la población de las zonas rurales y el acceso a unos servicios públicos suficientes y de calidad, a través de acciones y medidas multisectoriales, concediendo una atención preferente a las mujeres¹⁴ y a los jóvenes.

Por su parte, el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio ambiente español¹⁵ ha reconocido la trascendencia del papel de la mujer en la actividad agraria, en sintonía con las iniciativas europeas y a la tendencia mundial de empoderamiento de las mujeres rurales como agentes de desarrollo económico y social, si bien, existen bastantes puntos débiles que deben tenerse en cuenta¹⁶. El Ministerio reconoce ir realizando una labor

COSIALLS UBACH, Andrés Miguel, “La explotación familiar agraria española en el siglo XXI” en *Agricultura familiar. Reflexiones desde cinco continentes en el año de la agricultura familiar 2014*, Dir. Leticia A. Bourges y Esther Muñiz Espada, Ed. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Madrid, 2014, pp. 73 a 81.

¹³ El art. 14 de la Constitución Española establece que la población española es igual ante la ley, “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Por su parte, el artículo 9.2 señala que son los poderes públicos quienes deben “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud; y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

También es cierto que existe lo que se ha denominado como “masculinización de la sociedad rural”: según los datos del padrón del año 2013 recogidos por el INE, el índice de masculinidad de los municipios del medio rural es del 108,1%, mientras que el índice de masculinidad nacional es del 96,9%.

¹⁴ MARTÍNEZ LEÓN, Inocencia María, NAVARRO RÍOS, María Jesús, MARTÍ DE OLIVES, Ana y DE MIGUEL GÓMEZ, M^a Dolores, “El papel de la mujer, clave para un desarrollo rural sostenible” en *Desarrollo y trabajo de las mujeres en el medio rural*, Coord. Juana Aznar Márquez, Ana Martí de Olives, María Jesús Navarro Ríos, Anastasia Téllez Infantes, 2009, pp. 13 a 52.

¹⁵ Concretamente, su Subdirección de Modernización de Explotaciones, destaca el importante papel que desempeñan las mujeres rurales en el logro de los objetivos planteados por la Ley 45/2007, y ha puesto en marcha diversas líneas de actuación relacionadas con la igualdad de género en el medio rural en colaboración con otros departamentos ministeriales y Administraciones públicas, tanto estatales como autonómicas.

¹⁶ MUÑIZ ESPADA, Esther, “El nuevo estatuto jurídico de la coparticipación en la actividad agraria”, *Revista española de Derecho agrario y alimentario*, jun-dic, 2012, pp. 103-129. CABALLERO LOZANO, José María, CUESTA SAENZ, José María, MUÑIZ ESPADA, Esther, SERRANO ARGUELLO, Noemí, “Revisión técnica a propósito de la ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias” en *Revista de Derecho agrario y alimentario*, enero-junio, 2012, pp. 113 a 139.

continua de estudio y seguimiento –lo que es también función específica del Observatorio de Legislación Agraria– “de cara a valorar las iniciativas dirigidas a conseguir la plena equidad entre mujeres y hombres que viven en el medio rural, en consonancia con los objetivos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y, en concreto, en su artículo 30 relativo al Desarrollo Rural”¹⁷.

Hay que tener en cuenta que el Plan Estratégico para la Igualdad de género en el Desarrollo sostenible del medio rural 2011-2014 señalaba las actuaciones que la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal ha realizado durante dicho período para dar respuesta a la discriminación que sufren las mujeres en todas las sociedades y culturas, acentuada en el medio rural¹⁸ por su débil situación demográfica y socioeconómica¹⁹.

¹⁷ En virtud de lo dispuesto en el artículo 30.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Gobierno promoverá y desarrollará el régimen de cotitularidad de bienes, derechos y obligaciones en el sector agrario y la correspondiente protección de la Seguridad Social.

¹⁸ CALATRAVA REQUENA, Javier, “Mujer y desarrollo rural en la globalización: de los proyectos asistenciales a la planificación de género” en *Globalización y mundo rural*, nº 803, 2002, pp. 73 y ss.; CAMARERO RIOJA, Luis A., “Agricultoras rurales: una profesión desigual” en *Un marco jurídico para un medio rural sostenible*, Coord. Muñiz Espada, Esther, Madrid, 2011, pp. 311 y ss.; CAMARERO RIOJA, Luis A. y SAMPEDRO GALLEGU, Rosario, “¿Por qué se van las mujeres? El continuum de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural” en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 124, 2008, pp. 73 a 105; CRUZ SOUZA, Fátima y otros, “Algunas aportaciones de la psicología social a las mujeres emprendedoras en territorios rurales” en *Aportes para la construcción de lo colectivo*, Montevideo, 2006; CRUZ SOUZA, Fátima, *Género, psicología y desarrollo rural: la construcción de nuevas identidades*, Ed. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid, 2006; ESPÍN ALBA, Isabel, “Políticas de igualdad en el desarrollo rural” en *El desarrollo sostenible en el ámbito rural*, VATTIER FUENZALIDA, C. (Dir.) y DE ROMÁN PÉREZ, C. (Coord.), Ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2009, pp. 67-88.; ESPIN ALBA, Isabel, “La titularidad compartida de las explotaciones agrarias. Perspectivas a partir del Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo” en *El levantamiento del velo: las mujeres en el Derecho privado*, Ed. Tirant lo Blanch, 2011, pp. 1343 y ss.; FAO, *Le statut juridique de la femme rurale: restrictions limitant la participation des femmes au développement rural*, 1980; FADEMUR, *La Cotitularidad de las Explotaciones respecto al Sistema de Protección Social y posibles alternativas. Análisis desde una perspectiva de género*, publicado por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 2007; GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Yolanda, “El sector agrario desde la perspectiva de género” en *Revista de Derecho agrario y alimentario*, nº 60, 2012, pp. 65 a 90; VELASCO ARRANZ, Ana, “La igualdad de género y su alcance en el sector agrario” en *Revista de Derecho agrario y alimentario*, nº 59, 2011, pp. 127 a 150; HERRERA CAMPOS, Ramón, “Un ejemplo de agricultura productiva y eficiente. La mujer emprendedora en la empresa agraria” en *Homenaje al profesor Carlos Vattier Fuenzalida*, Coord. José María de la Cuesta Sáenz, Elena Vicente Domingo, María Teresa Carrancho Herrero, José María Caballero Lozano y Raquel de Román Pérez, 2013, pp. 685 a 694.

El siguiente paso normativo vino representado por la entrada en vigor del Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias, que únicamente desplegaba efectos administrativos²⁰. Por su parte, la Ley 19/1995, de modernización de explotaciones agrarias, en su art. 4.2, al referirse a la explotación agraria que tuviera la consideración de prioritaria ya especificaba que “*en caso de matrimonio, la titularidad de la explotación podrá recaer, a estos efectos, en ambos cónyuges, siendo suficiente que uno de ellos reúna los requisitos indicados...*”²¹. Este es uno de los motivos por los que se ha venido reclamando desde distintos sectores un específico estatuto profesional de la mujer agricultora²².

La Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, aprobada el 22 de septiembre de 2011, pretende dar esa anhelada visibilidad a la mujer en la actividad agraria²³. En su Preámbulo

¹⁹ Este Plan marca un profundo cambio en la Política Nacional de Desarrollo Sostenible del Medio Rural con respecto al I Plan 2007-2010. Pretende contribuir a combatir la doble discriminación que sufren las mujeres que viven y trabajan en el medio rural; frenar el éxodo femenino de las zonas rurales a las zonas urbanas, contribuyendo, así, a combatir el despoblamiento, la masculinización y el envejecimiento de la población rural; e impulsar la incorporación de las mujeres al mercado laboral, garantizando su participación en el desarrollo económico del medio rural. La intención subyacente es superar la ausencia de enfoque de género para consolidar una política más integral y transversal.

²⁰ V. AMAT LLOMBART, Pablo, “La titularidad compartida de las explotaciones agrarias y su “nuevo” régimen legal” en *Estudios de derecho agrario: 2009*, Coord. Ángel Sánchez Hernández, 2010, pp. 11 a 32.

²¹ Es decir, bastaba que uno de ellos tuviera por ejemplo la consideración de agricultor profesional o estuviera dado de alta en el régimen Especial Agrario de la Seguridad Social o en el régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o autónomos en función de su actividad agraria.

No hay que olvidar, llegados a este punto que en la mayor parte de los casos, la mujer inicia su actividad en la explotación a partir de su matrimonio con el agricultor. V., en este sentido, CÀNOVES I VALIENTE, Gemma, GARCÍA RAMÓN, María Dolores y SOLSONA PAIRÓ, Montserrat, “Mujeres agricultoras, esposas agricultoras: un trabajo invisible en las explotaciones familiares” en *Revista de Estudios Agrosociales*, n° 147, 1989, pp. 45 a 70.

²² V., un resumen de las principales reivindicaciones, en BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María, “La titularidad compartida: un derecho de la mujer rural” en *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, n° 28, 2011, pp. 34 a 45.

²³ GARCÍA DE PABLOS, Jesús Félix, “Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias” en *Actualidad jurídica Aranzadi*, n° 832, 2011, pág. 6. Desde el punto de vista de las CCAA españolas pueden consultarse, entre otros, ESPÍN ALBA, Isabel, “La compañía familiar gallega y la modernización del derecho agrario en Galicia” en *Agricultura ante el tercer milenio*, Coord. Francisco Lledó Yagüe y Ramón Herrera Campos, 2002, pp. 447 a 464; RICO GONZÁLEZ, Margarita y GÓMEZ GARCÍA, Jesús María, “La contribución económica de la mujer al desarrollo del medio rural de Castilla y León: un análisis aplicado al turismo rural” en *Anales de estudios económicos y empresariales*, n° 19, 2009, pp. 257 a 296; ALARIO

se afirma que “en el ámbito de la explotación familiar del medio rural, son muchas las mujeres que comparten con los hombres las tareas agrarias, asumiendo buena parte de las mismas y aportando tanto bienes como trabajo. Sin embargo, en la mayoría de los casos, figura sólo el hombre como titular de la explotación agraria, lo que dificulta que se valore adecuadamente la participación de la mujer en los derechos y obligaciones derivados de la gestión de dicha explotación, en condiciones de igualdad”. Esta norma plantea fundamentalmente²⁴ el desarrollo de la figura de la titularidad compartida²⁵, junto a un régimen fiscal y medidas en materia de Seguridad Social aplicables a este tipo de explotaciones agrarias, un régimen de ayudas públicas y subvenciones y un derecho de compensación económico con carácter subsidiario²⁶. El sistema cuenta con cuatro medidas: la colaboración, la coexplotación, la asociación y los mecanismos del Derecho matrimonial que indemnizan a la esposa por su colaboración en el

TRIGUEROS, Milagros, “Las mujeres en el desarrollo rural de Castilla y León” en *Mujer, empresa y medio rural: V Congreso Internacional Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales*, Coord. José Antonio Orejas Casas, Olatz Retortillo Atienza y Antonio José Piñeyroa de la Fuente, 2009, pp. 101 a 118; RAMÓN FENÁNDEZ, Francisca, “La titularidad compartida en las explotaciones agrarias: el caso de estudio de la Comunidad Valenciana” en *La adecuación del derecho civil foral valenciano a la sociedad actual*; Coord. Francisca Ramón Fernández, 2009, pp. 143 a 156; NAVARRO RÍOS, María Jesús, “Mujer y trabajo en el mundo rural murciano” en *Desarrollo y trabajo de las mujeres en el medio rural*, Coord. Juana Aznar Márquez, Ana Martí de Olives, María Jesús Navarro Ríos y Anastasia Téllez Infantes, 2009, pp. 71 a 92; ESTEBAN SALVADOR, María Luisa, GARGALLO CASTEL, Ana y PÉREZ SANZ, Francisco Javier, “El papel de la mujer en las cooperativas agrícolas turolenses” en *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, n° 74, 2012 (Ejemplar dedicado a: Aspectos económicos y financieros de la economía social), pp. 177 a 206.

²⁴ V. CABALLERO LOZANO, José María, “La unificación del concepto jurídico de profesionalidad agraria: otra ocasión perdida con la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias” en *El desarrollo rural en la Política Agrícola Común 2014-2020*, Coord. Carlos Vattier Fuenzalida, Raquel de Román Pérez, Pablo Amat Llombart, 2012, pp. 115 a 158.

²⁵ VALIÑO CES, Almudena y ALONSO SALGADO, Cristina, “Análisis jurídico de la discriminación de la mujer en relación a la titularidad compartida en las explotaciones agrarias. Comparativa entre el Real Decreto 297/2009 y la Ley 35/2011” en *Mujeres en riesgo de exclusión social y violencia de género*, Coord. Óscar Fernández Álvarez, 2014, pp. 391 a 398.

²⁶ El Gobierno encomendó al Consejo de Estado la elaboración de un estudio sobre los efectos jurídicos y el alcance de la figura de la titularidad compartida sobre la normativa con rango de ley que pudiera verse afectada y sobre propuestas de las modificaciones necesarias o bien de nuevas normas. En su extenso informe, evacuado el 14 de abril de 2010, entre otras medidas, el Consejo de Estado propone, además de una regulación jurídica privada de la situación de titularidad compartida (cotitularidad de bienes), la creación de una figura específica que permita desplazar la titularidad de la explotación y de la actividad desde una persona individual hacia una persona jurídica, recomendación que no pasó a la Ley.

momento de la disolución. No obstante, hay que tener en cuenta siempre que la figura de la titularidad compartida se basa en la voluntariedad, por lo que si el titular de la explotación se niega a incluir a la mujer que participa en la actividad agraria como cotitular o si se disuelve la pareja sin haber formalizado la cotitularidad, la opción es la compensación económica por la colaboración efectiva en la explotación agraria²⁷.

La titularidad compartida conlleva la existencia de hombre y mujer²⁸, si bien es claro que esta fórmula organizativa es, por supuesto, distinta de las ya

²⁷ Conforme a lo previsto en el art. 1.2 de la Ley (desarrollado en los arts. 13 y ss. de la misma), quien participando de manera efectiva y regular no reciba pago o contraprestación alguna por el trabajo realizado y no haya constituido con su cónyuge o pareja de hecho una titularidad compartida tendrá derecho a una compensación económica. La acreditación del trabajo efectivo se podrá hacer por cualquier medio de prueba admitido en Derecho, si bien se presumirá dicho trabajo efectivo –expresa la Ley– en el caso de matrimonios cuyo régimen económico sea el de gananciales. V. CAZORLA GONZÁLEZ, María José, “Los derechos de crédito generados a favor del cónyuge o conviviente frente al titular de la explotación agraria en la Ley de titularidad compartida 37/2011, de 4 de octubre” en *Estudios de Derecho civil en homenaje al Prof. J. González García*, Coord. Jiménez Liébana, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2012, pp. 297 a 316.

Conforme a lo previsto en la Ley y en su art. 14.1, el cálculo de la compensación se tendrá en cuenta el valor real de la explotación agraria, el tiempo efectivo y real de colaboración en la actividad agraria y la valoración de la actividad en el mercado, extremos que se probarán por los medios de prueba admitidos en derecho. Estos criterios son una referencia: podrían tenerse en cuenta otros parámetros o elementos para la determinación (si bien no podrían ser causa de perjuicio o llevados a cabo en fraude de acreedores o legitimarios) pudiendo por tanto las partes pactar sobre la cuantía, forma, plazos y garantía para el pago de la compensación. El interesado, que tiene derecho a exigirla, puede dirigirse al titular de la explotación o a sus herederos, también puede renunciar a ella o no solicitarla, como pueden también sus herederos solicitarla si no hubiera renunciado el titular a dicho crédito. V., MARTÍN MELÉNDEZ, María Teresa, “El derecho a la compensación de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias: juicio crítico” en *Homenaje al profesor Carlos Vattier Fuenzalida*, Coord. José María de la Cuesta Sáenz, Elena Vicente Domingo, María Teresa Carrancho Herrero, José María Caballero Lozano y Raquel de Román Pérez, 2013, pp. 859 a 876; CARRETERO GARCÍA, Ana, “Explotaciones agrarias de titularidad compartida y compensación económica por colaboración efectiva del cónyuge o pareja de hecho en los supuestos de extinción de la relación” en *Revista de derecho agrario y alimentario*, año nº 30, nº 64, 2014, pp. 33 a 72; MARTÍN MELÉNDEZ, María Teresa, “Estudio jurídico civil de la explotación agraria de titularidad compartida y de la compensación por colaboración efectiva en la explotación agraria desde la perspectiva del régimen económico matrimonial” en *Anuario de Derecho Civil*, vol. 67, nº 2, 2014, pp. 517 a 597.

²⁸ Para favorecer al mismo tiempo el relevo generacional el legislador a través de la misma figura de la titularidad compartida podría haber tomado en consideración también la inclusión de otras mujeres, como a las hijas, es decir, descendientes, pero lo limita simplemente al matrimonio o pareja de hecho. Tampoco entendemos que podría plantearse aplicar esta figura a las explotaciones en las que ambos miembros de la pareja sean mujeres, porque la interpretación teleológica de la norma no deja duda que las medidas que se integran en esta Ley son medidas en beneficio de las mujeres agricultoras respecto del varón. Eso deja claro el Preámbulo de la Ley,

desarrolladas por la legislación como trabajadora autónoma, por cuenta ajena, como titular de la explotación, como socia o como cooperativista. La titularidad compartida no tiene por qué coincidir con la titularidad de los elementos de la explotación, por lo que la transformación de la titularidad individual a compartida no conlleva necesariamente la de la titularidad de los bienes. Tampoco tiene la mujer que ser agricultora a título principal, pudiendo desempeñar su actividad agraria en cualquier de sus manifestaciones.

El artículo 2 de la Ley la define como “*la unidad económica, sin personalidad jurídica y susceptible de imposición a efectos fiscales, que se constituye por un matrimonio o pareja unida por análoga relación de afectividad*”²⁹, para la gestión conjunta de la explotación agraria”. Ha de destacarse, desde este primer momento, el hecho de que el legislador español ha optado por conformar esta modalidad de explotación agraria sin personalidad jurídica propia³⁰, lo que puede hacer que la misma aparezca como poco atractiva para los destinatarios principales de la misma.

Las principales características de esta forma organizativa son las siguientes:

- a) La administración, representación y responsabilidad sobre la explotación corresponde a ambos titulares;
- b) La representación será solidaria e ilimitada, con excepción de los actos que supongan disposición, enajenación o gravamen de la misma, donde la representación será mancomunada.
- c) Ambos titulares son beneficiarios directos de las ayudas y subvenciones de las que sea objeto la explotación y se toma en cuenta la cotización en la Seguridad Social por parte de ambos miembros³¹.

aunque no, de igual modo, su articulado. Consideramos que el art. 1 debería haber prescrito que la Ley se aplica exclusivamente a este supuesto. La Ley trata de sacar a la mujer de un papel secundario y dependiente del primer titular, que venía siendo el marido, poniendo en valor el trabajo de la mujer en este sector y su reconocimiento.

²⁹ POVEDA BERNAL, Margarita Isabel, “La nueva Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias: Incidencia en el Derecho de familia” en *El desarrollo rural en la Política Agrícola Común 2014-2020*, Coord. Carlos Vattier Fuenzalida, Raquel de Román Pérez y Pablo Amat Llombart, 2012, pp. 183 a 236.

³⁰ En el Informe del Consejo de Estado ya se advierte que “la titularidad compartida de las explotaciones agrarias hace referencia a una institución cuyo régimen jurídico plantea problemas de delimitación”.

³¹ SERRANO ARGÜELLO Noemí, “Agricultores y Seguridad Social. El sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios” en *Relaciones Laborales*, nº 22, 2008, pp. 11-43; y de la

- d) Los rendimientos generados por la explotación se reparten al 50%³², según el art. 5 de la Ley.
- e) La aportación de trabajo en la actividad agraria, forestal o ganadera tiene que ser del 50% obligatoriamente³³, dado que en la tributación en el IRPF se deben atribuir los rendimientos a partes iguales entre los partícipes³⁴.
- f) La aportación de bienes de la explotación, al constituirse la titularidad compartida se deben aportar los bienes y derechos de la anterior explotación, pudiéndose dar el caso de que sean aportados por una sola persona. La participación de ambos a partir de ese momento en que se constituye la titularidad compartida es del 50%.

misma autora junto a DUEÑAS HERRERO L. Javier, “El trabajo de la mujer en el mundo agrario. Ayer y hoy de las leyes sociales” en *Foro de Legislación agraria*, MAGRAMA; VICEDO CAÑADA, Luisa, “La mujer agraria y las diferentes formas contractuales laborales: especial mención al trabajo a tiempo parcial” en *Revista de Derecho agrario y alimentario*, nº 59, 2011, pp. 151 y ss.; SERRANO ARGÜELLO Noemí, “La titularidad compartida de las explotaciones agrarias. Una regulación insuficiente para fomentar la plena integración de la mujer en la agricultura” en *Un marco jurídico para un desarrollo rural sostenible*, Coord. Esther Muñiz Espada, Ministerio MARM, 2011, pp. 353 a 374.

³² El porcentaje del 50% que fija la norma debería haber dejado paso a un reparto convencional por los interesados y, en todo caso, se debería haber elegido una fórmula que fuera compatible con cualquier tipo de régimen económico matrimonial; no parece lógica esta limitación de la autonomía de la voluntad, y esta solución conduce a una igualdad mal entendida; la participación en los beneficios, como la participación en las pérdidas, también está condicionada por las inversiones aportadas o la cuantificación concreta de la participación en el trabajo, entre otros elementos.

V. sobre los regímenes económicos, DE LA IGLESIA MONJE, Isabel, “Relaciones entre regímenes económicos y la figura de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias” en *Horizon 2020. Impulsando el sector agrario y el medio rural*, Coord. Esther Muñiz Espada; Pablo Amat Llombart, Ed. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, 2013, 1ª Ed., pp. 213 a 235.

Sobre pactos sucesorios relacionados con la empresa familiar V. MUÑIZ ESPADA, Esther, “Pactos sucesorios, pactos de familia y empresa agraria” en *Revista jurídica del Notariado*, nº 81, 2012, pp. 167 a 224; GONZÁLEZ ACEBES, Begoña, “Promoviendo a la mujer en la sucesión de la empresa agraria” en *Estudios de derecho de sucesiones: “Liber amicorum”* Teodora F. Torres García, Coord. Margarita Herrero Oviedo; Andrés Domínguez Luelmo (Dir.) y María Paz García Rubio (Dir.), 2014, pp. 547 a 570.

³³ Podría haberse considerado también el acceso de la mujer a la cotitularidad, también a través de esta figura, sin su participación directa en la explotación, simplemente, por ejemplo, aportando bienes.

³⁴ Sobre el régimen fiscal de la titularidad compartida puede verse GÓMEZ JIMÉNEZ, Carlos, “La titularidad compartida de las explotaciones agrarias” en *Revista Tributaria oficinas liquidadoras*, nº 38, 2013, pág. 11 y ss.

Sentado lo anterior ha de plantearse cuál es la efectividad que en la práctica ha tenido la implantación de esta figura. Los datos hablan por sí solos. A fecha de 25 de junio de 2015, el número de explotaciones por Comunidades Autónomas que constan en el Registro de Titularidad Compartida, según el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medioambiente³⁵ es el siguiente:

ARAGÓN	6
CANARIAS	
CANTABRIA	3
CASTILLA LA MANCHA	23
CASTILLA Y LEÓN	63
CATALUÑA	7
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	3
COMUNIDAD VALENCIANA	1
EXTREMADURA	
GALICIA	13
ISLAS BALEARES	
MADRID	
MURCIA	1
PAIS VASCO	
PRINCIPADO DE ASTURIAS	4
RIOJA	12
TOTAL	136

Los datos son concluyentes: en la práctica el empleo de esta posibilidad (la titularidad compartida de la explotación agrícola) apenas tiene trascendencia en tanto en cuanto hay incluso algunas Comunidades Autónomas en las que no se ha llevado a cabo ni un solo registro hasta el momento (junio 2015). Esta realidad, conocida por las autoridades³⁶ conlleva la necesidad de realizar un análisis del porqué de esta situación.

3. PROPUESTAS JURÍDICAS A CONSIDERAR

A nivel internacional es incuestionable el interés del legislador por hacer más visible el trabajo y el reconocimiento de la mujer en la actividad agraria,

³⁵ V. [en línea] http://www.magrama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/ [consulta: 30 de junio de 2015].

³⁶ El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente de España prevé PLAN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL, de 18 de febrero de 2015. Establece entre sus objetivos “Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero”, e incluye a las mujeres que viven en el medio rural como uno de los grupos prioritarios de acción, dado su mayor riesgo de vulnerabilidad, reconociendo la necesidad de promover el adecuado desarrollo de sus condiciones socioeconómicas.

si bien la eficacia de las medidas adoptadas deja bastante que desear, por lo que debería plantearse, para empezar, un cambio de la política del FMI en relación con su economía³⁷ en tanto en cuanto las ayudas sociales y los programas de apoyo son sólo parches que no ayudan a poner fin al problema³⁸. El hecho de implementar políticas de igualdad o medidas para mejorar el acceso de la mujer a los recursos no puede dar grandes resultados de no ir acompañada de una cobertura jurídica de carácter estructural e integral, liderada por una adecuada regulación del Derecho de propiedad, del crédito territorial y un eficaz apoyo del sistema registral. Además, debe existir un constante y eficaz control de todas estas políticas pues la realidad revela que la corrupción generalizada que existe en muchos de los países que han puesto en marcha estas iniciativas diluye su real eficacia.

Por su parte, en los países del entorno europeo, la evolución de las medidas sobre la influencia del papel de la mujer en la actividad agraria o en el ámbito rural requiere de un nuevo paso en el marco normativo comunitario de corte armonizador.

Asimismo, debe resaltarse que la permanencia de las mujeres en el medio agrario contribuye de manera sustancial a evitar la pérdida de activos agrarios, pues las mujeres contribuyen a la sostenibilidad de la agricultura y del territorio. Han sido las condiciones sociales y económicas las que paulatinamente han llevado a que las mujeres abandonen las zonas rurales en mayor medida que los hombres, y pese a que se han impulsado medidas que tratan de revertir esta situación, éstas no han dado los frutos esperados.

Ciertamente no existe en los ordenamientos europeos, en general, obstáculos para el acceso de la mujer a los medios de producción o para el acceso a la titularidad de la explotación agraria o de cualquier otro tipo de empresa, a la vez que encontramos múltiples instrumentos jurídicos para proporcionar a la mujer los mismos derechos que a los hombres en cumplimiento del principio de igualdad.

³⁷ En este sentido V., por todos, REINERT, Erik S., *La globalización de la pobreza, Cómo se enriquecieron los países ricos... y porqué los países pobres siguen siendo pobres*, Ed. Crítica, Barcelona, 2007.

³⁸ BOURGES, Leticia A., "Agricultura familiar: una nueva etapa en la reafirmación de la agricultura, sus objetivos y funciones" en *Agricultura familiar. Reflexiones desde cinco continentes en el año de la agricultura familiar 2014*, Dir. Leticia A. Bourges y Esther Muñiz Espada, Ed. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Madrid, 2014, pp. 443 a 465.

En España, la propia Ley 35/2011, de 4 de octubre, reconoce la existencia de figuras societarias que permitirían a las mujeres tener los mismos derechos que los hombres, pero la realidad revela que durante estos últimos años las mujeres no han utilizado de manera significativa estas figuras, muy probablemente por múltiples razones ya apuntadas en este trabajo. Podemos concluir que uno de los motivos que ha conllevado a que hasta el momento apenas se hayan constituido explotaciones agrarias bajo esta modalidad, se debe en gran medida, además de otros posibles factores (como el que no se le haya dado una difusión adecuada a la existencia de esta posibilidad legal a la vez que la situación de crisis económica que durante los años que lleva vigente la norma ha experimentado nuestro país) a que el régimen de la titularidad compartida de la explotación agraria en España no es atractivo para las personas a las que va destinado. En este sentido hay que recordar que la explotación agraria bajo la modalidad de titularidad compartida no se erige como un patrimonio autónomo o independiente, lo que desde el año 1980 viene siendo reivindicado por distintos organismos, como el Comité Europeo de Derecho Rural (que ha venido poniendo de manifiesto la importancia de la figura del *trust* y la conveniencia de que la misma sea introducida en aquellos ordenamientos que aún no lo recogen). Y es que esta modalidad puede clarificar y diferenciar perfectamente entre el patrimonio profesional del agricultor y su patrimonio personal.

También sería perfectamente viable, como ya se ha apuntado por la más especializada doctrina, la promoción de un tipo especial de sociedad agraria a nivel europeo, un nuevo tipo societario específico, cuya función sería la integración y el reconocimiento del trabajo profesional de la mujer en la explotación agraria de la forma más beneficiosa para ambos cónyuges. Se trata igualmente de modernizar la explotación, con una regulación específica sobre la condición de socio (teniendo como elemento subjetivo a los dos cónyuges y siempre que uno de ellos sea mujer), contemplando, asimismo, un régimen específico sobre el tema de las aportaciones, el objeto social, los estatutos y constitución, administración y representación, reparto de beneficios, responsabilidad de los socios por las deudas sociales y extinción³⁹.

³⁹ MUÑIZ ESPADA, Esther, “El nuevo estatuto jurídico de la coparticipación en la actividad agraria” en *Revista de derecho agrario y alimentario*, año 28, nº 61, 2012, pp. 103 a 128; BELTRAN SÁNCHEZ, Emilio M., MUÑIZ ESPADA, Esther, PLAZA PENADÉS, Javier,

La cuestión es, llegados a este punto: ¿cuál debe ser la siguiente medida a adoptar? ¿Acaso debiera exigirse una normativa aún más específica para lograr, definitivamente, lograr eliminar su invisibilidad? ¿Tal vez debieran implementarse medidas de carácter imperativo en algunos casos extremos? O bien ¿bastaría con algún tipo de protección especial o un estatuto jurídico determinado? Reflexionar y llegar a conclusiones sobre todas estas cuestiones es tarea ineludible para que en un futuro a medio plazo pueda hablarse de que se ha conseguido, por fin, visibilizar con dignidad a la mujer rural.

“Contribuciones para el desarrollo de la titularidad compartida” en *Revista de Derecho agrario y alimentario*, año 28, n° 60, enero-junio, 2012, pp. 7 a 32; BOURGES, Leticia A. y MUÑIZ ESPADA, Esther, “De la protection de la femme agricole au statut juridique européen de l’entreprise agricole, Réflexions à partir de la loi espagnole 35/2011” en *Rapport individuel XVII Congrès européen de droit rural*, Lucerna (Suiza), 2013, [en línea], disponible en: <http://www.cedr.org/congresses/luzern/luzerncom1.php> [consulta: 10 de julio de 2015].

Capítulo XIV

PENSIONES Y GÉNERO: LA BRECHA ENTRE HOMBRES Y MUJERES SE HACE MÁS PROFUNDA

*MIRIAM MONJAS BARRENA **

SUMARIO.-1.-CONSIDERACIONES PREVIAS.- 2. LA BRECHA EN LAS PENSIONES: UNA REALIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA.- 2.1. En la Unión Europea.- 2.2. Las pensiones españolas en cifras.- 3. ORIGEN, FACTORES DETERMINANTES Y TENDENCIAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES.- 3.1. El origen: brecha salarial y brecha de pensiones.- 3.2. El filtro del sistema público de Seguridad Social.- 3.2. Reformas en materia de Seguridad Social y brecha de género.- 4.- A MODO DE CONCLUSIÓN: ¿CÓMO COMBATIR LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES?.- BIBLIOGRAFÍA.- DOCUMENTOS.

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho fundamental, un valor común y una condición indispensable para atender a los objetivos de la Unión Europea en materia de crecimiento, empleo y de cohesión social y, por tanto, para la superación de la crisis económica en Europa.

La igualdad entre hombres y mujeres ha sido uno de los principios tradicionales sobre los que se funda la Unión europea, pues su origen se remonta al año 1957, cuando se incorpora al texto del Tratado de Roma el principio de igual salario por igual trabajo, cuya aplicación se extenderá posteriormente al ámbito de los sistemas de Seguridad Social de los Estados miembros¹.

* Profesora Colaboradora Doctor. Universidad CEU – San Pablo.

¹ Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, DO L 6, 10.1.1979, págs.24 y 25.

Por eso mismo, la consecución de una igualdad efectiva entre hombre y mujeres siempre ha formado parte de las acciones prioritarias establecidas por la Unión Europea, que ha dedicado muchos esfuerzos a luchar por la eliminación de las diferencias *de iure* y *de facto* entre hombres y mujeres, en el sentido más amplio del término, a través de la prohibición de cualquier discriminación por muy diferentes causas².

Particularmente, la eliminación de cualquier diferencia de retribución entre hombres y mujeres constituye, desde hace mucho tiempo, uno de los compromisos primordiales de la Unión Europea, cuyo fundamento jurídico actual se encuentra en el Tratado de Lisboa y también en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea³.

Tanto la doctrina sentada (desde los años 70) por el TJUE en relación a la aplicación directa este principio de igualdad de remuneración como la concreción del mismo por la Directiva 75/117/CEE, reemplazada ahora por la Directiva 2006/54/CE⁴, han supuesto, sin duda, un impulso fundamental para la implementación de igualdad de retribución en las legislaciones de todos los Estado Miembros, y para su aplicación generalizada por las jurisdicciones nacionales⁵.

² Según el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) “En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”. Y el artículo 10 del TFUE contiene una obligación similar en relación a todos los ámbitos de discriminación mencionados en el artículo 19 TFUE, incluyendo el sexo: En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

³ En efecto, según el artículo 157.1 del TFUE “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, por su parte, prohíbe la discriminación en cualquier ámbito (incluido el sexo), (artículo 21); asimismo, reconoce la igualdad de género en todas las áreas (y no sólo en el trabajo), así como la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva para su promoción (artículo 23).

⁴ Directiva 2006/54/CE, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de empleo y ocupación, DO L 204, 26.7.2006, pág. 23.

⁵ El marco de derecho derivado en la materia se completa con dos Directivas posteriores: la Directiva 2010/18/UE de 8 de marzo de 2010 en materia de aplicación del Acuerdo Marco sobre permiso parental y que sustituye a la Directiva 96/34/CE, DO L 68, 18.3.2010, pág. 13; y la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en la actividad autónoma, que sustituye a la Directiva 86/613/CEE, DO L 180, 15.7.2010, pág. 1.

A pesar de esta preocupación (y ocupación) permanente, y de las numerosas medidas legislativas y acciones políticas que han sido implementadas por los Estados Miembros a lo largo de varias décadas, los avances en materia de diferencia de retribución entre mujeres y hombre son ciertamente lentos y, todavía hoy, existe una brecha salarial de un 16,5% de promedio en la UE; en España, el porcentaje se sitúa en el 17,8%⁶.

Uno de los efectos principales de esta brecha de remuneración es que al ganar salarios inferiores a lo largo de su vida las mujeres, en consecuencia, generan derechos de pensión inferiores a los de los hombres, por lo que, en un momento especialmente crucial en su vida, la vejez, se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza que los hombres⁷. Aparece entonces la brecha de género en las pensiones que supone que los ingresos medios de los hombres por este concepto son (de media) un 39% superiores a los de las mujeres europeas, porcentaje que desciende hasta el 34% en España⁸.

Aunque la brecha en las pensiones supone un importante obstáculo para la independencia económica de las mujeres mayores lo cierto es que, hasta ahora, ha sido objeto de mucha menor atención que la brecha salarial. Probablemente, ello se deba, en parte, a que la Unión Europea apenas tiene competencias en materia de Seguridad Social por lo que, a diferencia de lo que ocurre en otros ámbitos de actuación, los Estados miembros no se ven especialmente compelidos por la normativa comunitaria en lo que se refiere a sus acciones legislativas sobre pensiones públicas.

Y es que, sin perjuicio de la influencia indirecta de las directivas en materia de igualdad de sexos, la única disposición comunitaria de derecho derivado en este ámbito es la Directiva 79/7/CEE, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social⁹. Esta norma pudo aprobarse en su momento porque, además de tener un ámbito de aplicación bastante limitado¹⁰, deja un amplio

⁶ Report in Progress in equality between women and men in 2013, COM (2014) 224 final.

⁷ Según los últimos datos disponibles, más del 16% de las mujeres europeas mayores de 65 años se encuentran en riesgo de pobreza, frente a un 12% de los hombres.

⁸ Report in Progress in equality between women and men in 2013, COM (2014) 224 final.

⁹ Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, DO L 6, 10.1.1979, págs.24 y 25.

¹⁰ La Directiva 9/79, de 19 de diciembre de 1978, no es de aplicación en materia de prestaciones de Seguridad Social profesional (pensiones complementarias), ni a las prestaciones familiares y de supervivencia, ni a la Asistencia Social. Asimismo, excluye de su ámbito de aplicación el trabajo en el hogar familiar, la determinación de los periodos de carencia y la edad ordinaria de

margen de discrecionalidad a los Estados miembros en lo que concierne a los factores que pueden justificar un tratamiento diferenciado por razón de género. Sin embargo, su papel ha sido determinante para lograr la eliminación de las discriminaciones directas entre hombres y mujeres presentes en las legislaciones nacionales sobre Seguridad Social¹¹.

No será hasta el Consejo europeo de Laeken (2001) cuando acuerda generalizar el método abierto de coordinación para instrumentar la aproximación de las políticas de los Estados miembros en materia de protección social a un objetivo común: alcanzar la plena aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de las pensiones (teniendo en cuenta las obligaciones legales comunitarias al respecto)¹². Este propósito se refuerza posteriormente en el marco de los objetivos acordados en el Consejo europeo de 2006, engarzándolo ya con el problema crucial de la adecuación y sostenibilidad de los sistemas nacionales de Seguridad Social y se recoge actualmente, junto con otros objetivos clave, la Estrategia 2020 para el crecimiento de la Unión Europea¹³.

En España, la histórica desigualdad estructural del sistema de Seguridad Social, fue finalmente abordada por el Pacto de Toledo que, en su revisión de 2011, incluye por primera vez una recomendación en materia de igualdad y de protección social, cuyo contenido debía plasmarse en la última reforma del 2011. Sin embargo, el escaso convencimiento que, sobre el tema de la igualdad, han demostrado siempre los Poderes Públicos, unido a que en el camino se cruzó la crisis económica, han desplazado la igualdad, una vez más, a un segundo plano, como se tratará más adelante¹⁴.

En este contexto, es necesario reconocer que los avances en relación con la igualdad de género en el ámbito de los sistemas de Seguridad Social son

jubilación y la integración de lagunas de cotización, materias todas ellas con especialmente sensibles en relación con el principio de igualdad de género.

¹¹ *Les différences de genre dans la protection sociale, Analyse Missoc 2/2012, novembre 2012*, www.ec.europa.eu/missoc et missoc.org, pág. 13.

¹² A través del método abierto de coordinación (que está en la base del llamado derecho comunitario flexible), la Unión Europea logra un mayor margen de intervención en los campos que escapan a su ámbito directo de competencia. Así, se establecen unas metas básicas en determinada materia y se fijan las orientaciones generales a seguir por las políticas nacionales, sin perjuicio de que los medios y recursos aplicables sigan en manos de los Estados miembros.

¹³ Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, COM (2010) 2020 final.

¹⁴ LOUSADA AROCHENA, J. F.: *El principio de igualdad entre hombres y mujeres*, Universidad de la Coruña, 2013, pág. 112.

ciertamente escasos. Todavía hoy se discute acerca del concepto de brecha de género en las pensiones, se trabaja en la creación de un indicador fiable para medir su intensidad en los diferentes países miembros, se intenta concretar las posibles causas de tales diferencias de género y, en fin, se ensaya la implementación de medidas que puedan combatir este problema, tal y como se verá con más detalle en las páginas que siguen.

2. LA BRECHA EN LAS PENSIONES: UNA REALIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA

2.1. En la Unión Europea

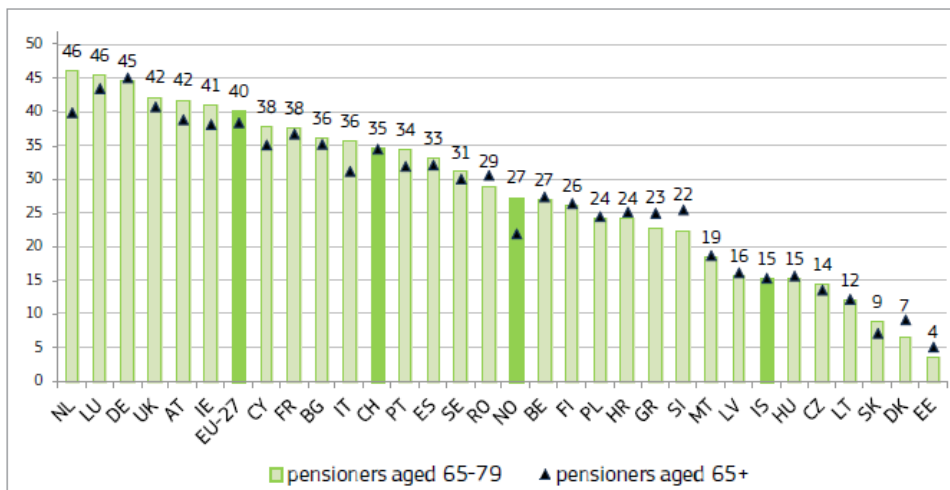
Los estudios más recientes encargados por la Comisión Europea en esta materia permiten sentar las siguientes conclusiones (generalizadas para todos los países miembros) en relación a la brecha en las pensiones por razón de género y sus características asociadas¹⁵.

A partir de la mera comparación de las pensiones medias entre hombres y mujeres la primera y, quizá la más importante conclusión, es que la brecha de género en materia de pensiones en la Unión Europea (GGP) es muy acusada, situándose, de media, cerca del 40% (sin ningún otro tipo de consideración o distinción por tipos de prestaciones o grupos de edad). Por tanto, y partiendo de la definición común de pensionista como cualquier persona que tenga derecho a una pensión, es decir, a recibir una suma de dinero considerada como beneficio social a favor de un sujeto mayor de 65 años, puede afirmarse que los ingresos por pensión de los hombres superan casi en un 60% los de las mujeres, lo que está muy cerca del doble del porcentaje de la brecha salarial, que se sitúa en el 16%, según las últimas cifras disponibles¹⁶.

¹⁵ *The gender gap in pensions in the EU, 2013* (Report financed by and prepared for the use of the European Commission, DG Justice.); *Men, Women and Pensions*, by Platon Tinios, Francesco Bettio and Gianni Betti, in collaboration with Thomas Georgiadis. Report financed by and prepared for the use of the European Commission, DG Justice and Consumers, 2015.

¹⁶ Las cifras, referidas al año 2013, se repiten en ambos estudios.

Gráfico 1
Gender Gap in Pensions (%), 2012,



Fuente: Men, Women and Pensions, European Union, 2015.

Este 40% de brecha de género en las pensiones europeas resulta de la media de cifras muy dispersas que oscilan entre el 46 y el 4%, según el Estado miembro de que se trate, a diferencia también de los porcentajes de brecha salarial (que son bastante más homogéneos de unos países a otros). Incluso, como se desprende del gráfico 2, algunos de los países que obtienen los mejores resultados en brecha de pensiones alcanzan los peores en brecha salarial (tal es el caso de Estonia) y, en sentido contrario, otros en los que ésta última es muy estrecha, marcan los porcentajes más elevados en brecha de pensiones (por ejemplo, Luxemburgo).

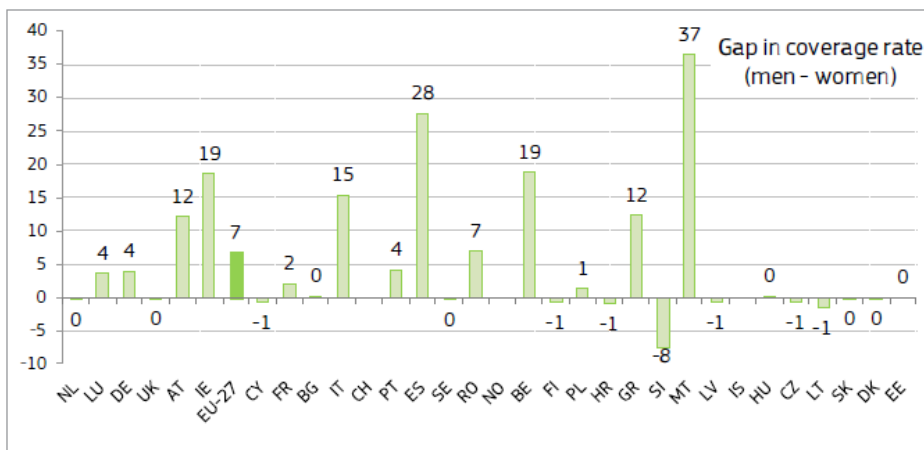
Estas observaciones sirven para ilustrar dos afirmaciones claves en la materia: la primera es que la brecha de género en las pensiones no es una mera extensión de la brecha salarial, sino más bien, la que resulta después de pasar por el filtro (nada neutro, por cierto) de los sistemas legales de pensiones; y la segunda, que la desigualdad de género en las pensiones es un problema generalizado en Europa, si bien pueden encontrarse ejemplos de países en los que tal desigualdad apenas existe¹⁷.

¹⁷ *Men, women and pensions*, ob. cit., pág. 26.

Una de las disparidades más reseñables entre países miembros es la que se produce en relación con la llamada brecha de cobertura de pensiones por género que, en el contexto aquí estudiado, es la relación, expresada como porcentaje, entre el número de mujeres que, por contraposición a los hombres, no tienen acceso al sistema de pensiones, es decir, no tienen derecho propio a ningún ingreso en concepto de beneficio social. Así, mientras que muchos países europeos la brecha de cobertura es apenas perceptible, de manera que hay igualdad en el acceso de hombres y mujeres al sistema de pensiones, es importante destacar que en aquellos países cuyos sistemas descansan en el principio de seguridad social profesional (contribuciones basadas en las ganancias procedentes del trabajo remunerado) la brecha de cobertura puede ser muy elevada. Así ocurre en países como Malta (34%), Bélgica (19%), Irlanda (19%) o, destacadamente, España donde el 28% de mujeres mayores de 65 años no tienen derecho propio a disfrutar de ningún tipo de pensión¹⁸.

Gráfico 2

Gender Gap in pension coverage rate, persons aged 65-79, 2012



Fuente: Men, Women and Pensions, European Union, 2015.

Los resultados obtenidos permiten afirmar que en la Unión Europea, el 63% de las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas dentro del rango de las pensiones más bajas, frente a un 33% de los hombres. Es decir, que por cada hombre pensionista “pobre”, hay dos mujeres en tal situación. Y, en el extremo contrario, sólo encontramos una pensionista “rica” por cada tres

¹⁸ *Ibidem*, pág. 35.

hombres con la misma consideración. Cabe señalar también que España es uno de los países que destaca en la posición de países con pensiones femeninas más bajas, como puede verse en la tabla 1.

Los datos demuestran también que el estatus familiar de la pensionista tiene mucha relación con la brecha de género en las pensiones. Así, ésta es mayor entre las mujeres casadas (52.3%), más del doble que en el caso de mujeres solteras, casadas o viudas. Este resultado refleja que, en general, las mujeres europeas casadas suelen más prioridad al trabajo doméstico que a la carrera profesional, como consecuencia de la asignación de roles estereotipados. En este caso, España se encuentra por debajo de la media europea, aunque las cifras son muy dispares por Estado Miembros (véase tabla 2)¹⁹.

¹⁹ Men, women and pensions, ob. cit., pág. 32.

Tabla 1
Distribution of pension income. Three linked odds ratios, 2012

Country	Number of poor women for every poor man	Number of women in the middle part (33%-66%) for every man in the middle part	Number of rich women for every rich man
NL	2.4	0.4	0.1
LU	2.3	0.4	0.3
DE	2.3	0.5	0.2
UK	2.0	0.7	0.3
AT	2.2	0.4	0.3
IE	1.9	0.8	0.3
EU-27	2.0	0.7	0.3
CY	2.1	0.5	0.4
FR	2.0	0.7	0.3
BG	2.2	0.6	0.2
IT	2.0	0.7	0.3
CH	1.8	0.9	0.3
PT	1.7	0.9	0.4
ES	2.1	0.5	0.3
SE	2.1	0.6	0.3
RO	2.0	0.6	0.4
NO	2.0	0.6	0.4
BE	1.9	0.7	0.4
FI	1.8	0.8	0.3
PL	1.8	0.8	0.4
HR	1.8	0.7	0.5
GR	1.4	0.8	0.7
SI	1.6	0.7	0.7
MT	1.6	1.0	0.3
LV	1.6	1.0	0.5
IS	1.2	1.1	0.7
HU	1.4	1.1	0.5
CZ	2.0	0.6	0.4
LT	1.7	0.9	0.4
SK	1.4	0.8	0.9
DK	0.9	1.2	0.9
EE	0.9	1.2	0.9

Fuente: Men, Women and Pensions, European Union, 2015.

Tabla 2
: Gender Gap in Pensions by marital status (65-79)

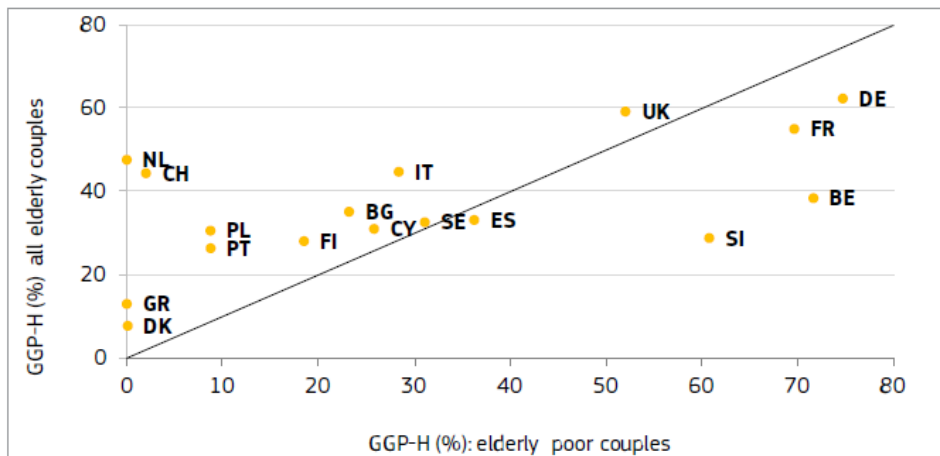
Country	Married	Other marital status (single; divorced; widowed)
NL	58.8	24.9
LU	69.1	22.1
DE	65.0	22.1
UK	56.4	21.7
AT	56.8	31.0
IE	47.7	35.9
EU-27	52.3	24.8
CY	47.2	25.1
FR	50.8	22.8
BG	43.6	30.5
IT	48.1	25.2
CH	50.2	16.4
PT	45.0	22.8
ES	43.3	27.1
SE	35.6	26.0
RO	27.1	30.1
NO	36.3	16.1
BE	40.3	17.1
FI	32.1	20.1
PL	31.0	20.5
HR	19.9	26.3
GR	28.4	17.6
SI	23.6	21.3
MT	33.2	14.0
LV	15.0	16.0
IS	23.0	2.2
HU	23.1	10.2
CZ	21.9	7.9
LT	17.2	9.4
SK	24.0	-0.2
DK	23.1	-11.6
EE	4.7	3.2

Fuente: Men, Women and Pensions, European Union, 2015.

En fin, a pesar de que la diversidad de cifras a lo largo de los países miembros (e incluso a nivel interno) dificultan la posibilidad de alcanzar conclusiones generalizadas a nivel europeo, es posible afirmar que, dentro de la economía doméstica, el mayor nivel de ingresos se corresponde con una mayor desigualdad entre las pensiones de la pareja. O, dicho en otros términos, los hogares “más pobres” son los que cuentan con ingresos más homogéneos (en términos de pensiones recibidas por el hombre y la mujer). Hay algunas excepciones a esta regla, destacadamente Francia, Alemania y, en menor extensión, España.

Gráfico 3

Intra-household gender gap in median pension: how different in poor households?



Fuente: Men, Women and Pensions, European Union, 2015.

2.2. Las pensiones españolas en cifras

Como se ha visto, según la Comisión Europea, brecha de género en las pensiones es del 34% en España. Ello supone que, a pesar de que la pensión media no ha dejado de crecer, se mantienen las diferencias entre hombres y mujeres, en parte porque subsisten las desigualdades de género existentes en el mercado laboral y la sociedad (la brecha salarial en España se sitúa en el 23%) y, en parte, porque el sistema público español de pensiones agudiza tales desigualdades, tal y como se verá a continuación.

En España las diferencias de género se encuentran dentro de los márgenes de la media europea para los mayores de 65 años, aunque la brecha se agudiza cuando se considera la población de más edad; así, la renta media de las mujeres españolas mayores de 75 años es trece puntos inferior a la de los varones de la misma edad y catorce puntos menor que los ingresos correspondientes a la población de todas las edades. Aunque en los últimos años la pérdida de capacidad económica ha sido generalizada, el deterioro de la situación financiera es más intenso en el caso de las mujeres mayores de 75 años, por lo que se aprecia un aumento paulatino de la brecha de género. En el caso de nuestro país la edad resulta más determinante que el sexo en el nivel de rentas (véase tabla 3)²⁰.

En el análisis de la posición económica de los mayores es muy importante tener en cuenta la forma de convivencia. En todos los países europeos las personas de 65 y más años que viven solas tienen una capacidad económica menor respecto de las que viven en pareja. En España la pérdida de capacidad económica es mucho más notable: la renta mediana de las personas de 65 y más años que viven solas representa dos tercios de la media nacional (74%) y los ingresos de los mayores que viven en pareja equivalen al 95% del promedio nacional, lo que significa que existe una brecha de veintiún puntos²¹.

²⁰ Informe 2012. Las personas mayores en España, IMSERSO, 2014, pág. 74.

²¹ *Ibidem*, pág. 75.

Tabla 3

Renta mediana equivalente de los mayores de 65 años por sexo y edad en porcentajes sobre la renta nacional y con respecto a los menores de 65 años en los países de la Unión Europea, 2012

	Menores de 65 años	Todas las edades	65 y más años				75 y más años			
			Varones		Mujeres		Varones		Mujeres	
			% con respecto a los menores de 65 años de ambos sexos	% con respecto a la mediana nacional	% con respecto a los menores de 65 años de ambos sexos	% con respecto a la mediana nacional	% con respecto a los menores de 65 años de ambos sexos	% con respecto a la mediana nacional	% con respecto a los menores de 65 años de ambos sexos	% con respecto a la mediana nacional
UE-28 (e)	15.446	15.203	99	100	88	90	95	97	85	86
UE-27 (e)	15.529	15.288	99	100	88	90	95	97	85	86
UE-15 (e)	18.365	17.999	95	97	87	89	90	92	83	85
NEM	4.999	4.872	93	96	83	85	91	93	80	83
Zona Euro (e)	17.471	17.175	90	93	86	89	93	95	87	89
Alemania	20.170	19.595	100	101	87	89	92	93	83	84
Austria (*)	21.570	21.319	77	82	72	76	72	76	68	72
Bélgica (p)	21.237	20.042	81	85	69	72	75	79	63	67
Bulgaria	3.002	2.860	75	77	67	69	64	65	59	61
Chipre	17.451	16.927	94	97	80	82	87	90	73	75
Croacia	5.541	5.404	77	81	73	77	68	71	71	75
Dinamarca	28.083	26.580	84	87	80	82	80	83	78	81
Eslovaquia	7.162	6.927	96	98	82	83	93	95	78	80
Eslovenia	12.335	12.122	98	100	91	92	91	93	86	88
España	12.162	11.970	77	83	67	72	76	82	63	68
Estonia	6.469	5.987	97	99	89	90	94	95	85	86
Finlandia	23.761	22.699	84	88	72	76	76	80	65	68
Francia	20.589	20.603	107	107	96	96	102	102	88	88
Grecia	9.491	9.513	103	103	98	98	100	100	91	90
Hungría	4.793	4.753	102	103	94	95	102	103	93	93
Irlanda (*)	20.152	19.726	90	92	84	85	87	89	78	80
Italia	16.225	16.029	99	100	91	92	93	94	88	89
Letonia	4.694	4.436	86	92	75	80	85	90	71	75
Lituania	4.668	4.337	86	92	74	80	88	95	72	78
Luxemburgo	32.132	32.779	117	114	106	104	109	107	105	103
Malta	11.829	11.398	81	84	79	82	79	82	78	81
Países Bajos	20.938	20.562	92	94	87	89	85	87	84	86
Polonia	5.109	5.060	104	105	90	91	108	109	90	91
Portugal	8.437	8.323	97	98	88	89	82	83	80	81
R. Checa	8.092	7.791	88	91	81	84	85	87	82	84
Reino Unido (b)	19.408	19.007	93	95	86	88	84	88	77	80
Rumania	2.111	2.116	113	112	94	94	104	104	88	87
Suecia	25.753	24.636	86	90	73	76	75	78	63	66

Notas: (*)= año 2011; (e)= valores estimados; (p)= datos provisionales; (b)= ruptura de serie.
Fuente: EUROSTAT (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>), consulta en diciembre 2013.

Fuente: Informe 2012. Las personas mayores en España, IMSERSO, 2014.

En España, cerca de un 80% de la población mayor de 65 años declara que sus ingresos proceden de una pensión. Sin embargo, mientras que un 98,3% de los hombres disfrutaban de pensión propia, el 48,3% de mujeres lo hace de la pensión de su cónyuge, cifra que se eleva a más de un 90% cuando se tienen en cuenta otras prestaciones sociales²².

A 1 de diciembre de 2013, el número total de pensiones contributivas de la Seguridad Social española alcanzó la cifra de 9.145.966, de las que más de cinco millones y medio (el 60,3%) eran pensiones de jubilación, y más de dos millones trescientas mil (25,6%) eran pensiones de viudedad. La pensión media del sistema se elevaba a 862 euros mensuales, con importantes desviaciones según clases y regímenes: la pensión media de jubilación era de 987 euros, en tanto que la de viudedad era de 620 euros (ver tabla 5)²³.

Tabla 4

*Pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social por regímenes y clases.
Pensiones en vigor y pensión media mensual, 1 diciembre de 2013*

Regímenes	Total clases	Clases				
		Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor de familiares
Pensiones en vigor						
Total sistema	9.145.966	933.433	5.513.570	2.345.901	315.013	38.049
General (*) (**) (***)	6.395.316	679.774	3.769.917	1.687.803	231.284	26.538
Trabajadores autónomos	1.910.258	127.058	1.230.616	482.198	61.376	9.010
Trabajadores del mar	131.240	8.253	71.685	45.205	5.143	954
Minería del carbón	67.271	3.419	37.478	23.732	2.137	505
Accidentes de trabajo	208.849	84.813	49.321	60.066	13.828	821
Enfermedades profesionales	40.278	12.730	11.577	14.505	1.245	221
Sovi	392.754	17.386	342.976	32.392		
Pensión media mensual (euros)						
Total sistema	862	910	987	620	370	504
General (*)	956	944	1.130	660	379	510
Trabajadores autónomos	606	669	672	462	316	424
Trabajadores del mar	915	860	1.153	614	416	527
Minería del carbón	1.484	1.425	1.975	813	586	785
Accidentes de trabajo	922	1.069	1.009	769	386	872
Enfermedades profesionales	1.157	1.088	1.638	886	596	972
Sovi	381	385	383	365		

(*) Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 18/2007, de 4 de julio, los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario quedaron integrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

(**) Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, se procede a la integración de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario y de los empresarios a los que prestan sus servicios en el Régimen General.

(***) Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se procede a la integración gradual de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General.

Fuente: INSS, Estadísticas. Pensiones y pensionistas. Pensiones contributivas en vigor (<http://www.seg-social.es>), consulta en diciembre 2013.

Fuente: Informe 2012. Las personas mayores en España, IMSERSO, 2014.

²² Informe sobre las Mujeres Mayores en España, IMSERSO, 2011, pág. 25.

²³ Informe 2012. Las personas mayores en España, IMSERSO, 2014, pág. 67.

En el caso de la pensión contributiva de jubilación, se distribuye entre hombre y mujeres en un 64% y un 36%, respectivamente. Así, mientras que tres de cada cuatro hombres pensionistas cobran pensiones de jubilación, solo el 43% de las mujeres tiene derecho a una pensión de esta naturaleza.

En cuanto a la estructura interna de la propia pensión, difiere considerablemente entre unos y otras, pues los hombres disfrutan mayoritariamente de pensiones de jubilación (91% frente a solo un 3% de viudedad), en tanto que las pensiones que reciben las mujeres se distribuyen prácticamente a partes iguales (40% jubilación y 38% viudedad)²⁴.

Además, la cuantía media de la pensión de jubilación es inferior para las mujeres y esa diferencia subsiste a lo largo de todas las edades, con una diferencia creciente que alcanza su máximo en el tramo de edad comprendido entre los 65 y los 69 años (500 euros menos, el 39% menos en términos relativos).

A su vez, la pensión de las mujeres solo alcanza la media del sistema para un tramo de edad, el grupo comprendido entre 60 y 64 años, que disfruta de 861 euros mensuales. Por lo que se refiere a las pensiones del SOVI (las más bajas del sistema), el 88% son percibidas por mujeres, y sus cuantías medias ascienden a 381 euros mensuales (véase tabla 8)²⁵.

A todo lo anterior cabe añadir que más de la mitad de las mujeres que reciben una pensión contributiva en nuestro país lo hacen a través de la pensión de viudedad y, por tanto, en virtud de un derecho derivado de sus parejas, con un importe de 712 euros de media. En la tabla 7 se observa el gran desequilibrio que existe entre los pensionistas de esta modalidad y la baja cuantía de esta pensión, altamente feminizada²⁶.

²⁴ Informe 2012. Las personas mayores en España, IMSERSO, 2014, pág. 67.

²⁵ *Ibidem*, pág. 68.

²⁶ Informe 2012. Las personas mayores en España, ob. cit., pág. 70.

Tabla 5

Importes medios mensuales de las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social por clase de pensión, sexo y edad de los pensionistas, 1 de diciembre de 2013

Grupos de edad (años)	Total clases			Jubilación			Viudedad		
	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos
TOTAL	1.072	662	862	1.151	700	987	471	631	620
0 - 4	290	292	291						
5 - 9	282	284	283						
10 - 14	281	283	282						
15 - 19	284	284	284						
20 - 24	301	297	299				478	683	676
25 - 29	625	530	593				592	679	672
30 - 34	724	638	691				600	706	693
35 - 39	756	676	724				628	713	703
40 - 44	771	686	734				617	691	681
45 - 49	797	691	748	2.067	1.783	1.980	601	678	668
50 - 54	837	703	771	2.222	2.005	2.183	592	683	670
55 - 59	1.045	754	900	2.075	1.827	2.066	596	691	678
60 - 64	1.285	861	1.111	1.477	1.116	1.381	595	708	696
65 - 69	1.293	792	1.077	1.312	838	1.144	520	686	673
70 - 74	1.154	679	932	1.172	694	1.003	468	659	647
75 - 79	1.018	629	816	1.039	622	892	423	637	625
80 - 84	956	609	755	985	601	844	401	617	605
85 y más	840	559	648	888	548	731	364	570	557
No consta edad	829	598	638	896	493	764	598	612	612

Fuente: INSS, Estadísticas. Pensiones y pensionistas. Pensiones contributivas en vigor (<http://www.seg-social.es>), consulta en diciembre 2013.

Fuente: Informe 2012. Las personas mayores en España, IMSERSO, 2014.

Como viene de apuntarse, las pensiones recibidas por las mujeres son, en general, muy bajas, por lo que, en muchos casos, no sólo es posible sino necesaria la percepción de más de una pensión. Es lo que ocurre, por ejemplo, cuando una mujer percibe una pensión de jubilación modesta y la complementa con la de viudedad, cuando se produce la muerte de su cónyuge, sin alcanzar los topes máximos establecidos. Esta situación es mucho menos frecuente en el caso de los hombres, no sólo porque reciben pensiones de jubilación mayores, sino también porque, siendo su esperanza de vida menor que la de las mujeres, no suelen alcanzar el derecho de pensión de viudedad, aun en el infrecuente caso de que sus mujeres hubieran generado ese derecho para los primeros²⁷.

Por la misma razón ya apuntada, las mujeres son las mayores receptoras de los complementos para mínimos, dos terceras partes sobre el total. Y, atendiendo a la clase de prestación, las “más complementadas” son las

²⁷ Informe 2012. Las personas mayores en España, ob. cit., pág. 69.

pensiones de jubilación de mayores de 65 años (47%), las de viudedad de mayores de 65 años o con discapacidad mayor del 65% (23%) y las pensiones del SOVI (13%)²⁸.

Tabla 6

Pensionistas del nivel contributivo del sistema que reciben cuantías mínimas por sexo y clase de pensión, agosto de 2013

Clase de prestación	Varones	Mujeres	Ambos sexos
Total	979.599	1.875.109	2.854.718
Jubilación mayores de 65 años con cónyuge a cargo	279.527	3.171	282.698
Jubilación mayores de 65 años sin cónyuge a cargo	278.532	400.447	678.979
Jubilación mayores de 65 años sin cónyuge: unidad económica unipersonal	167.149	206.898	374.047
Resto pensiones de jubilación	22.028	31.534	53.552
Incapacidad	54.826	56.651	111.497
Viudedad mayores de 65 años o con discapacidad mayor del 65%	8.785	638.130	646.915
Resto pensiones de viudedad	5.095	72.615	77.710
Orfandad y favor familiares	78.060	84.292	162.352
Resto con garantía de mínimos	42.083	65.389	107.472
SOVI	43.514	315.982	359.496

Fuente: MEYSS-Secretaría de Estado de la Seguridad Social, Presupuestos, Informe Económico Financiero a los Presupuestos de la Seguridad Social para 2014.

Fuente: Informe 2012. Las personas mayores en España, IMSERSO, 2014.

Finalmente, las mujeres representan más del 80% del total de beneficiarios de las pensiones no contributivas de jubilación, destinadas como se sabe, a aquellas personas y familias que no disponen de prestaciones de carácter contributivo por no haber generado el derecho a percibir una pensión de tal naturaleza.

El perfil del pensionista de PNC de jubilación es, predominantemente, el de mujer española casada (80,5%), con una edad comprendida entre los 65 y 79 años (72,8%) y, que vive integrada en una unidad económica formada por dos y tres personas (48,8%).²⁹ La cuantía de la pensión no contributiva de jubilación íntegra (en 2015) es de 366,90€ mensuales, por debajo del umbral de la pobreza.

²⁸ Informe 2012. Las personas mayores en España, ob. cit., pág. 69.

²⁹ Perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social y del beneficiario de prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad, IMSERSO, 2014, pág. 17.

Tabla 7

Beneficiarios de pensiones no contributivas de jubilación por sexo, edad y estado civil, diciembre de 2012

	Jubilación			Porcentajes	
	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total pensiones de jubilación y de jubilación derivada de invalidez					
Total	48.365	199.498	247.863	19,5	80,5
Edad					
65-69 años	15.217	47.532	62.749	6,1	19,2
70-74 años	11.520	46.682	58.202	4,6	18,8
75-79 años	10.587	48.919	59.506	4,3	19,7
80-84 años	8.498	37.796	46.294	3,4	15,2
85 o más años	3.542	18.559	22.101	1,4	7,5
No consta	1	10	11	0,0	0,0
Estado civil					
Soltero/a	19.220	33.573	52.793	7,8	13,5
Casado/a	20.856	120.840	141.696	8,4	48,8
Viudo/a	2.402	16.821	19.223	1,0	6,8
Divorciado/a	3.601	13.463	17.064	1,5	5,4
Separado/a	3.186	14.381	17.567	1,3	5,8
No consta	100	420	520	0,0	0,2
Pensiones de jubilación					
Total	35.313	154.961	190.274	18,6	81,4
Edad					
65-69 años	9.321	30.428	39.749	4,9	16,0
70-74 años	8.092	34.170	42.262	4,3	18,0
75-79 años	8.017	38.566	46.583	4,2	20,3
80-84 años	7.423	33.587	41.010	3,9	17,7
85 o más años	3.459	18.200	21.659	1,8	9,6
No consta	1	10	11	0,0	0,0
Estado civil					
Soltero/a	12.018	24.719	36.737	6,3	13,0
Casado/a	16.748	94.555	111.303	8,8	49,7
Viudo/a	2.035	14.148	16.183	1,1	7,4
Divorciado/a	3.015	10.544	13.559	1,6	5,5
Separado/a	2.407	10.608	13.015	1,3	5,6
No consta	90	387	477	0,0	0,2
Jubilación derivada de invalidez					
Total	13.052	44.537	57.589	22,7	77,3
Edad					
65-69 años	5.896	17.104	23.000	10,2	29,7
70-74 años	3.428	12.512	15.940	6,0	21,7
75-79 años	2.570	10.353	12.923	4,5	18,0
80-84 años	1.075	4.209	5.284	1,9	7,3
85 o más años	83	359	442	0,1	0,6
No consta	0	0	0	0,0	0,0
Estado civil					
Soltero/a	7.202	8.854	16.056	12,5	15,4
Casado/a	4.108	26.285	30.393	7,1	45,6
Viudo/a	367	2.673	3.040	0,6	4,6
Divorciado/a	586	2.919	3.505	1,0	5,1
Separado/a	779	3.773	4.552	1,4	6,6
No consta	10	33	43	0,0	0,1

Fuente: IMSERSO, Perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social y del beneficiario de prestaciones sociales de la LISMI, diciembre 2012, Madrid, IMSERSO, 2013.

Fuente: Informe 2012. Las personas mayores en España, IMSERSO, 2014.

En fin, conviene recordar aquí que España es uno de los países de la Unión Europea con más elevado porcentaje de mujeres mayores de 65 años que no tienen acceso al sistema de pensiones, es decir, no tienen derecho propio a ningún ingreso en concepto de beneficio social, en concreto un 28% del total³⁰.

A la vista de los datos apuntados, parece un hecho indiscutible que en la generalidad de los países miembros de la Unión Europea las mujeres disfrutan de pensiones inferiores a las de los hombres o, dicho en otros términos, que en todos ellos existe, en mayor o menor medida, una brecha o diferencia cuantitativa entre los ingresos percibidos en concepto de pensiones entre los hombres y las mujeres. También es posible afirmar que, por regla general, aunque no en todos los casos, la brecha de género en materia de pensiones tiende a ser más amplia que la brecha salarial, es decir, que los sistemas públicos de pensiones europeos, especialmente los de carácter contributivo, distan mucho de ser un filtro neutro en esta materia.

Ello se confirma para el caso del sistema español de pensiones, que refuerza claramente las desigualdades de género existentes en el mercado laboral y la sociedad. Así, las mujeres españolas mayores siguen siendo la gran mayoría entre los perceptores de las pensiones de menor cuantía, como las de viudedad o las no contributivas y que, además, su pensión media suele ser inferior a la de los hombres en los diferentes tipos de pensiones y en todos los tramos de edad, por lo que también son las grandes destinatarias de los complementos sobre mínimos. Todo ello perpetúa la exclusión de las mujeres mayores de 65, por lo que casi el 17% de las mismas viven en riesgo de pobreza o exclusión social.

3. ORIGEN, FACTORES DETERMINANTES Y TENDENCIAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

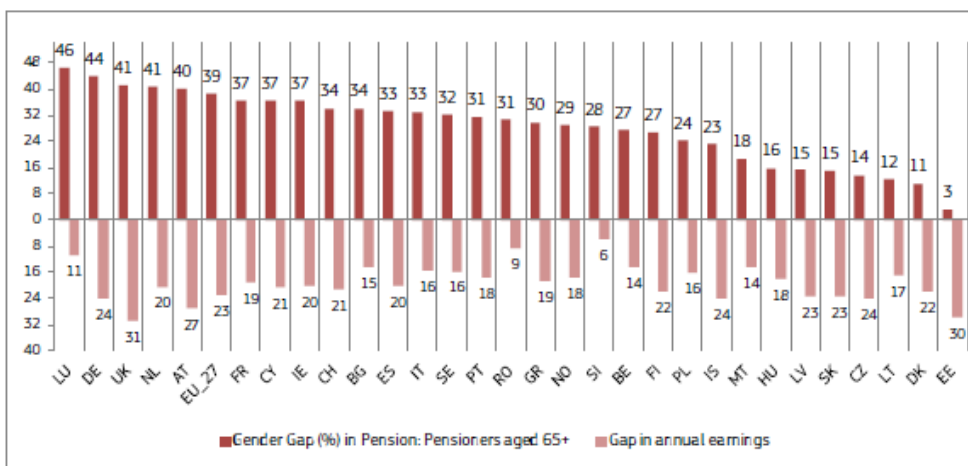
En términos muy generales, las pensiones de jubilación se conciben como mecanismos de sustitución de las rentas de trabajo y, precisamente por eso, constituyen la principal fuente de ingresos de las personas cuando llega el momento de retirarse de la vida activa y un elemento esencial en la consecución de la independencia económica de sus beneficiarios.

³⁰ Men, women and pensions, ob. cit., pág. 35.

Sin embargo esa independencia parece un objetivo mucho más fácil de conseguir para los hombres que las mujeres pues, como ya se ha apuntado, en todos los países de la UE las pensiones de los primeros son netamente superiores a las de las segundas, con una brecha de género que alcanza, a la vista de los datos aportados, el 39% de media en el seno de la Unión Europea. Estos mismos datos nos dicen también que, por regla general, aunque no en todos los casos, la brecha de género en materia de pensiones tiende a ser más profunda que la brecha salarial por países y también de media (39% frente a 17%), aunque la relación entre una y otra dependerá mucho del tratamiento que el sistema público de pensiones dispense a los ingresos procedentes de las carreras profesionales de las mujeres en orden a calcular los derechos de pensión que les corresponden.

Gráfico 4

Gender Gap in Pension vis-à-vis Gender Gap in Annual Earnings



Fuente: Visions for gender equality, Unión Europea, 2015, pág. 37.

Así pues, a la vista del gráfico precedente, que refleja la relación entre brecha salarial y de pensiones, puede afirmarse que la primera está en el origen de la segunda de modo que, si en un Estado Miembro existe brecha de pensiones, ésta coexiste necesariamente con la brecha salarial, aunque sea en distintas proporciones. Además, los datos permiten concluir que los sistemas públicos de protección social distan mucho de ser un filtro neutro en materia de pensiones; muy al contrario, tales sistemas pueden perpetuar e incluso ampliar las diferencias de género que proceden del mundo del trabajo (generalmente ocurre así en los sistemas públicos netamente

contributivos) o, incluso pueden, en el menor de los casos, atenuarlas o neutralizarlas como opción de política social³¹.

En cualquier caso, lo que resulta claro es que la brecha de pensiones no es una mera extensión de la brecha salarial, aunque sí que se encuentra en el origen de las desigualdades de género en las pensiones. A partir de ahí, existen otros factores, no siempre de fácil determinación, que pueden aumentar o disminuir tales desigualdades, casi todos ellos relacionados con diseño de los sistemas públicos de protección social y, particularmente, de cuáles sean los parámetros previstos para el cálculo de la correspondiente pensión.

De acuerdo con todo lo anterior, y teniendo en cuenta la dificultad que presenta la determinación de las causas asociadas al problema de la brecha de pensiones, entre los factores que determinan la existencia y magnitud de la misma, podrían encontrarse los siguientes:

3.1. El origen: brecha salarial y brecha de pensiones

En términos muy simples puede decirse que la brecha en las pensiones es el resultado de un cúmulo de desigualdades de género que, afectando a las mujeres a lo largo de su vida profesional, suelen alcanzar también a un momento clave de la vida de las mismas, aquél en que abandonan el mundo del trabajo y acceden a sus derechos de pensión individual.

Desde el momento que las pensiones sustituyen los ingresos procedentes del trabajo, resulta lógico afirmar que existe una importante simetría entre la vida laboral y la vida después del trabajo, en términos de economía personal y familiar. En este sentido, la brecha en las retribuciones tiene una influencia natural en la brecha de pensiones que, desde esta óptica, puede ser considerada, con razón, como una secuela de la brecha salarial pues, en realidad, muchos de los parámetros que configuran ésta última están también presentes en la conformación de la brecha de pensiones.

En términos muy gráficos, puede afirmarse que, para las mujeres, las pensiones llegan con una “etiqueta de género” expresiva del hecho de que, de forma típica, los sistemas públicos de pensiones absorben y acumulan las

³¹ Report on Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, 2012, pág. 82.

desigualdades de género que afectan a aquéllas a lo largo de su vida, pero después las filtran para obtener la pensión correspondiente³².

De este modo, si las pensiones se calculan sobre la base de las ganancias de toda una vida profesional, las diversas circunstancias que han influido en la conformación de dicha carrera y, que en el caso de las mujeres, han conducido generalmente a que reciban salarios inferiores a los de los hombres, llevarán (en su momento) a la determinación de unas pensiones también más bajas. Y, desde luego, si puede encontrarse una afirmación no controvertida en el mercado de trabajo europeo, esta es la de que las mujeres perciben salarios inferiores (a los de los hombres) y tienden a acumular menos ingresos procedentes del trabajo (remunerado) a lo largo de sus vidas profesionales³³.

Sin ánimo de volver aquí sobre las múltiples y complejas causas que conforman la realidad antes apuntada, y para lo cual basta remitirse a otras partes de este estudio, existe un consenso generalizado acerca de que los estereotipos sociales y laborales asociados a la mujer y su papel predominante al frente de las responsabilidades que entraña la vida familiar, explican largamente la inferioridad cuantitativa de sus ingresos vitales³⁴.

En efecto, esta consecuencia es el resultado de 3 factores principales que, aun con diferente intensidad, son comunes en todos los países miembros de la Unión Europea: (1) las mujeres con obligaciones familiares participan menos que los hombres en el mercado de trabajo; (2) incluso cuando sí participan, tienden a trabajar menos horas y/o años; y (3), reciben, de media, menos salario que los hombres (brecha salarial).

La combinación de estos tres factores produce un efecto de “bola de nieve” en las ganancias y en las carreras de las mujeres lo que después tendrá también consecuencias determinantes a la hora de fijar, si es que llegan a tener derecho, el importe final de sus pensiones³⁵.

Así, la jubilación tiene su origen en el trabajo previo que, a su vez, culmina con la determinación del total de recursos procedentes de la vida activa.

³² Visions for gender equality, Unión Europea, ob. cit., pág. 38.

³³ Por todos, Report on equality between women and men, 2014, European Commission, DG Justice, pág. 16.

³⁴ The gender gap in pensions in the EU, 2013, ob. cit., pág. 28.

³⁵ *Ibidem*, pág. 29.

Este total se obtiene a partir de 3 magnitudes, en cada una de las cuales existen diferencias de género sistemáticas³⁶:

1.- El precio por hora trabajada (que sirve para medir la brecha salarial): En este caso, las desigualdades entre hombres y mujeres pueden provenir de los derechos de educación de las mujeres, de su mayor segregación horizontal en trabajos peor remunerados o valorados o, sencillamente, en prácticas discriminatorias.

2.- El número de horas trabajadas por año, magnitud en la que las desigualdades se explican, en parte, por la mayor concentración de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial o en trabajos atípicos.

3.- El número total de años de trabajo donde la inferioridad se debe, principalmente, a las frecuentes interrupciones en la carrera profesional para atender responsabilidades familiares.

En definitiva, puede afirmarse que la acumulación de desigualdades permanentes del mundo del trabajo van a generar, en consecuencia, una desigualdad típica en el total de aportaciones al sistema público de Seguridad Social lo que, por ende, conducirá a pensiones más bajas para las mujeres³⁷.

3.2. El filtro del sistema público de Seguridad Social

La brecha de género en las pensiones no es, casi nunca, un mero reflejo o traslación de la brecha salarial, ni siquiera una mera acumulación de las desigualdades originadas en el mundo del trabajo, sino más bien el resultado combinado de una serie de factores complejos entre los cuales se encuentra la propia concepción de los sistemas públicos de pensiones y, en particular, de las reglas a las que se sujeta el modo de cálculo de dichas pensiones³⁸.

Estas reglas, que pueden variar mucho de unos Estados a otros, tienen un papel determinante en la existencia y amplitud de la brecha de género de las pensiones que conceden a sus ciudadanos. Así, los logros (en términos de ganancias) obtenidos en el mundo del trabajo se trasladan al ámbito de la

³⁶ Men, women and pensions, ob. cit. pág. 11.

³⁷ Estas desigualdades vienen referidas a diferencias de género ligadas al empleo, a la remuneración y a la duración de la vida profesional, factores que, a su vez, resultan de los diferentes roles y de los estereotipos sexuales, en particular por lo que se refiere a las responsabilidades domésticas y familiares.

³⁸ Report on Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, ob. cit., pág. 82.

jubilación después de pasar por el filtro de los sistemas públicos de protección social. Y, éstos, por lo general, lejos de ser neutros, pueden producir el efecto de agravar o aminorar, según los casos, las desigualdades de género preexistentes en materia de acumulación de ganancias provenientes de la vida profesional de hombre y mujeres.

Volviendo al gráfico 5, en el que se muestra la relación porcentual entre brecha de pensiones y brecha salarial, los datos ponen de relieve que la relación entre cifras no es automática; así, mientras que en países como España, las tasas de cobertura se mantienen (y hay mujeres que no tienen acceso a pensiones de ningún tipo), en aquellos países europeos que tienen un sistema desarrollado de pensiones profesionales (complementarias), éstos parecen acrecentar los porcentajes de la brecha en las pensiones³⁹.

A pesar de todo, si es seguro afirmar que los sistemas de pensiones de carácter contributivo, basados en las cotizaciones acumuladas por las mujeres durante toda la vida laboral (que, a su vez dependen de los salarios percibidos) no sólo perpetúan sino que agravan las desigualdades de género del mercado laboral, al premiar las carreras de cotización largas y con mejores aportaciones.

El problema principal que presentan los sistemas netamente contributivos, como el español, no está en las condiciones de entrada, sino en un desigual punto de partida. Desde el punto de vista formal, el sistema tiende a ser neutro, de modo que las mujeres acceden a las prestaciones en las mismas condiciones legales y tienen garantizados los mismos derechos como trabajadoras y como cotizantes. Sin embargo, parten de una situación de desigualdad material como consecuencia de las diferencias de género que configuran la posición de las mujeres en el mercado de trabajo (entre ellas, la brecha salarial).

Todo lo anterior conduce a una desigual acumulación de derechos contributivos, sobre todo, para las generaciones actuales que, condicionadas por factores sociales y necesidades familiares, o bien, han pasado la mayor parte de su vida alejadas del mundo laboral, o bien se han visto obligadas a simultanear las responsabilidades domésticas y familiares con trabajos temporales o marginales. Además, las últimas reformas del sistema han acentuado esta brecha de género en las pensiones al endurecer, con carácter

³⁹ TINIOS, P.: "Pensions and gender: a critical gap in our radars?", en *Visions for gender equality*, European Commission, Directorate General for Justice, 2015, pág. 37.

general, las condiciones de acceso al sistema y las reglas de cálculo de la pensión, como se tratará más adelante⁴⁰.

El mecanismo de transmisión de esas desigualdades hacia el sistema de pensiones es doble: por un lado, las mujeres inactivas o con insuficientes requisitos acumulados en su vida laboral carecen de derecho a recibir pensiones de jubilación, de modo que quedan a expensas de otro tipo de prestaciones (viudedad, SOVI y ayudas no contributivas) con los importes más bajos del sistema. Por otro lado, aun cuando tienen derecho a su propia pensión de jubilación, ya se ha visto que la cuantía media de la misma es netamente inferior a la de los hombres, en concreto un 41%, según se desprende del gráfico 7. Todo ello perpetúa la exclusión de las mujeres mayores de 65, por lo que casi el 17% de las mismas viven en riesgo de pobreza o exclusión social⁴¹.

3.3. Reformas en materia de seguridad social y brecha de género

Como es de sobra conocido, la última década ha sido especialmente prolífica reformas normativas de los sistemas públicos de Seguridad Social en todos los países europeos y, por supuesto, en España. Los cambios demográficos, el envejecimiento de la población, el incremento de las tasas de dependencia (relación entre población pensionista y trabajadora), así como la presiones económicas y financieras que imponen a corto plazo las consecuencias de la larga crisis económica, plantean serios problemas de sostenibilidad de los sistemas públicos de Seguridad Social en Europa.

Teniendo en cuenta que los problemas de fondo son comunes a todos los países miembros (aunque varíen las intensidades o los factores a tener en cuenta) ha sido la Unión Europea la que, a través del método abierto de coordinación, ha asumido “el mando” a la hora de establecer las líneas maestras y los principales objetivos que deben orientar las decisiones de los Estados miembros de cara a afrontar las reformas que precisen sus sistemas públicos de protección social⁴².

⁴⁰ SALVADOR CIFRE, C.: “La protección de la mujer en el sistema de pensiones español”, en Revista Internacional de Seguridad Social, vol. 66, 1/2013, pág. 55.

⁴¹ VARA MIRANDA, M. J.: La desigualdad de género en el sistema público de pensiones: el caso de España, ICE, Tribuna de Economía, nº 859, 2011, pág. 136.

⁴² Equal income opportunities for women and men: Closing the gender gap in pensions- Council conclusions, SOC 421.

En este sentido y, como se destaca en el propio Pacto de Toledo⁴³, las principales materias sobre las que han girado las reformas efectuadas por los países europeos en sus respectivos sistemas de pensiones han sido, en esencia, las siguientes:

1. Ampliación del período de cálculo de las pensiones, lo que supone, en la práctica, el paso del reconocimiento de prestaciones económicas basadas exclusivamente en las retribuciones de los mejores años de la carrera de cotización, a la concesión de prestaciones atendiendo a la media de cotizaciones de toda la carrera laboral.
2. Incentivar la prolongación de la vida laboral. Para ello, las principales fórmulas utilizadas han sido el retraso de la edad legal de jubilación, el incremento proporcional de la pensión de aquellos que se jubilen con carreras de cotización más prolongadas, la penalización de quienes se jubilan antes de la edad legal y la restricción o cierre de las jubilaciones anticipadas.
3. Reforzamiento de los sistemas complementarios de pensiones. En la mayoría de los Estados miembros, aunque no en todos, se ha reducido la importancia proporcional de las pensiones públicas de reparto en los recursos económicos de los pensionistas, dando un papel más importante a los planes privados complementarios de capitalización que, con frecuencia, son de aportación definida.
4. Accesibilidad y adecuación de las pensiones. Muchas de las reformas efectuadas a lo largo de la última década han estado encaminadas a ampliar la cobertura de los sistemas de Seguridad Social, facilitando el acceso a las pensiones a los grupos vulnerables y aumentando el apoyo financiero a los pensionistas más pobres o en riesgo de exclusión social.

Dentro de este último objetivo, cabe destacar que, por primera vez, la recomendación 17 del Pacto de Toledo se refiere específicamente a la mujer y la protección social. En ella se proponen toda una serie de medidas dirigidas a abordar el problema de la histórica desigualdad estructural del sistema de Seguridad Social, incorporando la dimensión de género en materia de pensiones, medidas que, en principio debían culminar o materializarse en la Ley

⁴³ Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo, Colección Seguridad Social nº 35, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011, págs. 60, 61, 94 y 95.

27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización adecuación y modernización de la Seguridad Social.

A pesar de todo lo anterior, la realidad va por un camino muy distinto y puede afirmarse que el nuevo marco de pensiones que resulta de las reformas abordadas por nuestro país en el último decenio ofrece un resultado muy decepcionante desde el punto de vista de la igualdad de género en las pensiones que, además, es generalizable al resto de países miembros de la Unión Europea.

Es cierto que se han introducido algunas medidas directamente relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres en materia de protección social; en esencia, las siguientes⁴⁴:

1. En materia de beneficios por cuidado de hijos⁴⁵, por lado, se reforma el artículo 180.1 de la LGSS para ampliar el periodo de excedencia para el cuidado de hijo considerado como de ocupación cotizada de 2 años, a los 3 años, dentro de ciertos requisitos temporales. Y, por otro lado, se introduce una disposición adicional, la 60ª, en la LGSS, en el cual se reconoce, dentro de unas exigencias bastante reglamentistas, el cómputo como cotizado de los periodos de interrupción de cotización hasta 112 días por cada hijo o menor adoptado o acogido, una duración que se incrementará anualmente, a partir del año 2013, hasta alcanzar el máximo de 270 días por hijo en el año 2019.
2. Por su parte, la disposición adicional 39ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, permite la creación del Régimen Especial de Empleados de Hogar dentro de la Seguridad Social, pero sin incluir, de momento, la protección por desempleo.
3. En materia de viudedad, La disposición adicional 30ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, habilita al Gobierno para que, a partir de enero de 2012, mejore la cuantía de la pensión de pensionistas con 65 o más años, sin derecho a otras prestaciones públicas⁴⁶.

⁴⁴ LOUSADA AROCHENA, J. F.: *El principio de igualdad entre hombres y mujeres*, Universidad de la Coruña, 2013, págs. 113 y 114.

⁴⁵ El artículo 9 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización adecuación y modernización de la Seguridad Social, se dedica a los “Beneficios por cuidado de hijos”, aunque introduce medidas con un alcance previsiblemente muy escaso.

⁴⁶ Sin embargo, la disposición adicional 9ª del Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre ha aplazado sine die su aplicación.

4. Finalmente, se introduce una tímida regulación del trabajo de colaboración en la explotación familiar. Así, la disposición adicional 52ª de la Ley 27/2011 pretende ofrecer una solución aunque lo hace de modo muy incompleto porque solo se refiere a procesos de nulidad, separación o divorcio dentro del matrimonio.

Sin embargo, cabe concluir que estas medidas se revelan claramente insuficientes para compensar el impacto de género motivado por el alargamiento en las carreras de cotización que exige la Ley 27/2011. Además, dejan de lado la solución de cuestiones de extraordinaria relevancia para las mujeres como la reforma integral de la pensión de viudedad o la equiparación de cotizaciones entre el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo⁴⁷.

Afortunadamente, esta última cuestión ha sido abordada después de que tanto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencia *Elbal*) como el propio Tribunal Constitucional llegaran, por vías distintas, a una misma conclusión: dado que más de 2/3 de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres, el modo de cálculo establecido en la Ley General de Seguridad Social (para la pensión de jubilación) en relación a las cotizaciones generadas por el trabajo a tiempo parcial constituye una discriminación por razón de género contraria a la Directiva 79/7 (sobre igualdad de trato en materia de Seguridad Social) y a la Constitución española⁴⁸.

En fin, la situación generada a partir de esta doctrina desemboca finalmente en la aprobación de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes de orden económico y social. En la parte que aquí interesa, la finalidad de la nueva regulación estriba en equiparar a los trabajadores con independencia de su

⁴⁷ LOUSADA AROCHENA, J. F., ob. cit., pág. 114.

⁴⁸ En efecto, según la (tímida) *STJUE 22 noviembre 2012 (C-385/11, Elbal Moreno)*, la LGSS es contraria al Derecho Comunitario pues exige a los trabajadores a tiempo parcial, la mayoría mujeres (en comparación con los trabajadores a tiempo completo), un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder a una pensión de jubilación contributiva, que se reduce proporcionalmente a la parcialidad de su jornada. En total sintonía con los argumentos del Tribunal de Luxemburgo, y superándolos claramente, la STC 61/2013, de 14 marzo 2013 declara inconstitucional una parte de la DA Séptima LGSS, al entender que vulnera el art. 14 CE, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo. La doctrina afecta al cálculo de los períodos de cotización para acceder a las correspondientes prestaciones económicas, respecto de los períodos acreditados con contrato de trabajo a tiempo parcial, incluidos los contratos de trabajo fijo-discontinuo a tiempo parcial o completo, con independencia de que la reducción de jornada se realice en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

régimen de jornada, pero no de modo implícito, sino mediante el establecimiento de “una fórmula para exigir el mismo esfuerzo a un trabajador a jornada completa y a un trabajador a jornada parcial”. Así, bajo una aparente (y proclamada) equiparación de derechos, lo que se hace es dar una nueva formulación a la regla tradicional: convertir en días teóricos de cotización a tiempo completo los trabajados a tiempo parcial. La gran novedad está en que el período de carencia exigido para acceder a las prestaciones queda minorado con la aplicación de un porcentaje de discutible lógica⁴⁹.

En contraposición a estos tímidos avances, las modificaciones normativas de mayor calado que se han producido en este último decenio (en Europa y en España), son las que, sin duda, van a tener un impacto más negativo en las pensiones de las mujeres y, que, seguramente, van a aumentar las diferencias de género que ya se arrastran en este ámbito; en esencia, son las siguientes:

1. Retrasar de 65 a 67 años la edad ordinaria de jubilación. Teniendo en cuenta que la tendencia de las mujeres (en toda la Unión Europea) es la acceder a la jubilación antes que los hombres y, sobre todo, las características de sus carreras profesionales con frecuentes interrupciones y con amplios periodos de trabajo a tiempo parcial para atender a las obligaciones familiares, es más que evidente que esta medida aumentará las dificultades de las mujeres para acceder a pensiones contributivas “dignas” en el marco de la Seguridad Social.
2. Aumentar el número mínimo de años cotizados para tener acceso a una pensión contributiva de Seguridad Social. En efecto, la Ley 27/2011 establece un aumento gradual del periodo de periodo de referencia para el cálculo de la base reguladora que pasará de los 15 años actuales hasta los 25 años⁵⁰. Parece evidente que cuanto más se retrotraiga en el tiempo el periodo relevante para el cálculo de la pensión más perjuicio terminarán causando en la cuantía final de la misma, los periodos de inactividad. Habida cuenta de que las carreras femeninas presentan niveles de inactividad y de rotación más

⁴⁹ SEMPERE NAVARRO, A. V.: “La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial tras el RDL 11/2013, de 2 de agosto”, agosto 2013, en www.lexology.com.

⁵⁰ Así, según el artículo 162.1 de la LGSS “La base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será el cociente que resulte de dividir por 350 las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante”.

elevados, causados las obligaciones de cuidado de hijos, el impacto de género de la nueva previsión resulta a todas luces inevitable⁵¹.

3. Eliminar los días cuota para la determinación de concurrencia del periodo mínimo de carencia para acceder a la pensión⁵²; si las mujeres tienen, en relación con los hombres, mayores problemas para llegar al período mínimo de cotización, dada su mayor inestabilidad laboral, resulta evidente que la eliminación del mecanismo dirigido a favorecer dicho acceso por medio de la consideración como período de cotización de un tiempo adicional en atención a las pagas extraordinarias recibidas (días cuota) implica una mayor dificultad para las mujeres⁵³.

En conclusión, las nuevas reglas de cálculo de las pensiones de jubilación – que tienden a aproximar al máximo las cotizaciones a las prestaciones– van a tener un previsible impacto de género que, en la práctica, dificultará el acceso de las mujeres a unas pensiones de jubilación “dignas”. Por el contrario, las medidas aprobadas para contrarrestar estos efectos (en términos de compensación de carreras de cotización) van a tener un impacto mínimo lo que, a la postre, puede llevar a excluir totalmente del sistema de protección contributiva a muchas mujeres con carreras de cotización más cortas que las de los hombres y a perpetuar la situación en la que muchas mujeres mayores sigan dependiendo de pensiones no contributivas y de viudedad, como se sabe, las más bajas del sistema⁵⁴.

4. A MODO DE CONCLUSIÓN: ¿CÓMO COMBATIR LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES?

Pocas áreas de la protección social están tan marcadas por las diferencias de género en materia de recursos como la de los sistemas de pensiones. Las principales diferencias entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida personal y de la carrera profesional, en interacción con los sistemas públicos de pensiones, desembocan en brechas de género aún más profundas entre los ingresos que unos y otras perciben en concepto de pensión.

⁵¹ BALLESTER PASTOR, M. A.: “Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico, en *Temas Laborales* núm. 112/2011, pág. 61.

⁵² En efecto, el art. 161.1.b primer párrafo *in fine* LGSS (en la redacción dada por la Ley 27/2011) establece, con relación a la carencia para el acceso a la prestación de jubilación, lo siguiente: “A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias”.

⁵³ BALLESTER PASTOR, M. A., *ob. cit.*, pág. 62.

⁵⁴ *Ibidem*, pág. 64.

Por ello, se dice con razón, que el problema de la brecha de género en los salarios no se traslada al ámbito de la vejez en forma de brecha de pensiones sino que, en la mayoría de los casos, se amplifica por consecuencia de las reglas legales para determinación de los derechos individuales de pensión⁵⁵.

A pesar de todas estas realidades, apoyadas por las estadísticas europeas e internas, existe una enorme complejidad a la hora de identificar y medir el impacto de género que tienen las políticas públicas de Seguridad Social en materia de pensiones. Incluso, es difícil establecer un concepto seguro de lo que deba entenderse por brecha de género en las pensiones, sobre todo en términos de adecuación, pues los efectos pueden ser muy diferentes respecto de las pensiones actuales y de las futuras.

En todo caso, parece que la brecha de pensiones resulta de la combinación de diversos factores presentes en la sociedad y en el mercado de trabajo y en, particular, de las diferencias de género en los patrones de vida en la vejez⁵⁶.

Por ello, para ayudar a combatir tal brecha de género parece oportuno aunar los esfuerzos provenientes de diferentes políticas y, en especial, propiciar la interacción de medidas en materia de Seguridad Social (en lo que se refiere a la sostenibilidad y adecuación de las pensiones públicas) y de aquellas acciones de la política de empleo que se centran en la eliminación de la brecha de género en el empleo y en la remuneración. Además, es preciso ponderar la dimensión temporal de las pensiones y distinguir entre las necesidades de pensionistas presentes y futuras⁵⁷.

En este sentido, las estrategias posibles a la hora de combatir la brecha de género en las pensiones, podrían ser las siguientes:

- La primera (más relacionada con las políticas de empleo) se dirigiría a la adopción de medidas enfocadas a incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo –incluidas las de más edad–, asegurando empleos de mayor calidad que reduzcan las tasas de empleo parcial entre las mujeres, garantizando la igualdad de remuneraciones, y promoviendo una mayor corresponsabilidad en las responsabilidades domésticas y familiares, a

⁵⁵ Report on Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, ob. cit., pág., 81.

⁵⁶ *Ibidem*, pág. 85.

⁵⁷ Equal income opportunities for women and men: Closing the gender gap in pensions- Council conclusions, SOC 421.

través de una mayor flexibilidad laboral y de la provisión de servicios asequibles y de calidad para el cuidado de niños y otros dependientes⁵⁸.

- La segunda (incardinada en las políticas de Seguridad Social) se orientaría a la implantación de medidas de protección social que sirvan para compensar el impacto negativo que sobre los derechos de pensión tienen las interrupciones de carrera y el trabajo a tiempo parcial (por causa del cuidado de hijos y dependientes), así como aquellas otras dirigidas a incrementar el importe de las pensiones más bajas, percibidas mayoritariamente por mujeres en todos los Estados miembros⁵⁹.
- En tercer lugar, hay que tener en cuenta la dimensión temporal, muy importante cuando se actúa en materia de Seguridad Social (las reformas de hoy se aplicarán a los pensionistas de mañana) y distinguir, así, entre las necesidades de las generaciones presentes y futuras de pensionistas.

Respecto de las generaciones actuales, conviene tener en cuenta que, en los próximos treinta años, el perfil de las mujeres que van a acceder al sistema de pensiones se caracteriza por carreras cortas de cotización, con interrupciones laborales, salarios bajos y con un importante grado de dependencia de sus parejas, tanto en el aspecto financiero como en las previsiones de pensiones.

En estos casos, el objetivo de las actuaciones debería dirigirse primordialmente a evitar el riesgo de pobreza y de exclusión social, sobre todo en las situaciones de divorcio y/o viudedad, por lo que las medidas más efectivas en este sentido podrían ser las siguientes⁶⁰:

- Mantener una política de mínimos de pensiones relativamente generosa que permita a estas generaciones de mujeres mantener una pensión digna.
- Mantener un sistema adecuado de pensiones no contributivas y asistenciales que puedan corregir los casos de falta de cobertura; hay que recordar aquí que España tiene un 28% de brecha de cobertura, el más alto de la Unión Europea.

⁵⁸ Report on Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, ob. cit., pág. 85.

⁵⁹ *Ibidem*, pág. 86.

⁶⁰ Men, women and pensions, ob. cit. págs. 18 y 19.

- Mantener transitoriamente una pensión de viudedad que garantice recursos suficientes a las mujeres más mayores, cuya esperanza de vida supera en casi 6 años de media la de los hombres europeos (en España un 93% de las pensiones de viudedad son percibidas por mujeres).

Por fin, en cuanto a las generaciones futuras de pensionistas, posibles medidas para combatir la brecha de género en las pensiones irían más encaminadas hacia el objetivo común de mantener la garantía de independencia económica. En efecto, el previsible perfil de estas futuras pensionistas se refiere a mujeres que ya han experimentado una transformación en sus relaciones de género, tanto en su vida laboral como en la personal y familiar; tienen mejores trabajos que sus madres, por lo que la expectativa es que puedan mantener la independencia económica ya adquirida en el momento de acceder a sus derechos de jubilación, a través de unas pensiones adecuadas⁶¹.

En este contexto, las medidas que podrían resultar más eficaces serían, entre otras, las que siguen⁶²:

- Corregir las interrupciones de carrera y las menores contribuciones derivadas de trabajos a tiempo parcial (cuando unas y otras traigan causa de responsabilidades familiares de cuidado) y se consideren necesarias para compensar desigualdades específicas en los derechos de pensiones de las mujeres y, en su caso, de las mujeres y hombres.
- Elevar las cuantías mínimas de las pensiones y mantener un adecuado sistema de prestaciones no contributivas pueden resultar medidas muy convenientes para corregir las desigualdades que, de seguro, van a persistir, en cuanto a las carreras de cotizaciones más bajas.
- Establecer incentivos fiscales de las rentas familiares para favorecer las contribuciones de las mujeres y hombres mientras permanezcan al cuidado de hijos o dependientes.

En todo caso, las posibilidades de poder alcanzar el doble objetivo de adecuación y sostenibilidad de los sistemas de pensiones en toda la Unión Europea tienen una inevitable dimensión de género. Las mujeres europeas son, indudablemente, el grupo de población en cuyas manos reposa la capacidad de mejorar (incluso espectacularmente) la sostenibilidad de una

⁶¹ Men, women and pensions, ob. cit., pág. 9.

⁶² Report on Pension Adequacy in the European Union 2010-2050, ob. cit., pág. 122.

sociedad envejecida. Aumentar la participación femenina en el mercado de trabajo es el recurso más evidente y seguro para sanear los sistemas de pensiones y este recurso debe explotarse en todos los ámbitos posibles; ayudando a los jóvenes a acceder al mercado de trabajo; a las madres a mantener más vínculos activos con el empleo; incentivando la permanencia de las mujeres en el mundo laboral; poniendo el valor el trabajo de las mujeres en el cuidado de dependientes (lo que, a la postre, aumentará la libertad de elección de otras muchas mujeres). En fin, una mayor participación de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado podría generar los recursos necesarios para hacer frente al aumento de la población dependiente (en términos económicos) y, quizás sería también la mejor solución, a medio y largo plazo, para resolver los problemas que tienen muchas mujeres mayores con pensiones cercanas al umbral de la pobreza⁶³.

BIBLIOGRAFÍA

BALLESTER PASTOR, M. A.: “Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico, en Temas Laborales núm. 112/2011.- LOUSADA AROCHENA, J. F.: *El principio de igualdad entre hombres y mujeres*, Universidad de la Coruña, 2013.- SALVADOR CIFRE, C.: “La protección de la mujer en el sistema de pensiones español”, en Revista Internacional de Seguridad Social, vol. 66, 1/2013.- SEMPERE NAVARRO, A. V.: “La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial tras el RDL 11/2013, de 2 de agosto”, 28 de agosto 2013, en www.lexology.com.- VARA MIRANDA, M. J.: La desigualdad de género en el sistema público de pensiones: el caso de España, ICE, Tribuna de Economía, nº 859, 2011.-

DOCUMENTOS

Informe 2012. Las personas mayores en España, IMSERSO, 2014.- Informe sobre las Mujeres Mayores en España, IMSERSO, 2011.- Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo, Colección Seguridad Social nº 35, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011.- Perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social y del beneficiario de prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad, IMSERSO, 2014.- Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, COM (2010) 2020 final.- Les différences de genre dans la

⁶³ Men, women and pensions, ob. cit., pág. 21.

protection sociale, Analyse Missoc 2/2012, novembre 2012, [www. ec.europa.eu/missoc](http://www.ec.europa.eu/missoc) et missoc.org.- The gender gap in pensions in the EU. Report financed by and prepared for the use of the European Commission, DG Justice, 2013.- Report on Pension Adequacy in the European Union 2010-2050 (2012), (10488/12 ADD1), <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=0&country=0&year=0&advSearchKey=pensionadequacy&mode=advancedSubmit&langId=en>. - Report in Progress in equality between women and men in 2013, COM (2014) 224 final.- Report on equality between women and men, European Commission, DG Justice, 2014; http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf - Men, Women and Pensions, by Platon Tinios, Francesco Bettio and Gianni Betti, in collaboration with Thomas Georgiadis. Report financed by and prepared for the use of the European Commission, DG Justice and Consumers, 2015. -Visions for gender equality, European Commission, Directorate General for Justice, 2015.- Equal income opportunities for women and men: Closing the gender gap in pensions - Council Conclusions, 2015, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10081-2015-INIT/en/pdf>.

Capítulo XV

DIMENSIÓN Y CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA. BUENAS PRÁCTICAS PARA LA ELIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

*PAZ ULLOA UNANUE**

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN.- 2. FACTORES QUE INCIDEN EN LA BRECHA SALARIAL.- 3. LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS.- 3.1. Perfil de las personas informantes.- 3.2. El concepto de brecha salarial, existencia en la actualidad y problemática que puede representar para la persona y la empresa.- 3.3. Razones y factores que inciden en la brecha salarial.- 3.4. Cómo se determina el salario en las empresas españolas.- 4. BUENAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS PARA LA ELIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.- 5. RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.- ANEXO METODOLÓGICO.- METODOLOGÍA.- 1.1. Delimitación del objeto de estudio y diseño de la investigación.- 2. Guion de la entrevista

* Economista.

El ingente trabajo de campo que ha servido de base para el análisis realizado por Paz Ulloa Unanue ha tenido varias fases. En primer lugar, la preparación de un modelo de guion de entrevista en profundidad, que permitiera orientar las entrevistas al objetivo de la investigación; fue preparado por Paz Ulloa Unanue, con la colaboración de Juan Pablo Maldonado y de Pablo Muñoz. En segundo lugar, la selección de las personas a entrevistar, de lo que se ha ocupado tanto ARHOE, a través de José Luis Casero (Coordinador empresarial del Proyecto), Belén Ferrer y Adolfo Bañón, como la Agrupación de Antiguos Alumnos del CEU (que cuenta con más de cien mil antiguos alumnos), a través de Rosa Heredero, María Luisa Menéndez y Olga Hernán. Las entrevistas en profundidad –tercera fase- fueron realizadas por Manuela Abeleira, María Sol Herraiz Martín, Consuelo León, Rocío Martín Jiménez, Miriam Monjas, Carmen Sánchez Mañillo, Paz Ulloa Unanue, Juan Luis Jarillo y Juan Pablo Maldonado.

1. INTRODUCCIÓN

Conocer la verdadera dimensión y causas de la brecha salarial, definida ésta como “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”¹ así como las buenas prácticas para su eliminación y prevención, requiere ir más allá del análisis de las estadísticas disponibles y del conocimiento de las leyes vigentes.

La Unión Europea², España³ y Noruega⁴ cuentan con normativa sobre la igualdad salarial entre mujeres y hombres. La legislación recoge tanto el principio de no discriminación en general como la prohibición explícita del trato discriminatorio en material salarial. Este avance normativo, si bien ha logrado disminuir la ocurrencia y magnitud de las diferencias, no ha logrado, por el momento, erradicarlas.

Según los datos más recientes de Eurostat (marzo 2015)⁵, en la zona euro la brecha salarial entre hombres y mujeres, que en 2012 alcanzaba un 16,9%, disminuyó en 2013 a un 16,6%. En ese año, el salario de las mujeres era un 19,3% menor al de los hombres en España. Países como Austria o Alemania registraron valores más elevados no ya a los españoles sino a la media de la zona euro (23% y 21,6% respectivamente). La crisis económica situó a España entre los países de la zona euro donde la brecha salarial más creció. En 2013 la diferencia era 1,2 puntos porcentuales superior a la de 2007, cuando la remuneración de las mujeres era un 18,1% inferior a las de los hombres. En un principio la crisis afectó más a la construcción y a la industria, sectores altamente masculinizados, para posteriormente generar una importante pérdida de empleos y reducciones salariales en el sector servicios, intensamente feminizado. Si bien hasta 2010, la diferencia entre hombres y mujeres se acertó hasta situarse por debajo de la media de la

¹ Comisión Europea de Justicia. Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea, 2014.

² Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, Directivas Comunitarias 75/117/CEE, 79/7/CEE, 86/613/CEE, 92/85/CEE, 2002/73/CE, 2006/54/CE y Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

³ Artículo 5 de la Constitución, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

⁴ Artículos 3 y 5 de la Ley de Igualdad de Género aprobada en 1978.

⁵ <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6730006/3-05032015-AP-FR.pdf/30c31cc9-66f3-4fe4-b89b-d838eab54a1f>.

zona euro, como resultado de la crisis la diferencia salarial escaló del 16,2% al 19,3% en solo tres años, para situarse incluso por encima del nivel previo a la crisis.

Entender los retrocesos en las diferencias salariales cuando los avances legislativos han prácticamente eliminado la discriminación directa, se plantea como un problema difícil. La complejidad de la materia en cuestión exige el estudio de otras muchas variables de carácter económico, social, laboral e incluso sexual que pueden afectarla. Con objeto de aportar una perspectiva amplia, integral y actual sobre la brecha salarial en el mercado laboral español, el proyecto *Mind the Gap: Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres* se propuso desde el inicio integrar elementos difíciles de identificar cuando se abordan las diferencias salariales entre mujeres y hombres, elementos como los apuntados por la Comisión Europea de Justicia sobre el trabajo de las mujeres, entre otros, escasa o nula valoración, tradiciones y estereotipos de género, y dificultades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

2. FACTORES QUE INCIDEN EN LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial refleja la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, desigualdad que tiene raíces en los conceptos más tradicionales de los roles masculinos y femeninos y por tanto, en las responsabilidades e incluso habilidades que se les presuponen a cada persona en función de su sexo. Aún cuando la incorporación de las mujeres al empleo ha requerido una redefinición de esos roles y la igualdad formal es un hecho, la igualdad real sigue estando pendiente, como demuestra la persistencia de las diferencias salariales y que se deben a desigualdades de género más amplias en los planos económico y social.

La Comisión de Justicia de la Unión Europea ha identificado los siguientes *elementos que explican la existencia de las diferencias salariales entre mujeres y hombres* y que pueden encontrarse en el mercado laboral⁶:

- Discriminación en el lugar de trabajo.
- Diferenciación de empleos y sectores para mujeres y hombres.
- Prácticas laborales y sistemas salariales.
- La infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres.

⁶ Comisión Europea de Justicia. Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea, 2014.

- La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel.
- Tradiciones y roles de género.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.

La *discriminación en el lugar de trabajo*, que se origina en la “discriminación directa” fundamentada en un trato menos favorable a las mujeres en relación a los hombres. Este tipo de discriminación está prohibido por la legislación de la Unión Europea y su ocurrencia está prácticamente eliminada.

Mujeres y hombres *desempeñan trabajos diferentes, a menudo en sectores diferentes*. Así por ejemplo hay determinados sectores, como el sanitario o la educación que están fundamentalmente feminizados mientras que los hombres tiende a predominar en el sector de la construcción. Los sectores en que las mujeres predominan ofrecen salarios más bajos que aquellos en que predominan los hombres.

Las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo no remunerado del hogar y del cuidado de personas dependientes su disponibilidad para el trabajo fuera del hogar es menor. Por esta razón, muchas mujeres buscan trabajo en sectores y actividades que les permitan conciliar su vida laboral con la familiar. Como resultado del llamado “suelo pegajoso”, las mujeres tienden a desempeñar trabajos a tiempo parcial, a tener mayores probabilidades de ser contratadas en empleos con baja remuneración y de no ser promocionadas para puestos de responsabilidad.

Siguen existiendo *prácticas laborales y sistemas salariales* que no se aplican de igual manera a mujeres y hombres, y que por tanto resultan en acceso diferenciado, por ejemplo, a la formación o al desarrollo profesional. La manera de conformar la remuneración mediante pagas extra, prestaciones o complementos por rendimiento por ejemplo y la estructura real de los sistemas salariales pueden generar distintas remuneraciones para trabajadoras y trabajadores. A menudo, esta discriminación se basa en varios factores culturales y tradicionales que influyen en cómo se fijan los salarios y en el conocido como “techo de cristal” que impide que a las mujeres alcanzar los puestos de mayor retribución.

La *infravaloración del trabajo*, especialmente en los empleos en los que ellas predominan resultan en peores condiciones salariales. Por contra, los trabajos que requieren fuerza física, por lo general desempeñados por hombres, son más valorados. Cuando una ocupación está especialmente

feminizada, las mujeres reciben salarios más bajos, mientras que en las predominantemente masculinizadas los salarios son más elevados.

Las capacidades tradicionalmente calificadas como femeninas están infravaloradas porque se considera que reflejan características y no capacidades y competencias adquiridas. Esto puede resultar en una predisposición basada en estereotipos de género a la hora de fijar los salarios y de evaluar el valor del trabajo que realizan hombres y mujeres.

La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel ya sea en política o economía, e incluso en ciertos sectores feminizados, las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos más altos, de responsabilidad, en particular los de más alto nivel.

Las tradiciones y roles de género determinan el papel que mujeres y hombres, desde el nacimiento, desempeñan en la sociedad. Estas tradiciones y roles en base a suposiciones y valores tradicionales pueden influir en decisiones, por ejemplo, sobre los estudios o los trabajos que pueden desempeñar ellos y ellas.

La conciliación de la vida laboral y familiar es una necesidad que fuerza a muchas mujeres a trabajar menos horas, y a menudo, a tiempo parcial. Compaginar vida familiar y laboral conlleva que las oportunidades de las mujeres para su desarrollo profesional y acceder a salarios más altos también se ven afectadas. La brecha salarial entre hombres y mujeres se amplía cuando las mujeres tienen menores a su cargo y cuando trabajan a tiempo parcial.

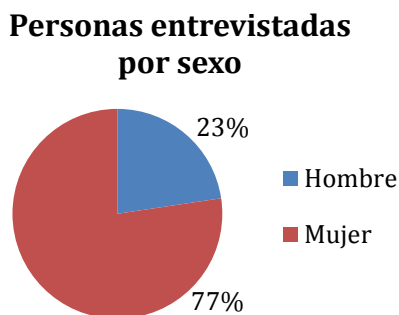
El mayor tiempo que las mujeres ocupan en tareas domésticas y cuidado de personas se refleja también en que pocos hombres se acogen a una baja parental o trabajan a tiempo parcial. Si se suman las horas de trabajo remuneradas y las no remuneradas de una mujer, el resultado es una jornada laboral considerablemente más larga que la de los hombres, aunque ellos pasen más horas en el lugar de trabajo.

3. LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

La investigación sobre los factores y consecuencias de las diferencias salariales en las empresas españolas, cuyos resultados se exponen en este capítulo, es producto de la información obtenida mediante entrevistas en profundidad como técnica cualitativa que he permitido profundizar en las perspectivas y experiencias de actores clave en el mercado laboral español.

3.1. Perfil de las personas informantes

Se realizaron un total de 80 entrevistas a mujeres y hombres, como se ilustra en la gráfica que sigue a continuación, seleccionadas por los aportes que podrían realizar por su conocimiento, formación profesional y experiencia personal. Se entrevistaron a personas que ocupan cargos directivos, representantes de asociaciones empresariales, personal directivo de Recursos Humanos, personal técnico y administrativo, empresarias y empresarios, y personal de la administración pública.



Su experiencia se basaba en trabajos desarrollados en empresas privadas (PYMES, grandes empresas, incluso multinacionales), administración pública, e incluso organizaciones sin ánimo de lucro, representando todos los sectores, de los que resalta principalmente el sector Servicios, seguido por Comercio y Distribución, Construcción, Transporte e Industria. Es de destacar entre los Servicios la ocurrencia de bufetes de abogados, empresas de publicidad, banca, servicios a empresas, enseñanza, consultoras e incluso farmacéuticas en varias ocasiones, garantiza un reflejo real del amplio panorama de actividad empresarial español.

En cuanto a la ubicación geográfica, las empresas estaban ubicadas en las Comunidades Autónomas donde se desarrolló el proyecto, aunque muchas contaban con delegaciones en otras Comunidades, dándose algún caso de empresas con delegaciones repartidas por todo el territorio nacional, asegurado así una visión territorial amplia y representativa.

En los casos en que la empresa contaba con varias delegaciones, la gran mayoría tenía una política de recursos humanos única. Alguna de las multinacionales señaló que aun habiendo una política única, ésta se ajustaba a la legislación vigente en cada país.

3.2. El concepto de brecha salarial, existencia en la actualidad y problemática que puede representar para la persona y la empresa.

Prácticamente todas las personas entrevistadas proporcionaron una definición básica de la brechas salarial como la diferencia salarial hombre-mujer. Algunas personas, sin embargo matizaron sus respuestas.

“Diferencia significativa de remuneración entre hombres y mujeres en el mismo nivel de responsabilidad y con los mismos conocimientos”

“La percepción del salario únicamente por razón de género haciendo el mismo trabajo, la misma función y teniendo la misma categoría profesional”

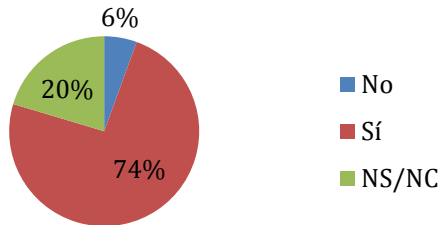
Incluso una persona, comenzó ya no sólo a apuntar su existencia sino el por qué de la misma:

“La diferencia entre el salario devengado por una mujer en relación al de un hombre por un trabajo de iguales características. En España, como en casi todos los países de la UE es inferior, aunque cabe destacar que en las sociedades laborales, por sus características de ser empresas propiedad en su mayor parte de sus trabajadoras y trabajadores y de carácter laboralista, esta diferencia es prácticamente inexistente.

Hay estudios sobre la situación de las mujeres en las sociedades laborales que sugieren que el modelo económico y productivo de estas empresas favorece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por lo tanto contribuye a eliminar la brecha salarial que existe en otras empresas. Esto no quiere decir que se haya alcanzado, hay muchos avances pero sigue pendiente el alcance total, por ejemplo, hoy por hoy siguen siendo las socias trabajadoras las que más optan por empleo a tiempo parcial para conciliar la vida familiar con la laboral”

La gran mayoría de las personas entrevistadas coincidieron en afirmar la existencia de una brecha salarial entre mujeres y hombres en España actualmente, entre ellas hubo quien afirmó que la crisis la había empeorado. Otras dudaron, y algunas, al no tener evidencia de su existencia en su empresa y/o sector, negaron su ocurrencia.

Existencia de brecha salarial en España



Algunas de las que dijeron que no existía brecha salarial explicaron que esto se debía o bien a que la existencia de un convenio colectivo eliminaba las posibles diferencias o destacando otros factores en sus respuestas:

“En igualdad de responsabilidad y capacitación, no. Pero si en la promoción que conlleva un aumento de salario”

“Hay dos factores importantes: la sombra maternidad en la mujer (y también la conciliación) y el estereotipo masculino en el puesto directivo, con una imagen de mayor superioridad y agresividad. Se busca mucho el reconocimiento. Las mujeres no hablan de sueldos, por lo menos con los hombres; entre ellos lo hacen con mucha naturalidad, piden aumentos de salario en seguida”

Sin embargo, 65% de las personas entrevistadas (incluso algunas que dijeron que no había diferencias salariales entre mujeres y hombres), reconocieron que cobrar menos que otra persona con la misma categoría profesional sería un problema para ellas, apuntado que lo considerarían una discriminación injusta, además de que tendría repercusiones en el rendimiento y la autoestima de la persona:

“Reduce la autoestima –te sientes tonto– y no rindes igual porque ¿para qué?. Influye mucho en el terreno psicosocial”

“Sentiría que no se están valorando mis aportes, dedicación y compromiso de la misma manera. Y esto genera una falta de entrega por parte de quien cobra menos”

Para otras, en cambio, no sería ningún problema, bien porque se asume que es así o bien porque no quedaría más remedio que continuar en el empleo.

“No dejaría de trabajar pero es un hecho real”

“No sería un grave problema. Me daría rabia. Sería injusto, pero no sería un grave problema, siempre y cuando me considerase bien retribuida. Me preocupo menos de lo que ganan los demás. Me fijo en lo mío. Tal vez, las mujeres somos más prácticas... En todo caso, el problema es complejo”

Aun no contestando a la pregunta planteada, algunas personas manifestaron que la poca transparencia de la política salarial en sus empresas haría no saber si había diferencias entre los salarios de trabajadoras y trabajadores.

“Hay poca transparencia, lo cual hace que no se hable de sueldos entre compañeros”

“No creo que llegara a saberlo”

“En mi empresa no se aprecia, pero es una intuición porque hay poca transparencia”

Sin embargo, cinco personas (cuatro mujeres y un hombre), manifestaron sufrir o haber sufrido un trato laboral discriminatorio en algún momento de su carrera profesional.

“Ha pasado siempre y es algo que molesta. En mi caso es una brecha no tanto salarial como de carrera”

“Es algo que me ocurrió y he tenido que pelearlo mucho”

“Con más de 30 años de experiencia, te acostumbras. Ahora tengo un hombre por encima de mi que tiene menos experiencia y cobra 3 veces más. Es un problema asumido que mi generación no va a arreglar, ni en 2 ni 3 generaciones más”

“Me ha ocurrido hasta hace poco”

“Nunca lo ha sido. Siempre me han reconocido de palabra, pero no en salario. Eso, al final genera frustración y desconfianza hacia el superior” (Hombre entrevistado)

Cabe concluir que, en opinión de las personas entrevistadas, existe una brecha salarial de manera generalizada en las empresas españolas. Casi el 70% de ellas manifestó que ocurría más en algunos sectores que en otros, destacándose su ocurrencia en el sector privado sobre el público.

“En el privado más que en el público porque en las administraciones públicas se ha trabajado más por eliminar esas diferencias. También influye si las empresas están reguladas por convenios colectivos aunque las comisiones de trabajo que se crean para discutir temas

importantes como puede ser éste de la brecha salarial, están formadas por hombres por lo que la figura y los problemas de las mujeres quedan desdibujados o no se tienen en cuenta. Y que además en el sector privado, a pesar de existir convenios colectivos con escalas salariales igualitarias, el problema aparece, y de ahí las diferencias de salarios, en la concesión de pluses (hay unos pluses determinados que se otorgan a determinadas personas y otros no). En la empresa privada se prima más el esfuerzo del hombre que de la mujer, la mujer se entiende que tiene que hacerlo, sobretodo en el tema de cumplir objetivos. El estudio de los convenios colectivos de los distintos sectores puede servir de guía para comprobar la existencia de esas desigualdades salariales”.

“En la Administración pública no se da la brecha salarial. Pero entre lo público y lo privado sí hay diferencias. Dentro de la Administración pública, a medida que se va produciendo el relevo generacional, se va solucionando. Pero sigue habiendo algo de problema”

Dentro del sector privado se percibe más en sectores masculinizados como la construcción, transportes, la industria en general o el sector agrario. Sin embargo, algunas personas señalan también su ocurrencia en sectores donde la masculinización o feminización del mismo no parece estar clara, como por ejemplo la hostelería. Aunque se señala también que, más que en sectores específicos, depende del tamaño de las empresas, sobre todo en las más pequeñas, PYMES y las empresas familiares.

“En el sector servicios y en las empresas pequeñas familiares es donde se suelen más dar estos problemas frente a las empresas grandes, ya que a pesar de lo que pueda parecer, son las empresas del IBEX 35 las que más medidas están implantando de igualdad y conciliación para superar estas desigualdades y que las mujeres puedan acceder a puestos más altos en igualdad de condiciones. Obviamente, se prevé que sea un proceso lento, pero en esas grandes empresas lo tienen interiorizado y está en marcha. Sin embargo, en las pequeñas y mediana empresas ahí hay muchísimo por hacer, porque no está en la mentalidad de la gente”

De manera similar, casi un 80% de las personas entrevistadas identificó la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres en unos puestos/cargos más que en otros, y se señalaron, por amplia mayoría, los puestos de dirección como aquellos donde más ocurría.

“Esta brecha salarial es mucho menos perceptible en la banda baja salarial. Cuanto más subimos en la escala salarial más difíciles son de justificar las capacidades y los resultados. Habitualmente los puestos directivos están ocupados por hombres. La realidad es que a la hora de elegir a la gente que forman parte de sus equipos es normal que, de forma intencionada o no, busquen a gente que tengan más cercana, que tenga un estilo de vida y una forma de ver el trabajo más parecido al suyo. Al final acaban subiendo los que la persona que elige tiene más cerca, los que son sus pares, los que más se parecen a él o con los que más afinidad tiene. Eso ha retroalimentado que los puestos que están vacantes en los consejos de dirección sigan ocupados por personas de sexo masculinos y ahí es donde más diferencias salariales existen, de mandos intermedios hacia arriba”

“Más en directivos. Si se es mujer se dedica un tiempo a la familia, y así se hace muy complicado llegar al mismo nivel que el hombre. No se llega a los 40 años igual que un hombre. A partir de los 40 una mujer lo tiene muy difícil”

3.3. Razones y factores que inciden en la brecha salarial

Las razones dadas para la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres en las empresas son diversas aunque prevalece ser un hecho debido a razones históricas, culturales, sociales y educacionales, señalando en varias ocasiones explícitamente el machismo.

“La brecha salarial es un problema cultural derivado de una sociedad machista. El machismo ha existido a lo largo de la historia, en todos los períodos de la historia la mujer ha sido considerada como una vía para la procreación, que era su única labor y el mantenimiento de la estirpe familiar. Sólo servía para tener hijos. Es un tema histórico. Se educa diferente a hombres y mujeres y eso es una losa que ahora poco a poco se va eliminando. Pero que hasta hace 10 años era claramente palpable. Aunque en las nuevas generaciones se observa más paridad principalmente en las tareas domésticas entre hombres y mujeres. Sin embargo, los padres suelen desentenderse más de todas las funciones y labores que tienen que ver con los hijos”

Se entiende que la brecha salarial se debe a un problema de tradición y costumbre, que nace relacionado con un sistema de producción que ahora mismo algunas personas perciben como obsoleto.

“En este modelo se consideraba un productor y se primaba que tenía que mantener a una familia. Ese rol lo desarrollaban los hombres. Desde ahí, los sueldos ya parten más altos, por el concepto de que el hombre cuida a la familia y tiene que ganar un sueldo adecuado porque la mujer está en casa”

“Porque lo he vivido en mis propias carnes. En mi último puesto he estado cobrando un 15% menos que el anterior directivo que lo ocupó, que era varón”

En esta línea, se señala que la diferencia salarial se debe a que se cuestiona la capacidad y dedicación de las mujeres, y en algún caso se plantea un menor rendimiento o dedicación horaria de las mujeres por la posible maternidad y sus responsabilidades familiares, que se consideran circunstancias añadidas a la condición de la mujer.

“A nivel empresarial se piensa que el hombre tiene más dedicación y productividad”

“Es muy difícil compatibilizar maternidad en puesto directivo. Yo lo sé porque tengo dos directivas que están ejerciendo su derecho muy rígidamente”

Alguna de las mujeres que manifestó haber sufrido discriminación salarial frente a los hombres señala que ésta se ha debido a su solicitud de reducción de jornada para cuidar a sus hijos, por ejemplo.

“Mi situación es de jornada reducida, que solicité voluntariamente para cuidar a mi hijo que tiene una discapacidad. Durante mis dos embarazos ascendí en puesto y salario pero tras dar a luz a mi cuarto hijo, que tiene una discapacidad pedí una baja. Posteriormente se me bajó de cargo. Antes dirigía un equipo de 20 personas”

“Por la maternidad. Lo he vivido. Desde que soy madre tengo funciones de administrativo, no directivas como antes. Mi cambio de empresa ha significado el paso de tener funciones de ejecutiva a funciones de administrativa”

Se apunta a que la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres es paradójica e incomprensible porque en muchos casos el salario no se corresponde con la capacitación y sobretodo porque las mujeres, por lo general, están más formadas que los hombres. El hecho de que una mayor proporción de los puestos directivos esté ocupado por hombres se formula también como la razón de las diferencias salariales pues son ellos

quienes deciden quién asciende. Más aún, entre los factores que inciden en la ocurrencia de la brecha salarial, además de las razones citadas anteriormente, se señalan:

- La valoración de la fuerza física.
- La pervivencia de estereotipos sexuales sobre las capacidades de las mujeres y su deseo de ser madres así como una carrera profesional más lenta para dedicarse a la maternidad y el cuidado que se traducen en menor dedicación a la empresa.
- La edad de las mujeres junto a una incorporación tardía al trabajo que hace que pocas mujeres ocupen puestos de responsabilidad.
- El inicio de la carrera profesional desde puestos más bajos que los hombres.

Pero sigue siendo la maternidad y su valoración negativa en el mundo empresarial el factor que se señala con mayor frecuencia.

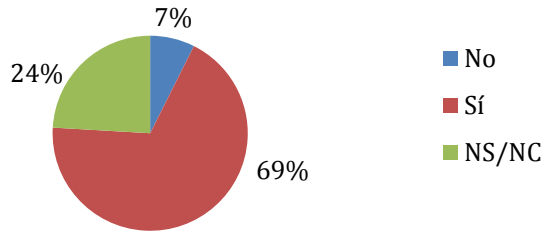
“A la maternidad. Sería más fácil acceder a puestos de responsabilidad sin la maternidad. A mí la maternidad no me ha penalizado. He perdido algunas oportunidades, pero he tenido otras”
“La maternidad. De hecho, me despidieron durante el periodo de disfrute de la maternidad. La maternidad no se valora positivamente... Fui más productiva desde que fui madre. Me organizo mucho mejor que antes de ser madre”

De hecho, a la pregunta de si hay un factor que incida más que otros en la brecha salarial, casi la mitad de las personas entrevistadas afirman que sí, y entre ellas se señala la maternidad, dedicación de la mujer a la familia y conciliación como fundamentales.

“Menor predisposición a invertir en mujeres ante una posible menor disponibilidad de éstas”
“La carga familiar que sigue llevando la mujer. Y hay mujeres que se plantean su vida y no quieren perder su vida familiar por una profesional que exige muchísimo. Hoy una mujer tiene que trabajar por tres. Lo sorprendente es que los mejores expedientes son de mujeres. Los datos objetivos en un enfrentamiento mujer y hombre, pierde el hombre”

Más de dos tercios de las personas entrevistadas coincidió en que la educación incide en las diferencias salariales, como muestra la gráfica sigue.

Incidencia de la educación sobre la brecha salarial



Sin embargo, los informantes entienden por educación, bien la de las propias mujeres o bien la de la dirección de la empresa. Así, por un lado se señala que las mujeres han sido educadas para ser cuidadoras y no tener papeles preponderantes en el mundo laboral.

“Todavía hay diferencias educativas. Las mujeres son más conformistas y menos reivindicativas que los hombres”

“No es una educación puramente sexista pero se educa a los hombres más en la cultura del trabajo”

El factor educación de la dirección de la empresa también se pone de manifiesto.

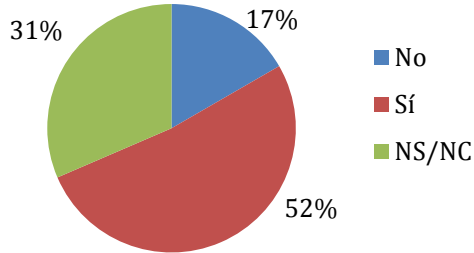
“Sobre todo la educación de quien contrata y es capaz de pagar a una persona menos sólo por su sexo”

“Factores culturales y educativos. Existe el prejuicio de que la mujer, en un momento dado, va dar prioridad a su familia respecto de su carrera profesional. Seguimos educando con estereotipos”

“Hay un rechazo, vertical sobre todo, a la maternidad. He trabajado en el extranjero, y nunca me han preguntado si estaba casada o si era madre. En España sí”

Algo muy similar ocurre con la experiencia. Más de la mitad de los informantes declaran que es un factor clave, como se muestra en la gráfica, pero se hace también con matices.

Incidencia de la experiencia en la brecha salarial



Para algunas su incidencia es positiva para las mujeres pues permite adquirir ciertas habilidades como la capacidad de negociación. También se percibe como importante para acceder a puestos de mayor responsabilidad. Para otras, como criterio para ocupar ciertos puestos, puede volverse en su contra.

“La experiencia beneficia los criterios profesionales y muestra la capacitación”

“Si, se basan en la experiencia, y por lo general las mujeres tienen menos experiencia que los hombres”

Otras personas, sin embargo, aprecian que a día de hoy no es un factor importante, o que debería ser un valor añadido, sea hombre o mujer. Otras incluso afirman que hoy en día, las empresas no la valoran.

“Si se paga por objetivos, la experiencia no influye en los salarios”

“Ahora se prefiere a personas jóvenes”

3.4. Cómo se determina el salario en las empresas españolas

Aunque, y como ya se ha señalado anteriormente, algunas personas advierten poca transparencia sobre la política salarial por parte de las empresas y manifiestan no saber qué criterios determinan el salario, otras piensan que éste se determina por motivos que parecen calificar como objetivos:

- Tipo de contrato, categoría profesional, puesto y objetivos del mismo
- Responsabilidad según cargo ostentado
- Productividad, rendimiento y desempeño

- Experiencia y cualificación
- Antigüedad (señalada principalmente en el caso de la Administración Pública)

“En el sector de las ONGs se determina en función del puesto e idiomas así como las horas dedicadas al proyecto”

“Se funciona por objetivos para las subidas salariales. Se tiene muy en cuenta el conocimiento de idiomas y se valora mucho”

“Se busca la objetividad y medir la evaluación del desempeño, trabajo por objetivos”

Sin embargo, otras muchas personas aprecian elevados grados de subjetividad a la hora de la definición de los salarios, aumentos, incentivos y distribución de beneficios sociales.

“Además, piensa que en la mayoría de las empresas no existe un criterio claro a la hora de determinar un salario. No se sientan a deliberar qué baremos deben determinar el salario de una persona y esto provoca mayor discrecionalidad a la hora de otorgar los sueldos y genera la brecha salarial. Y esas atribuciones deberían de ser consensuadas con hombres y mujeres. Tampoco creo que la brecha salarial tenga que ver con los incentivos o con los pluses que se reparten en las empresas, sino que estamos en la creencia de que la mujer vale menos y el trabajo que realiza también, que tiene menos importancia. Las mujeres parece que sólo podían destacar en ámbitos como el canto o la interpretación pero no en nada serio”

En el Consejo de Dirección se justifica por objetivos. Pero, y sobre todo en los beneficios sociales, es muy fácil manejar la discrecionalidad”

“Vinculación a los objetivos generales de la empresa y particulares del área, pero también hay una parte subjetiva que depende de quien hace la valoración”

“La productividad. Pero también aspectos de apreciación más subjetiva, como la disponibilidad o el carácter”

La mitad de las personas entrevistadas expresan una opinión tajante de que los criterios identificados como determinantes de salarios, aumentos, incentivos y distribución de los beneficios sociales afectan más a mujeres que a hombres.

“Se les tiene más en cuenta a las mujeres”

“Hay una serie de presunciones y creencias limitantes en la sociedad: se piensa que un hombre va a realizar su trabajo mejor que una mujer”

“Cuando se valora la productividad, se piensa que a priori la productividad de la mujer que tiene hijos es menor. Sin embargo, yo he sido más productiva desde que fui madre. Desde entonces no pierdo el tiempo en el trabajo. Más que de mujeres, hablo de madres. Las madres llegan tarde al reparto de cargos”

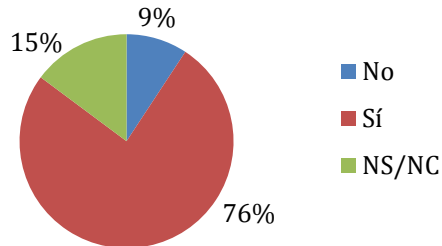
“Sobre la relación entre la antigüedad en la empresa y la brecha salarial, principalmente en el sector privado, sí que están conectados. Como las diferencias de salario ya estaban instauradas con anterioridad, las bases salariales de las que se parta para calcular no son las mismas, ya son desiguales siempre a favor del hombre, y de ahí que se genere la brecha. La desigualdad ya viene arrastrada y nunca vas a quitar al que estaba desajustado para subir al otro. Entonces es una cosa progresiva, progresiva porque no se cambia a no ser que haya una política concreta. Aunque en lo público sí se hace en lo privado no, las mujeres van arrastrando su antigüedad, sus pluses, pero es que los hombres también las van arrastrando y además, parten de un salario base mayor o de una promoción determinada que a una no le hacen. Y no se la hacen porque probablemente en un momento determinado ha realizado un parón porque ha sido madre, ha conciliado, con lo cual, todas esas promociones que podía haber tenido, ya no las tiene. Sin embargo, los hombres no han paralizado su ascenso. Es fundamental ir a la persona y no a los años tampoco de experiencia que se tengan, por muchos años de experiencia que se tengan creo que es el desarrollo de la persona, lo que aporta y lo que produce para la empresa”.

Cabe señalar que a este grupo le sigue en número de respuestas “No sabe/No responde”, y por detrás están quienes piensan categóricamente que no afecta más a las mujeres que a los hombres.

“Son idénticos. Se aplican igual”

Sin embargo, cuando se pregunta si los horarios de trabajo y la política de presencialidad que está tan extendida en España tienen alguna incidencia, tres cuartas partes de las personas entrevistadas responden afirmativamente, como se muestra en la siguiente gráfica.

Incidencia de los horarios y la presencialidad en los salarios y beneficios



Aunque se manifiesta una opinión generalizada sobre la existencia de muchos trabajos con horarios calificados como poco racionales, sobretodo si se compara con países del entorno, y la importancia en algunas empresas de estar físicamente presente, se pone en duda la productividad de una persona tras largas jornadas en el centro de trabajo. En muchas ocasiones se vinculan presencialidad y horarios extendidos con la conciliación y las responsabilidades familiares.

“Otro problema muy relacionado con la brecha salarial es el de los horarios. Una persona que trabaja hasta las nueve de la noche no puede rendir. El presencialismo es innecesario, con el teletrabajo se han visto resultados, aunque no se hace para tener un trabajador más feliz o productivo, si no por un tema de ahorro. Por ejemplo el caso del ministerio que para ahorrar costes energéticos planteó la posibilidad a sus trabajadores de tener jornada intensiva y los trabajadores varones dijeron que no. Creo que porque si estuvieran antes en casa tendrían que asumir un rol en la familia que no están dispuestos, les obligaría a conciliar”

“A la mujer le perjudica la sociedad que cada vez es más dura y menos humana porque ella tiene una mayor vinculación con la familia. Visualmente hay menos dedicación porque no realiza en muchas ocasiones los horarios que le obligan. Es dañino, no solo para la mujer sino también para el hombre. Las jornadas de 12 horas para aparentar que eres fiel a la empresa y al proyecto, son mentira, es una explotación que no supone más productividad”

Así por ejemplo, la creencia más extendida es que la presencialidad, sobre todo si es extendida, dificulta la conciliación, y por tanto perjudica a las

trabajadoras que son quienes más concilian. Y esto ocurre tanto en empresas como en organizaciones no gubernamentales.

“En el sector ONGs hay muchas horas de presencia semanales. Muchas horas en la oficina dificultan la conciliación”

“No directamente, pero es evidente que la gente que concilia cobra menos. No conozco ningún hombre que concilie”

“Con respecto a la relación que puede existir entre los horarios de trabajo, el presencialismo que hay implantado en España y la brecha salarial, la realidad es que el sistema de horarios que tenemos en nuestro país lo que impide es el ascenso de las mujeres a puestos altos. Esto es debido a que se castiga mucho que una mujer no pueda estar en la oficina tanto tiempo como un hombre porque tiene que conciliar”

“Se prima la presencia física cuando no siempre es necesaria porque se puede utilizar el teletrabajo para ser productivo”

“No es cierto que cuantas más horas se esté en el trabajo, más trabajas. Yo soy más productiva cuando tengo que ir antes a casa”

Ante las posibilidades que han surgido ya hace algunos años para acortar la presencia física en el centro de trabajo como la flexibilidad horaria, teletrabajo o reducción de jornada, las opiniones sobre la percepción de las empresas al respecto plantean efectos negativos para quien se acoge a ellas. En muchos casos se afirma que son las trabajadoras quienes hacen uso de ellas en mayor grado que los trabajadores.

“Si bien es cierto que en la jornada reducida se cobra menos, no es así con el teletrabajo. Pasar menos tiempo en la empresa está mal visto”

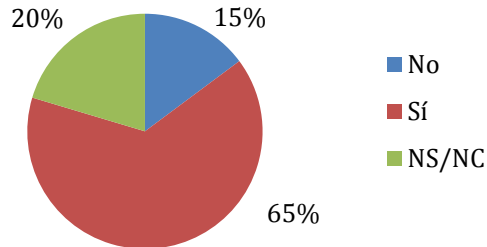
“En el sector de la abogacía pedir jornada reducida congela las aspiraciones de ascenso. Para llegar arriba hay que trabajar 15 horas diarias”

“Pedir reducción de jornada implica que la mujer se estanque profesionalmente”

“Los horarios y la presencialidad que existe en España han provocado que las mujeres busquen ayudas externas que se encarguen del cuidado de su familia, para que no le afecte a su vida profesional. Es decir que las mujeres con altos puestos se han masculinizado y han aparcado sus responsabilidades familiares, dejando a sus familias al cuidado de terceras personas. Han adoptado el mismo rol que los hombres. Se le da una importancia desmedida al trabajo sobre todo cuando se trata de puestos de poder”

Reflejo de todo lo mencionado anteriormente es que dos tercios de los informantes consideran que la conciliación incide de manera importante en el salario percibido, seguido por un importante grupo que no sabe/no contesta, y bastante por detrás por quienes piensan que no afecta.

Incidencia de la conciliación en el salario



Su incidencia es siempre negativa, sea quien concilia una mujer o un hombre, resultando en menores salarios e incluso afectando la promoción profesional.

“La reducción de jornada y/o pérdida de complementos que ésta lleva aparejada, motivada por una excedencia por el cuidado de hijos o período de lactancia, implica menor salario”

“La conciliación entre la vida laboral y familiar afecta al salario, aunque no debiera. Es cierto que este fenómeno se da menos en las empresas grandes, que tienen más flexibilidad horaria, mientras que el problema siguen siendo las pequeñas y medianas empresas, que forman un tanto por cierto muy elevado del tejido empresarial de nuestro país. Esta realidad es mucho más palpable en organizaciones donde la cultura de la presencia está muy arraigada y emana desde la cúpula de muchas empresas. Eso es lo que se debe cambiar, porque se debe medir a las personas por su productividad y por la consecución de los objetivos marcados pero no por el número de horas que está en la oficina”

“La conciliación obviamente afecta porque aumenta la brecha salarial y todavía existen casos de mujeres que por el hecho de quedarse embarazadas son despedidas. La solución a todos estos problemas pasa porque desde el gobierno se impulsen medidas para evitar estas situaciones”

“Las mujeres están más volcadas en las cuestiones domésticas. Son multitarea, quitándose horas de sueño en muchas ocasiones para poder cubrir todas las funciones laborales y familiares... Si el reparto de tareas en la familia no es al 50% tampoco lo puede ser en lo laboral. Poco a poco vamos cambiando pero la reducción de jornadas en la abogacía la pide la mujer generalmente. Hay una cuestión cultural y educacional de por medio”

Para muchas personas, el hecho de que sean más las mujeres que concilian en comparación a los hombres se debe a que ellas son madres y son y se sienten responsables de la familia y el cuidado de los menores. Además, y dado que son ellas quienes cobran menores salarios, su renuncia al empleo o la reducción de jornada resultan en menores reducciones de los ingresos familiares frente a las que sucederían si fuera el padre quien redujera su dedicación profesional. Incluso, son capaces de renunciar a ciertos puestos de mayor responsabilidad sin sienten que el nuevo puesto limitaría o perjudicaría la conciliación, poniendo más énfasis en su vida personal que en el desarrollo de su carrera profesional.

“Quien concilia en las empresas es la mujer siempre, quien pide la reducción de la jornada es la mujer. ¿Por qué? Porque también existe un componente afectivo que la mujer quiere ejercer en ese momento, quiere estar ahí. Pero normalmente se llega a esa conclusión porque de la pareja, la mujer es la que menos aporta, entonces prevalece el sueldo mayor y el otro se reduce un poco, o abandona su puesto de trabajo en aras de ahorrar también en guarderías o en otra serie de asistencias que puedas tener personales, pero la mujer es la que concilia siempre”

“Es el factor más importante. Produce un efecto de autoeliminación en la carrera profesional salvo que el puesto permita conciliar”.

“Yo me he reducido la jornada pero tengo que hacer el mismo trabajo de cara a jefes y compañeros”.

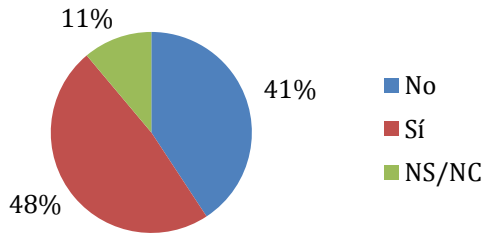
“Porque la mujer, en torno a los 40 años, se encuentra con el dilema de elegir: trabajo o familia”.

“La conciliación en España es un problema grave y, por supuesto, afecta al salario. El exceso de trabajo provoca un sentimiento de incumplimiento con tus obligaciones familiares y es un problema”.

Las conclusiones que se pueden obtener de todo lo planteado anteriormente son las siguientes:

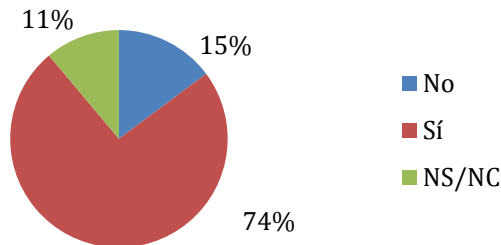
Las diferencias salariales entre mujeres y hombres se deben a una discriminación directa⁷ por parte de las empresas. Es llamativo que se califique así dado que la normativa vigente prohíbe explícitamente toda discriminación salarial en base al sexo.

¿La brecha salarial actual es fruto de la discriminación directa?



Siguen persistiendo estereotipos de género en el mercado laboral actual en relación a los roles, puestos y actividades de mujeres y hombres.

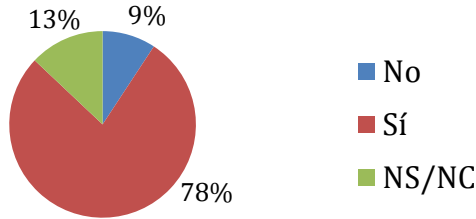
¿Hay estereotipos de género en el mercado laboral actual?



⁷ Según el Artículo 6 de la Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo) se define discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. El Artículo 5 de la mencionada ley estipula que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, es aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, y se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

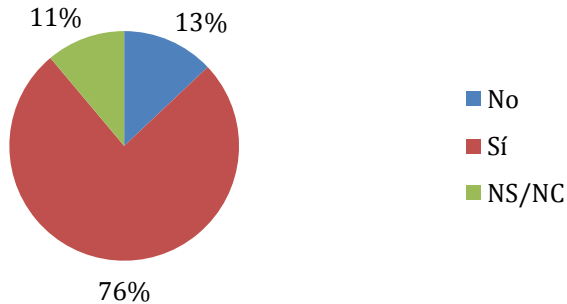
Continúan existiendo ocupaciones que son consideradas propias de mujeres y otras, diferentes, propias de hombres.

¿Hay ocupaciones diferenciadas por sexo?



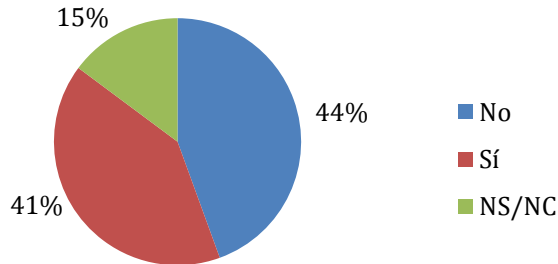
Las ocupaciones se valoran de distinto modo si las realizan mujeres u hombres, lo cual implica distintos salarios para quienes las hacen, a pesar de ser equivalentes.

¿Se valoran de distinta manera las ocupaciones tradicionalmente asignadas a las mujeres que las de los hombres?



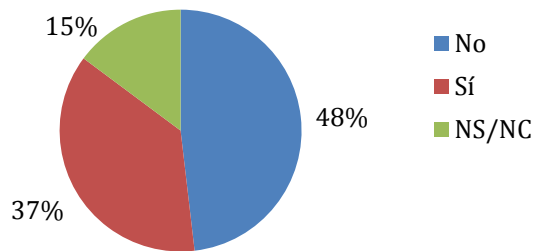
No está claro si la diferencia salarial entre mujeres y hombres es mayor si se tienen en cuenta los pagos por rendimiento y objetivos. Las opiniones quedan prácticamente igualadas, aunque prevalece la idea de que no aumentan la brecha salarial.

¿Afectan los pagos por rendimientos y objetivos la diferencia salarial?



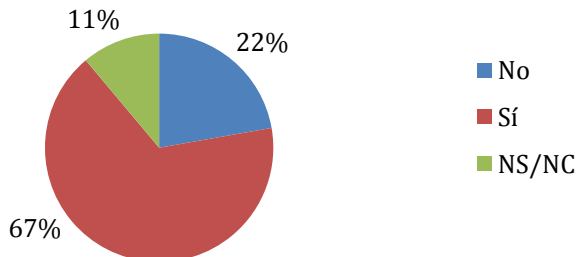
La antigüedad no parece producir mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres, aunque no es la opinión generalizada.

¿Produce la antigüedad mayores diferencias salariales?



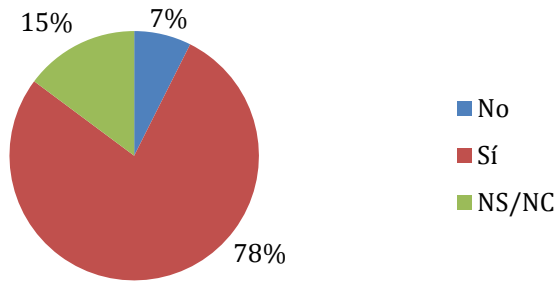
La mayor presencia de mujeres con empleo a tiempo parcial es la causa de las diferencias salariales, lo cual refleja que los contratos a tiempo parcial pueden tener asociado una menor retribución por hora.

¿La mayor presencia de mujeres con empleo a tiempo parcial es la causa de las diferencias salariales?



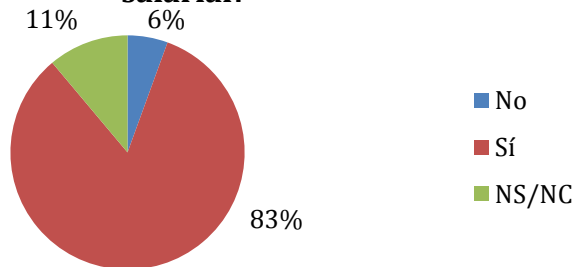
En el mercado laboral español en la actualidad siguen prevalecer los estereotipos de género relacionados con la conciliación.

¿Hay estereotipos de género relacionados con la conciliación en el mercado laboral?



La dificultad de las mujeres para conciliar su vida profesional con la dedicación a la familia hace que la maternidad o el cuidado a personas dependientes incide de forma negativa a nivel profesional y salarial.

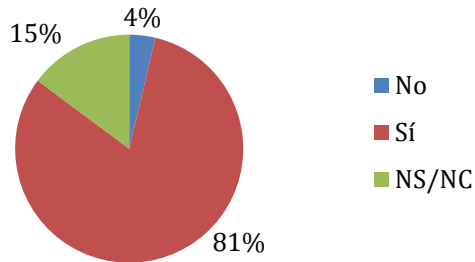
¿La dificultad para conciliar incide negativamente a nivel profesional y salarial?



4. BUENAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS PARA LA ELIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Una mayoría abrumadora de las personas entrevistadas considera importante la implementación de políticas o medidas que aseguren el mismo salario por trabajos de igual valor entre mujeres y hombres.

Importancia políticas de igualdad salarial



La opinión generalizada, además de que es una cuestión de justicia y equidad, es que son necesarias, incluso indispensables, para alcanzar la igualdad real en el mercado laboral y eliminar y prevenir las desigualdades. Se entiende que de forma natural no se solucionan las desigualdades y que deberían incluso estar recogidas en los convenios colectivos. Así mismo, se percibe que la preparación académica de las mujeres es alta y que podrían ofrecer mucho al mercado laboral y a las empresas.

“Es fundamental que se tomen medidas para poder combatir y disminuir la brecha salarial. Pero también es muy importante comunicarlas adecuadamente para que todo el mundo las conozca. Muchas veces existen estas medidas en las empresas pero la gente nos las conoce. Además de su comunicación clara es necesario que la empresa forme a sus empleados, por ejemplo mediante cursos de igualdad. La empresa debe promover este tipo de formación y los trabajadores tomarlas en serio, porque los propios trabajadores parece que no ven la utilidad de este tipo de iniciativas. Se tiene que perder el miedo por parte de los trabajadores a pedir y solicitar a sus empresas la implantación de este tipo de medidas. Estos requerimientos no debían de percibirse como falta de compromiso. Es más, son los propios empresarios los que deben fomentar que haya igualdad en este sentido y que no se vea raro el hecho de que llamen del colegio a un padre cuando le pasa algo a su hijo en vez de a la madre”

“Es importantísimo implantar medidas que favorezcan, posibiliten e incluso premien que la mujer se incorpore al trabajo deben de implantarse no sólo en la empresa privada sino en todos los ámbitos de la sociedad, la mujer debe entrar en masa en todos los organismos

oficiales y ocupar puestos directivos porque las mujeres están plenamente capacitadas. Lo que pasa que los hombres no quieren ceder esa primacía a las mujeres. La mujer tiene la capacidad suficiente para gobernar un país. Porque las mujeres tienen de entrada la capacidad de atender varias cosas a la vez, tienen una mirada estereoscópica, la mujer puede estar haciendo su trabajo y a la vez puede atender a cualquier persona que entra a su despacho pidiendo ayuda, porque tenemos esa capacidad. El hombre es mucho más limitado sólo supera a la mujer en fuerza bruta”

“Al problema hay que darle solución. Son importantes, a estos efectos, los Planes de Igualdad”

Sin embargo, aunque son minoría, hay quienes piensan que las intervenciones mediante políticas o medidas en aras de asegurar el mismo salario por trabajos de igual valor entre mujeres y hombres no son necesarias, habiendo incluso algunas personas que las ven como negativas.

“Pueden llegar a ser contraproducentes y es peligroso reglamentar esto”.

“Mientras no haya una reglamentación del tema debe irse más allá, y por tanto, habría que convencer, sensibilizar. La educación a través de la sensibilización es más efectiva que la normativa”.

“El mercado debe regularse solo. Lo que debe existir son medidas sociales que compensen el coste profesional de los periodos de baja por maternidad y cuidado de mayores”

Casi la mitad de las personas entrevistadas dicen conocer distintas acciones o medidas que están siendo implementadas en las empresas españolas con objeto de reducir y/o eliminar las diferencias salariales. Entre las medidas que se citan como ejemplo:

- Eliminación de la exigencia de “presencialidad”.
- Teletrabajo, aprovechar las nuevas tecnologías para el trabajo.
- Posibilidad de acogerse a jornada reducida.
- Flexibilidad horaria.
- Planes de igualdad.
- Facilitar la conciliación.
- Paridad en los consejos de administración.
- Guarderías.
- Cuotas para garantizar presencia y participación.

“Concretamente, en la empresa donde trabajo, desde 2008 se han implantado muchas medidas que ayudan a la conciliación en relación con los horarios lo cual permite que más mujeres puedan trabajar: se trabaja por convenio, a misma categoría, mismo sueldo; salen todos a las 6 de la tarde como máximo y existe flexibilidad horaria, dependiendo del puesto; Los viernes salen a las dos; De julio a septiembre hay jornada intensiva; También tienen implantado que se pueda trabajar siempre en remoto desde casa, con unos mecanismos de control. Desde la implantación de esas medidas se ha demostrado que hay más satisfacción laboral y que la gente está más tranquila porque sabe que si le surge cualquier problema extra laboral va a poder responder sin que ello le repercuta negativamente en su trabajo. Es muy importante que se adopten nuevas normas sobre los horarios en nuestro país, que a pesar de parecer difícil de cumplir, al final se acabarían acatando como pasó con la ley del tabaco, Todo ello, tendría efectos positivos en la conciliación”

“La mayoría de las grandes empresas del IBEX 35 han adoptado o están adoptando este tipo de medidas e incluso tienen departamentos trabajando en la creación e implantación de este tipo de medidas. Hay muchas relacionadas con la flexibilidad horaria, otras que favorecen el teletrabajo y se facilita la conciliación. Los horarios son importantes no sólo para la conciliación sino también para la productividad y en la actualidad la realidad es que no existen unos horarios racionales y eso afecta a todo. Al final no vamos a la par que las empresas europeas que normalmente comienzan a funcionar mucho antes y sin embargo, estamos en las oficinas hasta las ocho de la tarde cuando a esa hora es muy difícil ya ser productivo, porque llevas 12 horas en la oficina”.

“Entre otras medidas las empresas están favoreciendo la flexibilidad horaria, se hacen reuniones una vez a la semana para poner ideas en común y tener en cuenta a todos los trabajadores y sus ideas, favoreciendo la paridad. Pero en muchos casos son empresas extranjeras”.

Las medidas que se consideran prioritarias para reducir y/o eliminar las diferencias salariales son:

- Análisis de los puestos, fomentar el desarrollo profesional, eliminar la falta de transparencia y evaluación por competencias.
- Adecuación de salarios y puestos de responsabilidad.

- Conciliación y corresponsabilidad de hombres y mujeres.
- Programas específicos de formación.
- Flexibilidad horaria.

“Se pueden imitar medidas americanas como Flex Kid (condensación de la jornada de 08:00 a 16:30; no tiene impacto salarial) o Flex Summer (suspensión de empleo y sueldo para verano. No se cobra pero no se causa baja en la empresa)”

La mayor parte de las personas entrevistadas considera que ni las asociaciones empresariales, los sindicatos ni las administraciones públicas están impulsando ninguna medida para reducir y/o eliminar las diferencias salariales. Tan sólo un cuarto de los informantes dice conocer alguna de estas medidas, sobre todo las promovidas por las administraciones públicas, aunque se matiza que la crisis ha hecho reducir el número de medidas aplicadas. Otras personas señalan la importancia de programas dirigidos a corregir la brecha salarial y citan como ejemplo Mind the Gap.

“Por su parte las Administraciones sí han creado normativa interna para regular salarios y conseguir esa igualdad, y ayuda que desde las administraciones públicas se mande ese mensaje pero la realidad es que la empresa privada no se ve reflejada en la empresa pública y por eso no le influyen las medidas que en estos ámbitos se puedan tomar”.

“Espero que este tipo de Proyectos ayuden a mis hijas en el futuro”.

Aunque en general se considera que los sindicatos, seguidos por las asociaciones empresariales, hacen poco al respecto, se citan algunos ejemplos:

- “La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) el Programa Promociona⁸”.
- “No más allá de lo establecido en el convenio, si bien es cierto que ante un problema concreto los sindicatos si podrían llegar a luchar”.
- “La Universidad de Salamanca implementó la jornada continua y semipresencial pudiendo ser solicitada por hombres y mujeres jóvenes. En la Junta de Castilla y León se han instalado guarderías

⁸ <http://www.proyectopromociona.com/index.php/es/>

en los centros de trabajo pero implica que los niños hagan unas jornadas de adulto”.

5. RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Promoción y clasificación profesional:

- Establecimiento de sistemas de promoción transparentes y realizados de manera que se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en base a criterios técnicos y objetivos basados en los méritos y en la evaluación por competencias.
- Evaluación por objetivos como sistema objetivo de valoración del trabajo que permita la corrección de las situaciones que puedan originarse por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
- Garantizar la presencia y participación de mujeres y de hombres mediante cuotas (entendiendo que éstas son temporales hasta corregir el desequilibrio y que deben darse entre personas con formación y experiencia equivalentes o iguales).

Formación:

- Asegurar el acceso a la formación de trabajadoras y trabajadores en periodo de excedencia por cuidados.

Política salarial:

- Establecimiento de políticas retributivas transparentes que recojan el principio de igual remuneración por trabajos equivalentes, y definan la estructura retributiva y los complementos salariales.
- Garantía de transparencia en las políticas y prácticas retributivas, asegurando que toda la plantilla conoce la política salarial y tablas salariales.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Fomento de la corresponsabilidad de mujeres y hombres.
- Establecimiento de medidas de flexibilidad en las horas de entrada y salida, teletrabajo; posibilidad de excedencias cortas; y, reducción de jornada.

- Eliminar la discriminación relacionada con el cuidado de hijos y la maternidad de las personas trabajadoras con permisos por maternidad y paternidad.
- Facilitar el acceso a guarderías para los menores dependientes.

Cultura empresarial:

- Desarrollo de un Plan de Igualdad⁹ con medidas para eliminar la discriminación por razón de sexo y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
- Eliminación de la exigencia de “presencialidad” y horarios extendidos.
- Paridad en los consejos de administración.

ANEXO METODOLÓGICO

1. Metodología

1.1. Delimitación del objeto de estudio y diseño de la investigación

La investigación tiene su origen en el *Proyecto Mind the Gap para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres* desarrollado por la Universidad San Pablo CEU y la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles ARHOE. Este proyecto ha sido subvencionado por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad) y el Mecanismo del Espacio Europeo en el marco del Memorandum de Acuerdo suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia, el Principado de Liechtenstein y el Reino de España, y en concreto en el programa de Igualdad de Género y Conciliación de la vida familiar y laboral.

Mind the Gap pretende contribuir a la reducción de la brecha salarial de mujeres y hombres para alcanzar un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres real. Para ello era necesario abordar un plan de trabajo que comprendiera tanto el conocimiento de la realidad sobre las diferencias salariales entre mujeres y hombres como el intercambio de experiencias y fomento de la participación de entidades laborales y empresas que contribuyeran a la consecución de este objetivo principal.

⁹ Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La brecha salarial entre mujeres y hombres sigue siendo una realidad hoy día en España, y también en Europa. Aunque es cierto que actualmente existe una legislación en materia de igualdad que protege a las mujeres de sufrir discriminación a la hora de recibir un salario igual que los hombres por trabajos equivalentes, y como ocurre en otros ámbitos de la igualdad de género, en relación a esta cuestión no sólo es necesario tener en cuenta las leyes vigentes, sino también otras muchas variables de carácter económico, social, laboral e incluso sexual, que pueden afectarla.

La brecha salarial supone una discriminación de las mujeres frente a los hombres en el “mercado” laboral, y por tanto es una acción fácilmente identificable y denunciada. La idea de aportar una perspectiva amplia e integral sobre la brecha salarial con este proyecto enfoca precisamente la necesidad de integrar otros elementos más difíciles de identificar cuando se abordan las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

En la Comisión Europea de Justicia se apuntan como causas de la existencia y pervivencia de la brecha salarial elementos como:

- La no valoración y la infravaloración que aún se hace del trabajo realizado por las mujeres tanto dentro como fuera del hogar.
- La segregación (vertical y horizontal) del mercado laboral.
- La pervivencia de tradiciones y estereotipos de género.
- Las dificultades que supone la conciliación de la vida laboral y familiar, muy especialmente para las mujeres dado que aún hoy en día siguen siendo las principales responsables del cuidado de la familia y el hogar.

Esta diferenciación de causas proporciona una estructura de elementos a tener en cuenta en el diseño de la investigación, acción y sensibilización en torno al tema central de la brecha salarial entre hombres y mujeres, en el que se tiene que integrar también las características e influencias del contexto socio-laboral a nivel nacional, así como a nivel de las comunidades autónomas donde se ha desarrollado este proyecto: Comunidad de Madrid, Cataluña, Comunidad Valenciana, Castilla León y Andalucía.

Los objetivos específicos de la investigación se centraron en:

- Analizar la situación actual de las mujeres trabajadoras en España.
- Analizar la opinión de los agentes claves formadores y de los agentes sociales con respecto a la cuestión de la brecha salarial por género.
- Recoger y sistematizar buenas prácticas en materia de detección, prevención y eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Una vez delimitado el objeto de la investigación así como los objetivos que iban a guiar el desarrollo de la misma, se dividió el trabajo en diferentes fases. La primera consistió en la realización de dos focus groups, uno con mujeres directivas, profesionales y empresarias participantes en el Grupo de Trabajo de Mujeres de ARHOE y otro con personal directivo en el área de recursos humanos de diversas empresas que participa regularmente en el Observatorio del Mercado Laboral de ARHOE.

La aplicación de esta técnica permitió el encuentro de personas expertas en torno al objetivo principal de esta investigación, de forma que se recogió la opinión de personas clave con respecto a la cuestión de la brecha salarial por género así como información variada y de utilidad para la investigación. Los focus groups resultaron de gran utilidad para identificar las diferentes dimensiones que conlleva abordar las necesidades de las mujeres y del mercado laboral, así como de los agentes institucionales a la hora de abordar la erradicación de la brecha salarial de género.

A partir de esta fase de la investigación se procedió con la segunda, la revisión bibliográfica y documental centrada en la búsqueda, selección y análisis de información en relación a los sectores y subsectores tradicionales, estratégicos y emergentes en los que han desarrollado y están desarrollando su vida laboral las mujeres, así como los tipos de contrato y puestos de trabajo a los que acceden y en los que se mantienen.

Las fuentes primarias utilizadas tuvieron un carácter institucional provenientes de los datos obtenidos por el equipo de trabajo y mediante la búsqueda bibliográfica: monografías, libros o artículos de revistas especializadas originales e incluyeron estadísticas oficiales publicados por Eurostat, el Instituto Nacional de Estadística y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En una tercera fase se elaboró un guión con preguntas abiertas y cerradas que se estructuraron en varias partes con objeto de identificar bloques temáticos

que posteriormente facilitarían el análisis comparativo de la información recopilada. La parte de la entrevista abierta permite abarcar y reflexionar sobre todos los temas que tienen relación con el problema de la brecha salarial de género y con ello que en una misma respuesta la entrevistada pueda contestar o abordar distintas cuestiones. Esto a su vez facilita la labor de la persona entrevistadora, que puede utilizar esas respuestas para incidir e indagar con mayor profundidad sobre ciertos temas.

Durante un periodo de casi tres meses se llevaron a cabo 80 entrevistas en profundidad como técnica cualitativa con personas que se había seleccionado por los aportes que podrían realizar para la consecución de los objetivos del Proyecto Mind the Gap. Considerando que la información pertinente y clave podía provenir del conocimiento y formación profesional así como de la experiencia personal, se entrevistaron directivas de empresas, personas expertas del ámbito universitario, representantes de asociaciones profesionales y empresariales, personal directivo de Recursos Humanos, organizaciones empresariales y sindicales, y mujeres trabajadoras que hubieran sufrido discriminación salarial. Cada entrevista tuvo una duración aproximada de 60 minutos, la mayoría de las cuales fueron grabadas aunque en otras se tomaron notas clave pues la persona entrevistada declinó ser grabada. Cada persona entrevistadora escribió un informe sobre cada entrevista identificándose cuándo y dónde se realizó, la duración, los aspectos más destacables de las conversaciones mantenidas, las incidencias y aquellas situaciones o circunstancias que se estaban observando y que podía tener relevancia para la investigación.

Los informes de las entrevistas permitieron analizar los discursos para compararlos y elaborar un diagnóstico sobre los factores que inciden en la brecha salarial, su ocurrencia en las empresas e identificar las buenas prácticas que estaban siendo implementadas para su eliminación y prevención.

2. Guion de la entrevista

- Identificación de la persona entrevistada.
 - Nombre.
 - Sexo.
 - Puesto/cargo.
 - Entidad/empresa.
 - Sector de actividad principal en la que se incluye:
 - Industria
 - Construcción
 - Transportes
 - Servicios
 - Comercio/Distribución
 - Hostelería
 - Otros
 - Localidad y Comunidad Autónoma dónde está la central de la empresa.
 - Delegaciones en:
 - Cádiz
 - Valencia
 - Barcelona
 - Madrid
 - Valladolid
 - ¿Hay una única política de RR.HH. o cada centro tiene la suya propia?
- Primer bloque. Aspectos generales
 1. Actualmente se habla mucho de la brecha salarial entre mujeres y hombres como un problema en las empresas. ¿Cómo definiría “brecha salarial entre mujeres y hombres”? ¿De qué forma el cobrar menos que otra persona con la misma categoría sería un problema para usted?
 2. En su opinión ¿existe hoy en día una brecha salarial entre mujeres y hombres?
 - Sí: ¿Por qué cree que existe? ¿A qué pueden deberse? ¿Qué factores cree que inciden? ¿Hay algún factor más importante que otro?

- ¿Se dan más en unos sectores que en otros?
 - ¿Se dan más en unos cargos/puestos que en otros?
 - ¿Incidencia la educación en estas diferencias?
 - ¿Incidencia la experiencia en estas diferencias?
 - En su opinión ¿qué criterios determinan los salarios, aumentos, incentivos, distribución de beneficios sociales (Seguros de salud, comedor de la empresa o vales de comida, provisión de ropa de trabajo, beneficios no salariales (coche, piso, móvil, etc...)?
 - ¿Están estos criterios relacionados con la promoción, evaluación de desempeño, capacidades y cualificaciones? ¿Afectan más a las mujeres que a los hombres? ¿Por qué?
 - ¿Cree usted que los horarios de trabajo y la política de presencialidad tan extendida en España tienen alguna incidencia?
 - ¿Afecta la conciliación al salario percibido? ¿Cómo?
- No: ¿Por qué cree que no?
- Segundo bloque. La realidad en las empresas
 1. ¿Considera importante la implementación de políticas o medidas que aseguren el mismo salario por trabajos de igual valor entre mujeres y hombres? ¿Por qué?
 2. ¿Conoce usted acciones/medidas que las empresas españolas estén implementando con objeto de reducir y/o eliminar las diferencias salariales? ¿Podría poner algún ejemplo?
 3. ¿Hay alguna que debiera ser prioritaria?
 4. ¿Las asociaciones empresariales y/o sindicatos están impulsando alguna que usted conozca? ¿Cuál?
 5. ¿Y las administraciones públicas?

▪ Tercer bloque. Cuestionario

Cree usted...	Sí	No
Que las diferencias salariales entre mujeres y hombres se deben a una discriminación directa por parte de las empresas?		
Que hay estereotipos de género en el mercado laboral actual?		
Que hay ocupaciones diferenciadas por sexo?		
Que se valoran de distinta manera las ocupaciones tradicionalmente asignadas a las mujeres que las de los hombres?		
Que la diferencia salarial entre mujeres y hombres es mayor si se tienen en cuenta los pagos por rendimiento y objetivos?		
Que la antigüedad produce mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres?		
Que la mayor presencia de mujeres con empleo a tiempo parcial es la causa de las diferencias salariales? (es decir que los contratos a tiempo parcial pueden tener asociado una menor retribución por hora)		
Que hay estereotipos de género relacionados con la conciliación en el mercado laboral actual?		
Que la dificultad de las mujeres para conciliar su vida profesional con la dedicación a la familia hace que la maternidad o el cuidado a personas dependientes puede incidir de forma negativa a nivel profesional y salarial?		