

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

**Un futuro sin brecha, por Eva Pons Perera,  
Aida Ruiz Franco, Núria Pumar Beltrán y  
Pilar Castellà Orradre**  
*Una reseña*

---

En 2015 la brecha salarial entre mujeres y hombres en España se situaba en un 24% a pesar del papel que la mujer representa ahora en la sociedad. Estas diferencias retributivas las podemos encontrar en todos los sectores y países del mundo, aunque son más pronunciadas en los sectores tradicionalmente feminizados. La desigualdad salarial no solo provoca la existencia de mujeres trabajadoras en situación de pobreza sino también de pensionistas, dado que cuanto menor sean los salarios, menores serán las pensiones.

Los motivos generadores de esta desigualdad son muy heterogéneos, aunque los expertos coinciden en que la brecha salarial hunde sus raíces en factores culturales e históricos, en concreto en estereotipos ligados a la división sexual del trabajo en donde se ha infravalorado el trabajo y la capacidad de las mujeres. Ante esta situación en 1951 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) proclamó en el Convenio núm. 100 el derecho a igual remuneración por un trabajo de igual valor. Sin embargo, más de sesenta años después de la promulgación de esta regla nos seguimos encontrando con altas tasas de desigualdad salarial inexplicables. Por ello, desde UGT Cataluña, con la colaboración de la Fundación María Aurelia Company, Nuria Pumar y Eva Pons a través de la Fundación Bosch y Gimpera, deciden iniciar el proyecto “*Un futuro sin brecha*” con el objetivo de visibilizar, concienciar y erradicar el problema. Fruto de esta iniciativa nace el libro, con el mismo título, “*Un futuro sin brecha*”.

La obra, publicada por la editorial Bomarzo, se divide en cuatro capítulos descontando la presentación, en donde cuatro autoras estudian desde diferentes ángulos la problemática de la igualdad retributiva desde la

perspectiva de género. En concreto los temas a tratar son: la igualdad retributiva y las garantías contra la discriminación por razón de género desde la perspectiva constitucional, la clasificación profesional en perspectiva histórica, herramientas de análisis jurídico para medir la retribución y la brecha salarial y, finalmente, se estudia la igualdad retributiva en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal. A falta de una conclusión global, algunos de los capítulos contienen sus propias conclusiones.

En primer lugar, este estudio comienza contextualizando la brecha salarial en el marco constitucional. Para ello se realiza un repaso al reconocimiento de la perspectiva de género en las primeras Constituciones sociales hasta la actualidad con el objetivo de entender que el rol de mujer en la sociedad ha ido cambiando y con ello la protección constitucional a través del derecho a la igualdad y no discriminación. Así, se observa como las primeras constituciones los derechos sociales son androcéntricas, las tareas de la mujer se sitúan en la esfera privada y consistían básicamente en ser madre y esposa, no era necesario que la constitución hiciera referencia a la mujer. Con el inicio de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el desarrollo del principio social y del Estado democrático las constituciones sociales empezaron a contener el derecho a la igualdad efectiva de las mujeres, pero como una aspiración a conseguir por los Estados. En España no fue hasta la actual Constitución de 1978 cuando, a pesar de tener una orientación neutra, se incorpora el reconocimiento implícito de las dificultades específicas de las mujeres en el mercado laboral a través del artículo 35 CE. Posteriormente el capítulo hace un repaso a los textos europeos y nacionales que proclaman la igualdad entre hombres y mujeres y, en concreto, la igualdad retributiva. Finalmente, se hace una especial mención en España a la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres (2007) y al importante papel de la negociación colectiva como herramienta de cambio.

El segundo capítulo analiza cómo la diferencia salarial por razón de género ha sido una constante desde la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y uno de estos orígenes puede ser el modelo actual de clasificación profesional. A través de datos estadísticos la autora muestra por qué desde 1877 a 2014 el acceso de la mujer al mercado de trabajo ha sido inferior que el de los hombres y de qué manera se ha concentrado su presencia en determinados sectores. Para intentar llegar al origen de la división sexual del trabajo en España se estudia cómo han evolucionado las actividades de tintorería, lavandería, planchado y peluquería desde el sistema gremial hasta su actual clasificación en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) a la par que iba avanzando la legislación

laboral y la importancia de la negociación colectiva. El capítulo finaliza con una conclusión en donde se recalca la importancia del modelo de clasificación profesional para acabar con la actual división sexual del trabajo que responde a un modelo histórico.

Por otro lado, el tercero de los capítulos se centra en estudiar las diferentes herramientas de análisis jurídico con las que contamos en la actualidad para medir las diferencias de retribución y, en concreto, la brecha salarial. En primer lugar, nos encontramos con la regla de igual retribución por trabajo de igual valor proclamada por la OIT en 1951 según la cual las diferencias de retribución son discriminatorias cuando se infravalore los trabajos o cualidades que se asignen a la mujer en comparación los realizados por los hombres y, por ello, reciban una menor retribución. Otro de los mecanismos a utilizar es la negociación colectiva dado que a través de ella se establece el salario base y los complementos salariales, en concreto, estos últimos pueden tener un mayor impacto de género al ser más dificultoso su consecución para las mujeres sobre todo porque son estas quien en mayor medida se acogen a las medidas de conciliación establecidas en el ordenamiento jurídico o debido a la prestación por maternidad lo que dificulta y/o imposibilita la obtención de los complementos salariales y en algunos casos también los extrasalariales. Como última herramienta se analizan las buenas prácticas que pueden contener los convenios colectivos tales como medidas de acción positiva o incluso la creación de un plan de igualdad. El capítulo termina con ejemplos de derecho comparado en Finlandia, Suecia, Francia, Austria y Bélgica.

Finalmente, el cuarto y último capítulo realiza un análisis de los 129 convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal con el objetivo de identificar los factores que inciden en la formación de la brecha salarial. En concreto se analiza el tipo de lenguaje usado en la redacción del texto del convenio, la referencia a la igualdad salarial por razón de sexo, la estructura de la clasificación profesional, las tablas salariales, la existencia de un Salario Mínimo Garantizado, (SMG), los salarios base, el nivel de cobertura del salario menor de convenio respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y los complementos salariales que contienen los convenios colectivos. La autora muestra tablas de elaboración propia en atención al estudio realizado que acompaña con una explicación sobre los datos obtenidos en forma de porcentaje. El capítulo finaliza con una conclusión global sobre todos los resultados donde se hace patente la falta de perspectiva de género de los convenios colectivos. Por este motivo, los dos puntos clave a donde se llega es que, en primer lugar, debido a la configuración actual de la clasificación profesional, las mujeres siguen

accediendo a puestos de trabajo feminizados y, por otro lado, la creación de ciertos complementos salariales que se basan en la permanencia en la empresa sin periodos de ausencia o en realizar jornadas de trabajo a tiempo completo provoca que los hombres pueden alcanzar más fácilmente estos objetivos y, por ello, puedan obtener un salario más elevado.

En mi opinión “*Un futuro sin brecha*” es una obra muy completa que aborda el tema de la discriminación salarial desde diferentes perspectivas. A lo largo de sus páginas no solo podemos encontrar un análisis histórico del avance constitucional y normativo sobre la igualdad de la mujer en el mercado del trabajo, sino que también descubrimos una reflexión sobre cuestiones más prácticas que ayudan al lector a ver de forma tangible cómo la actual clasificación de los puestos de trabajo incide en la brecha salarial. En mi opinión, de toda la obra, el capítulo más interesante es el tercero porque ofrece herramientas no solo para poder analizar jurídicamente cuando la configuración de un convenio colectivo aboca a la desigualdad retributiva, sino también porque a través de la utilización de estas herramientas se puede conseguir el cambio de paradigma. Herramientas que, como la negociación colectiva o los planes de igualdad, pueden ser muy útiles para que, junto con el reconocimiento material de la igualdad entre hombres y mujeres, se alcance la igualdad formal en materia retributiva.

Antea Carriedo Martínez\*

---

\* Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad Complutense de Madrid, Graduada en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid. Estudiante del Máster en Práctica Jurídica especialidad Laboral por el Centro de Estudios Garrigues.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*