



## Una investigación de la Universidad de Oviedo demuestra la existencia de la “brecha salarial”

- El estudio de la catedrática Carolina Martínez Moreno ha sido reconocido con el II Premio de Investigación en Igualdad y Género de la Universidad de Castilla-La Mancha
- Los indicadores sitúan la menor ganancia femenina en España entre un 15 y 22 %
- Uno de los hechos constatados es la repercusión que tiene la maternidad en las trayectorias profesionales de las mujeres trabajadoras

**Oviedo/Uviéu, 28 de octubre de 2019.** Una investigación de la Universidad de Oviedo demuestra que la llamada “brecha salarial” es un hecho socioeconómico generalizado que admite poca discusión, descartando que se trate de un mito o una falsa creencia de orden ideológico. La investigación de Carolina Martínez Moreno, catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la institución académica, acaba de obtener el II Premio de Investigación en Igualdad y Género que concede el Aula Igualdad y Género "Lola Martínez" de la Universidad de Castilla-La Mancha. El galardón está dotado con 1.500 euros y la publicación del estudio, que aborda tanto las causas de la brecha salarial de género y la discriminación retributiva como las vías para combatirlas.

Las razones o factores desencadenantes de la brecha resultan múltiples y complejos, y en ocasiones enmascaran discriminaciones indirectas entre mujeres y hombres, resabios históricos, ideas estereotipadas o meros prejuicios. El primero es la segregación ocupacional, horizontal y vertical: dificultad para acceder a determinadas profesiones y para progresar en ellas, respectivamente. El segundo, la minusvaloración del trabajo femenino o predominantemente desarrollado por mujeres, y la paralela hipervaloración del masculino, que tienen su principal reflejo en los sistemas de clasificación profesional, en las jerarquías de los puestos de trabajo y en los salarios.

Por su parte, el tercer factor lo constituye la división sexual del trabajo: los distintos tiempos que con carácter general dedican mujeres y hombres a tareas productivas, a la actividad profesional o laboral, y a las labores de cuidado o domésticas. “A este respecto, resulta indiscutible la repercusión que la maternidad tiene en las trayectorias profesionales de las mujeres trabajadoras”, afirma la profesora Martínez Moreno.



En cuanto a las posibles soluciones para esta brecha salarial de género, la investigadora concluye que deben venir “de una decidida y honesta acción política y de la contribución de todo el cuerpo social, al margen del gigantesco dispositivo de normas internacionales, europeas y nacionales o internas dedicadas a proclamar e intentar garantizar la efectividad del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres”.

El trabajo se realizó combinando diversos informes, mediciones y datos provenientes de distintas fuentes oficiales como la Encuesta de Estructura Salarial del INE; los datos de *Eurostat*; el Informe Mundial sobre salarios de la OIT 2018-2019; o el *Global Gender Gap Report* del Foro Económico Mundial; además de las evidencias obtenidas a través de los casos que analizan y resuelven nuestros tribunales, y de la abundante jurisprudencia existente, ordinaria, constitucional y europea. Todo ello respaldado además por otros estudios científicos realizados dentro y fuera de nuestras fronteras.

Es difícil proporcionar una cifra exacta de la brecha, debido a la multiplicidad de fuentes existentes y a la disparidad de criterios de medición que se utilizan. Así, por ejemplo, *Eurostat*, con base en la *European Union Structure of Earnings Survey* (SES), el equivalente de la Encuesta de Estructura Salarial de nuestro Instituto Nacional de Estadística (INE), y que se nutre a su vez de fuentes análogas del resto de los 28 países, sitúa la media de la menor ganancia femenina por horas en 2017 en la Unión Europea (con datos de 2014) en un 16 %, moviéndose la diferencia entre países en una horquilla de 22 puntos porcentuales que va del 3,5 % en Rumanía, al 25,6 % en Estonia. Para España, conforme a datos provisionales, la brecha “no ajustada” se situaría en 2017 en el 15 %. La brecha no ajustada es la que no elimina otras variables como sector, tipo de empresa, formación y cualificación, edad o nivel, entre otras.

Por su parte, el “Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 OIT. Qué hay detrás de la brecha salarial de género” permite aclarar que según se calcule la diferencia conforme a la media (promedio) o bien utilizando la mediana (valor que se encuentra en el punto medio de una secuencia), la brecha puede oscilar entre el 16 % y el 22 %.

Referidos específicamente a España, los datos correspondientes al año 2017 contenidos en la Encuesta de Estructura Salarial del INE (EES) revelan que los salarios medios anuales de las mujeres, cualquiera que sea el factor agregado que se combine (sector productivo, ocupación, tipo de jornada, tipo de contrato y edad), son inferiores a los de



los hombres aproximadamente en un 22 %. A diferencia del Eurostat, el INE combina promedio hora y anual (este último arroja diferencias mayores que el promedio hora).

Sea como fuere, pese a la disparidad de cifras lo relevante es que la brecha existe, puede medirse y, en la medida en que puede expresar discriminaciones por razón de sexo o género, ha de seguir combatiéndose.