

MEDIR Y VALORAR LA BRECHA RETRIBUTIVA POR GÉNERO

MEASURING AND ASSESSING GENDER REMUNERATION GAP

Ricardo Alvira Baeza. Email: ricardo.alvira@um.es. ORCID ID: 0000-0002-7785-7817

Architect, DEA, PhD Architecture & Urban Planning, Ongoing PhD Political Science

RESUMEN

Se está produciendo en la actualidad en España un debate acerca de la *brecha* entre los salarios de hombres y mujeres, que suele caracterizarse a partir diferencia entre la Retribución Media/Mediana para cada sexo.

Sin embargo, diferentes autores han demostrado desde finales del siglo XIX que Media y Mediana pueden llevar a valoraciones incorrectas al revisar distribuciones sesgadas, poniendo en duda la validez de estas caracterizaciones.

Para ayudar en este debate, en este texto se explica cómo cuantificar la *Brecha Retributiva por Género* y cómo interpretarla en términos de diferencia de oportunidades.

Se utilizan las formulaciones propuestas para revisar la estructura de remuneración en Consejos de Administración de 22 empresas del IBEX-35 y el conjunto de la sociedad española, y a partir de los resultados observados se enuncian algunas estrategias que mejorarían la situación de la sociedad española.

ABSTRACT

There is currently important ongoing debate in Spain about the existing gap between men and women remuneration, usually assessed building on the difference between Mean/Median pay for each sex.

However, since the end of 19th century several authors have proven Mean and Median values can lead to incorrect assessments when reviewing skewed distributions, challenging the validity of these characterizations.

To move forward in this debate, this text explains how to correctly measure Gender Remuneration Gap and how it can be interpreted in terms of inequality of opportunities.

Herein proposed formulations are used to review the remuneration structure of Boards of Directors of 22 IBEX-35 companies as well as that of Spain society as whole, and from obtained results some strategies are proposed which can improve the state of Spain society.

PALABRAS CLAVE

Brecha Salarial por Género; Igualdad oportunidades; Desigualdad Económica; Indicadores

KEYWORDS

Gender Pay Gap; Equality of opportunities; Economic inequality; Indicators

1 INTRODUCCIÓN

Aunque se ha avanzado mucho hacia la igualdad de oportunidades entre sexos, todavía persiste en España [y en casi todos los países más desarrollados] una **Brecha Retributiva por Género [BRG]**¹ apreciable cuyos principales motivos son [EC, 2010; EC, 2017...]:

- *Mayor porcentaje de mujeres trabajando a tiempo parcial* que, dada la menor remuneración de este tipo de trabajos, implica mayor porcentaje de mujeres con menor remuneración.
- *Mayor dedicación de las mujeres a cuidados de los hijos*, que les obliga a elegir peores trabajos /a tiempo parcial y peor retribuidos tras la maternidad.
- Persistencia de una *Segregación Laboral* generalizada:
 - *Horizontal*: Mayor porcentaje de mujeres en sectores profesionales con menor remuneración.
 - *Vertical*: Menor porcentaje de mujeres en puestos de decisión y directivos, donde las remuneraciones son mayores.

Las cuestiones anteriores no sólo están presentes en España sino también en casi todos los países más desarrollados. Por ello, en los últimos tiempos todos los textos que promueven una *Buena Gobernanza Corporativa* incluyen medidas para reducir o eliminar la BRG [EC, 2000; EC, 2010; Stiglitz, 2015, Oxfam, 2016]:

- Estableciendo *misma retribución para misma tarea y nivel educativo*.
- *Promoviendo equilibrio entre hombres y mujeres*; al menos un 40% de personas de cada sexo en todos los niveles laborales.
- *Mejorando las condiciones del trabajo a tiempo parcial* y permitiendo esta opción de trabajo para un amplio rango de ocupaciones, sin penalización en la retribución.
- Facilitando *mayor involucramiento de los padres en el cuidado de los hijos*.

Así mismo, es importante destacar que una dificultad no resuelta para avanzar hacia la desaparición de la BRG, es su caracterización numérica y evaluación de su significado.

Para ayudar a avanzar en esta dirección, en esta breve *nota de investigación*² se explica una forma sencilla de caracterizar la BRG y su interpretación en términos de *desigualdad de oportunidades* como paso previo a proponer las reformas necesarias para corregirla allí donde se detecte una situación inadecuada.

¹ Según la RAE [2018] una *brecha* es una “rotura o abertura irregular [...]” y *salario* es “cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”. A partir de estas definiciones, es posible conceptualizar la *Brecha Retributiva por Género [BRG]* como el *espacio que separa la retribución que perciben los diferentes trabajadores por motivo de su diferente sexo*. Es significativo que la RAE no utiliza el término *distancia* sino *rotura*; i.e., alude a un estado de *igualdad* que se ha *roto*. La rotura de la sociedad se presenta como estado opuesto a su estado *cohesionado* [i.e., unido]. Por otra parte, preferimos usar el término *retribución* que comprende todo el dinero que una persona recibe por su trabajo [i.e., incluye *bonus*, jubilación,...] en lugar de *salario*.

² Esta *nota* forma parte de una investigación todavía en marcha sobre la caracterización de la desigualdad económica y detección de valores de desigualdad compatibles con en el estado óptimo de la sociedad.

2 CARACTERIZAR LA BRECHA RETRIBUTIVA POR GÉNERO

Revisamos en primer lugar por qué la caracterización habitual de la BRG a partir de la Retribución Media/Mediana de hombres y mujeres es inadecuada.

2.1 LA RETRIBUCIÓN MEDIA Y MEDIANA NO SON CARACTERIZACIONES ADECUADAS DE DISTRIBUCIONES SESGADAS

Las organizaciones que estudian la BRG, proponen caracterizarla restando a la Retribución Media/Mediana de los Hombres RM_H/RMd_H la Retribución Media/Mediana de las Mujeres, RM_M/RMd_M y dividiendo entre el mayor de ambos [ILO, 2016]:

$$\text{Media} \quad BRG = \frac{RM_H - RM_M}{\max[RM_H; RM_M]} \quad (1)$$

$$\text{Mediana} \quad BRG = \frac{RMd_H - RMd_M}{\max[RMd_H; RMd_M]} \quad (2)$$

Esta fórmula implica un valor positivo cuando la RM/RMd de los Hombres es mayor que la de las Mujeres, y un valor negativo cuando la RM/RMd de las Mujeres es mayor que la de los Hombres³.

El problema del cálculo anterior es que *las retribuciones económicas adoptan distribuciones de Pareto*. Y ni la RM ni la RMd refleja la diferenciación de las retribuciones que perciben diferentes hombres o diferentes mujeres. En consecuencia *la diferencia entre la RM [o RMd] de Hombres y Mujeres es independiente de la diferenciación real entre sus retribuciones*.

Es posible verlo más claro con un ejemplo. Supongamos dos personas que completan una entrevista de trabajo y la empresa decide contratar a ambas. Queda pendiente fijar la retribución económica de cada una de ellas.

Para ello la empresa ha ideado el siguiente método. Una de las dos personas ha de acceder a la oficina a través de una Puerta Verde y la otra a través de una Puerta Azul, y la retribución económica de cada persona será la siguiente:

- La retribución de la persona que acceda por la Puerta Verde será 30.000€/año.
- La retribución de la persona que acceda por la Puerta Azul, se decidirá mediante un sorteo con las siguientes probabilidades:
 - probabilidad de $P=0,998$ de recibir 7.920€/año.
 - probabilidad de $P=0,002$ de recibir 11.047.920€/año

Las dos personas que van a ser contratadas deben acordar entre ellas quién entra por cada puerta. Si fuéramos una de esas personas... ¿Por qué puerta querríamos entrar?

Supongamos que en la empresa trabajan 1.000 personas cuya retribución ha sido fijada de la misma manera. 500 personas han entrado por la Puerta Verde [perciben 30.000€/año], y 500 personas han entrado por la Puerta Azul, de las cuales 499 personas perciben 7.920€/año y 1 persona percibe 11.047.920€/año [las probabilidades se han cumplido de manera exacta].

³ En España en 2015 la RM de hombres era 25.992€/año y la de mujeres era 20.051€/año. Por tanto, según esta fórmula, la BRG era de 22,85%, cifra que sugiere una desigualdad apreciable entre géneros.

Estas cifras implican que la RM de las personas que han accedido a la empresa por la Puerta Verde y las que han accedido por la Puerta Azul es igual [30.000€/año]. Aunque *existe gran diferencia entre la retribución anual que una persona podría esperar percibir según por qué puerta acceda a la empresa, ésta diferencia no es detectada comparando la RM de los que entraron por ambas puertas.*

El motivo es la elevada desigualdad en la retribución de las personas que accedieron por la Puerta Azul, que implica una diferencia en las *expectativas* de las personas que acceden a la empresa por una u otra puerta:

- Una persona que acceda a través de la Puerta Verde tiene *certeza completa* [probabilidad igual a 1] de cobrar la RM.
- Una persona que acceda a través de la Puerta Azul tiene *casi certeza completa* [probabilidad igual a 0,998] de cobrar solo la cuarta parte de la RM

Si en este contexto el Coste de la Vida [CV] fuera de 15.000 €/año, entrar por la Puerta Verde garantizaría poder llevar una vida digna, mientras que entrar por la Puerta Azul llevaría casi con certeza a trabajar para vivir en una situación de subsistencia.

Este diferencial de *expectativas/oportunidades* entre trabajadores, hace muy preferible entrar por la Puerta Verde, confirmando que *la comparación de la RM no es válida para evaluar la BRG ni las oportunidades vinculadas al ingreso*⁴.

Sin embargo, puede argumentarse que en este ejemplo *existe una diferencia importante entre la RMd para ambos grupos de personas, y que comparar ambas puertas en términos de RMd sí permite detectar cuál es la mejor para acceder a la empresa.*

A continuación se expone otro ejemplo que muestra que no necesariamente es así.

Supongamos una empresa con una plantilla de 200 personas, la mitad tiene contrato fijo y la mitad contrato temporal. Sus retribuciones son las siguientes:

CONTRATO FIJO		CONTRATO TEMPORAL	
51	2.500 €	51	2.500 €
49	3.500 €	49	3.500 €

Se realiza un análisis para detectar si existe *brecha retributiva* entre ambos tipos de contratos, comparando la RMd para las personas de cada grupo. En ambos grupos es 2,500€, por tanto se decide que no existe Brecha Retributiva según tipo de contrato. Al cabo de un mes, se plantea transformar las retribuciones de la siguiente manera:

CONTRATO FIJO		CONTRATO TEMPORAL	
51	2.500 €	51	2.500 €
49	5.500 €	49	3.500 €

⁴ Se exceptúa el caso excepcional de que todas las personas reciban la misma retribución, i.e., que la desigualdad entre las retribuciones sea cero. Esto nos avanza la utilidad de las medidas de diferenciación para relacionar la RM con la *retribución* que una persona *esperaría* recibir.

Se vuelve a comparar la RMd de ambos grupos observando que este valor no ha variado. Por tanto se decide que la modificación no genera brecha retributiva según tipo de contrato, y se procede a implementarla...

Evidentemente, la conclusión anterior es equivocada. En un primer momento no existe sesgo retributivo por tipo de contrato, pero la reestructuración salarial sí lo crea; tras la reestructuración, la expectativa salarial es mayor para el grupo con contrato fijo.

Estos dos ejemplos confirman que ni la RM ni la RMd permiten valorar la existencia o no de *diferencia de expectativas/oportunidades* entre dos grupos, y por tanto no nos permiten valorar la BRG. *Proponer una caracterización que nos permita valorarlo requiere precisamente ser capaces de valorar la diferencia de expectativa de ingreso/oportunidades implícita en cada estructura retributiva.*

Vamos a revisar una forma sencilla de hacerlo.

2.2 CALCULAR LA BRG A PARTIR DE LA REMUNERACIÓN ESPERADA

El debate sobre la capacidad o no del modelo capitalista de reducir la desigualdad económica entre las personas llevó a finales del siglo XIX a la realización de numerosas propuestas para poder cuantificar dicha desigualdad económica, como paso previo necesario para responder dicha pregunta. En este contexto, Vilfredo Pareto [1896] realiza una aportación que presenta gran interés para el presente trabajo; divide el conjunto de individuos de la sociedad en escalones según sus ingresos y obtiene una curva sesgada⁵.

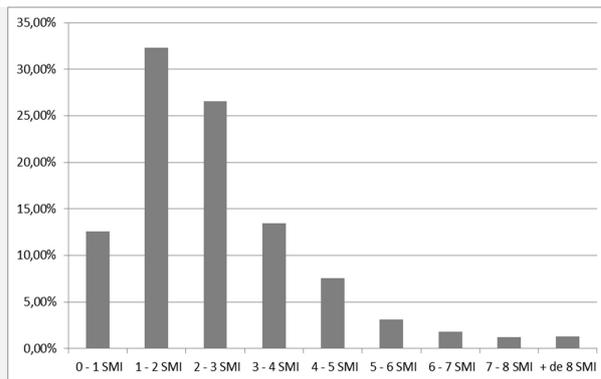


Figura 1. Porcentaje de trabajadores españoles según Salario percibido en 2015 [Fuente: elaboración propia a partir datos INE]. Al agrupar los trabajadores en escalones de Salario según una escala lineal [cantidad de veces que se ingresa el SMI] en el eje X y porcentaje de trabajadores [Eje Y], obtenemos una distribución de Pareto. Llama la atención el elevado porcentaje de trabajadores con ingresos menores a 2 SMI [ca, 45%], siendo importante destacar que durante 2003-2005 la probabilidad de pertenecer al grupo de trabajadores pobres era cuatro veces mayor para los trabajadores autónomos [Tejero, 2017]

Y es interesante que si se contabilizan independientemente hombres y mujeres obtenemos distribuciones similares:

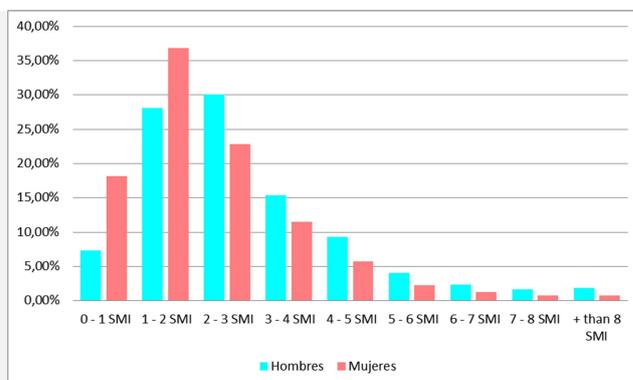


Figura 2. Al revisar independientemente hombres [azul claro] y mujeres [rosa claro], ambas curvas presentan una distribución sesgada.

Vemos una concentración de las mujeres en los escalones salariales más reducidos entre 0 y 2 SMI [55% de mujeres frente a 34% de hombres]. En este escalón retributivo, el ingreso se acerca o sitúa por debajo del Coste de la Vida; i.e., trabajar casi no provee oportunidades a estas personas.

⁵ A este tipo de curva se denomina *Distribución de Pareto*. Para una referencia temprana a estas curvas y la inadecuación de caracterizarlas mediante el valor medio ver McAlister [1879].

Anteriormente se ha planteado la posibilidad de acceder a una empresa por dos puertas asociadas cada una a diferente probabilidad de percibir diversas retribuciones, y preguntado *qué puerta debería ser racionalmente preferida*.

Esto permite conceptualizar la cuestión como *un problema de decisión*, en el cual, siendo las demás cuestiones iguales [i.e., el tipo de trabajo y contrato] *la racionalidad requiere intentar maximizar la Retribución Esperada [RE]*. Esta es la pregunta que es necesario contestar ¿Cuál de las puertas en la empresa anterior implica mayor RE? O en términos más generales... ¿Cómo es posible estimar la RE de dos grupos de trabajadores, cuando la retribución dentro de cada grupo sigue una distribución de Pareto?

Calcularlo requiere combinar las posibles retribuciones en cada caso por la probabilidad asociada a cada retribución posible. Y es necesario comprender que las distribuciones de Pareto implican una estructura de probabilidades -frecuencias estables- subyacente [Simon, 1955]⁶, donde la probabilidad de recibir una remuneración menor al valor medio es mayor que la probabilidad de recibir una remuneración mayor.

Esto indica que si bien la RE podría -en ausencia de desigualdad- ser igual a la RM, casi siempre su valor es inferior y se aleja más de la RM a medida que se incrementa la desigualdad entre las retribuciones. ¿Es posible calcular su valor?

Podemos estimar la RE mediante medidas de diferenciación/organización, existiendo una propuesta previa del autor que satisface la mayoría de requerimientos ampliamente aceptados [Alvira, 2014]⁷ según la cual, la RE se obtendría siguiendo tres pasos:

1. Se normalizan las retribuciones $[R_i]$ de todos los trabajadores 'i' en el rango 0- Retribucion máxima, r_i :

$$r_i = \frac{R_i}{\max[R_i]_{i=1}^n} \quad (3)$$

2. Se calcula un coeficiente de ponderación $[k_i]$ para cada trabajador 'i':

$$k_i = 1 + \left[\frac{1}{n} * \sum_{i=1}^n r_i \right] - r_i \quad (4)$$

3. A partir de los valores indicados, se calcula RE como:

$$RE = \max[R_i]_{i=1}^n * \frac{1}{n} * \sum_{i=1}^n [r_i * k_i] \quad (5)$$

⁶ En ausencia de otras cuestiones externas, la curva indica la probabilidad de que una persona nueva se incorpore a cada uno de los escalones de ingreso.

⁷ Esta fórmula ha sido desarrollada en un marco axiomático [Alvira, 2014] y contrastada empíricamente: para estimar la sostenibilidad económica de países de la UE durante 2005-2014 [Alvira, 2017b], para valorar segregación espacial por renta en ciudades españolas [Alvira, 2017a] y para estimar el número de citas esperado de publicaciones científicas [Alvira, próximamente]. Se pueden obtener valoraciones similares mediante fórmulas construidas sobre el Índice de Herfindahl Hirschman o la Entropía de Shannon [pero proporcionan valores incorrectos para el caso límite de que todo el ingreso lo acumule una persona] o sobre el Coeficiente de Gini [pero éste no valora la marginalidad decreciente del dinero/utilidad, algo que ya avanzó Lorenz en 1905, al afirmar la incorrección de utilizar el área bajo la curva].

Estas ecuaciones sirven para estimar la RE de manera independiente para hombres y mujeres en cada empresa, y una vez calculados dichos valores, es posible calcular la BRG sustituyendo RM/RMd por RE en la fórmula habitual:

$$BRG = \frac{RE_H - RE_M}{\max(RE_H; RE_M)} \quad (6)$$

No obstante, esta caracterización informa de la BRG que existe entre los trabajadores de una empresa u organización, pero no de la brecha entre sus *oportunidades*. Para esto último, es necesario *significar* la BRG.

2.3 SIGNIFICAR LA BRG

Numerosos autores han coincidido en señalar la dificultad de interpretar adecuadamente los valores que informan la *desigualdad económica* en las sociedades; un mismo valor puede tener un significado diferente dependiendo de cuestiones contextuales. Una forma de significar la BRG es relacionar la RE con el CV en dicho contexto [Alvira, 2017b].

La vinculación se comprende al revisar el concepto de *Excedente Apropiable [EA]*; como diferencia entre lo que una persona ingresa y el coste de la vida. Este es el dinero que esta persona puede invertir en cuestiones que incrementan su calidad de vida o su probabilidad [o la de su familia, hijos...] de tener un futuro mejor [e.g., accediendo a educación superior,...].

Por ello, para valorar los efectos de la BRG lo relevante no es la diferencia entre las retribuciones de Hombres y Mujeres sino entre sus ‘oportunidades’ que se relacionan con su EA; i.e., con la cantidad de dinero de que dispone cada uno de ellos una vez que a sus retribuciones les hemos sustraído el CV. Así, además de la BRG, es necesario caracterizar la *Brecha de Excedente Apropiable por Género, BEAG*:

$$BEAG = \frac{EA_H - EA_M}{\max(EA_H; EA_M)} \quad (7)$$

La caracterización mediante la BRG y BEAG, nos permite comprender el reparto de los ingresos y oportunidades entre hombres y mujeres en empresas y sociedades.

3 REVISIÓN ESTRUCTURAS RETRIBUTIVAS EN ESPAÑA

A continuación se incluye una revisión de la estructura de retribuciones para dos muestras de datos.

En primer lugar se revisa la *estructura Retributiva en los Consejos de Administración de 22 empresas del IBEX-35*:

TABLA 3. CONSEJOS ADMINISTRACIÓN EMPRESAS IBEX-35

	%	HOMBRES			MUJERES			BRG	BEAG
		RM	RE	EA	RM	RE	EA		
Mujeres		[€/año]	[€/año]	[€/año]	[€/año]	[€/año]	[€/año]		
ABENGOA (1)	15,00%	136.176	91.831	75.806	129.000	100.254	84.229	-0,084	-0,100
Abertis	45,45%	725.167	293.046	277.022	88.200	76.169	60.144	0,740	0,783
Acerinox	12,50%	152.571	89.382	73.357	64.500	62.471	46.446	0,301	0,367
ACS	10,00%	847.167	448.091	432.066	147.500	134.620	118.595	0,700	0,726
AENA (2)	28,57%	24.500	10.609	-	8.000	6.292	-	0,407	-
Banco de	20,00%	897.833	371.318	355.294	143.000	140.843	124.818	0,621	0,649

TABLA 3. CONSEJOS ADMINISTRACIÓN EMPRESAS IBEX-35

	% Mujeres	HOMBRES			MUJERES			BRG	BEAG
		RM [€/año]	RE [€/año]	EA [€/año]	RM [€/año]	RE [€/año]	EA [€/año]		
Sabadell									
Banco Santander	37,50%	1.974.300	1.154.904	1.138.879	1.816.667	496.249	480.224	0,570	0,578
Banco Popular	18,75%	1.687.692	919.049	903.024	110.000	108.333	92.309	0,882	0,898
Bankia	8,33%	266.545	148.951	132.927	100.000	100.000	83.975	0,329	0,368
Endesa	14,29%	1.103.667	639.420	623.396	230.000	230.000	213.975	0,640	0,657
Ferrovial	7,69%	1.993.417	777.511	761.486	138.000	138.000	121.975	0,823	0,840
FCC	0,00%	273.100	161.308	145.284	-	-	-	1,000	1,000
Gamesa	23,08%	498.800	272.836	256.811	226.000	225.026	209.001	0,175	0,186
Gas Natural	12,50%	344.286	200.076	184.052	157.000	146.708	130.684	0,267	0,290
Grifols	33,33%	506.000	358.748	342.723	131.250	128.385	112.361	0,642	0,672
Inditex	20,00%	1.503.625	419.704	403.680	136.500	136.455	120.430	0,675	0,702
MAPFRE	20,00%	1.050.563	612.388	596.363	176.500	161.832	145.808	0,736	0,756
OHL	18,75%	519.846	207.344	191.320	85.000	78.655	62.631	0,621	0,673
Red Eléctrica	38,46%	290.125	225.240	209.215	153.200	139.279	123.255	0,382	0,411
Repsol	5,88%	808.938	459.435	443.410	265.000	265.000	248.975	0,423	0,438
Sacyr	12,50%	731.857	203.240	187.215	114.000	114.000	97.975	0,439	0,477
Telefónica	9,09%	561.900	291.336	275.311	167.500	148.601	132.577	0,490	0,518
Resumen (3)	18,15%	738.357	527.836	511.811	301.678	140.729	124.704	0,733	0,756

NOTAS: Elaboración propia a partir de datos CNMV [<https://www.cnmv.es>] para 2016:

- (1) Es la única empresa donde existe una BRG en favor de las mujeres [por ello el valor es negativo].
- (2) Se ha definido el EA como número positivo, por lo que 0€ es el valor mínimo y es alcanzado en esta compañía para ambos sexos. Como consecuencia, el valor BEAG es “-”.
- (3) Se evalúan conjuntamente los consejeros de las 22 empresas analizadas. El porcentaje de mujeres 18,15 % está lejos del 40% que EC [2000] establece como situación deseable. Llama la atención la elevada BRG existente [0,733]

Vemos que diferentes empresas presentan valores muy diferentes de BRG/BEAG, confirmando la utilidad de estos parámetros para caracterizar el diferente impacto de diferentes modelos de empresa sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En segundo lugar, se revisa la *evolución de la sociedad española entre 2008-2015*:

TABLA 4. CONJUNTO SOCIEDAD ESPAÑOLA 2008-2015

AÑO	SMI [€/año]	CV(1) [€/año]	HOMBRES			MUJERES			BRG	BEAG
			RM [€/año]	RE [€/año]	EA [€/año]	RM [€/año]	RE [€/año]	EA [€/año]		
2008	8.400	10.836	23.827	21.166	10.329	18.806	16.757	5.920	0,208	0,427
2009	8.736	11.143	24.589	21.824	10.681	19.373	17.291	6.147	0,208	0,424
2010	8.866	11.214	25.123	22.222	11.008	19.671	17.445	6.231	0,215	0,434
2011	8.979	11.178	25.332	22.400	11.221	19.668	17.537	6.359	0,217	0,433
2012	8.979	10.859	25.361	22.315	11.455	19.406	17.207	6.347	0,229	0,446
2013	9.034	10.848	25.337	22.237	11.388	19.392	17.141	6.293	0,229	0,448
2014	9.034	10.611	25.328	22.312	11.700	19.700	17.400	6.788	0,220	0,420
2015	9.080	10.434	25.582	22.589	12.154	19.952	17.588	7.153	0,221	0,412

NOTAS: Elaboración propia a partir de porcentaje de población según ingresos como función del SMI [Encuesta estructura salarial, INE], considerando que el Salario Medio en cada categoría sea la media de sus límites: 0-1 SMI=0,5*SMI; 1-2 SMI=1,5*SMI; 2-3 SMI=2,5*SMI; 3-4 SMI=3,5*SMI; 4-5 SMI=4,5*SMI; 5-6 SMI=5,5*SMI; 6-7 SMI=6,5*SMI; 7-8 SMI=7,5*SMI; +de8 SMI = 8,5*SMI.

- (1) Se ha adoptado como CV el gasto por persona para el primer quintil de población. Se utiliza el del año 2010 y se estima el resto de años del periodo aplicando el IPC [datos Eurostat acceso marzo 2018]. Llama la atención que el CV algunos años es aprox. 1,3 veces el SMI, cuestionando la adecuación de éste último, ya que permite que existan trabajadores sin Excedente Apropiable, i.e., trabajadores pobres.

Vemos que al revisar la sociedad entera aparece una diferencia relevante entre BRG y BEAG que implica una importante diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres, que hace que éstas tengan mucha mayor dificultad que los hombres para hacer frente a gastos similares⁸.

⁸ Para comprender lo que puede significar esta diferencia, sirve revisar el diferente significado del gasto que implican las cuotas de afiliación a la Seguridad Social [SS] para los trabajadores autónomos. La legis-

4 RECAPITULACIÓN Y CONCLUSIONES

En esta breve nota de investigación se ha revisado la BRG proponiendo una forma diferente de caracterizarla. Las estructuras retributivas implican distribuciones sesgadas, y su caracterización mediante la RM y RmD puede llevar con frecuencia a valorar el fenómeno incorrectamente.

Así mismo, se ha propuesto la RE como aquella que un futuro trabajador/a puede razonablemente *esperar* recibir si su remuneración fuera establecida mediante un sorteo cuyas probabilidades fueran determinadas mediante la curva de distribución. Y se ha *significado* en términos de oportunidades que proporciona a su receptor mediante la valoración del EA resultante. A partir de estos parámetros se ha definido la BRG y BEAG.

Utilizando estos parámetros se ha caracterizado la estructura de retribuciones de los Consejos de Administración de 22 empresas pertenecientes al IBEX- 35 así como la de la sociedad española en su conjunto:

- La primera nos ha proporcionado una visión de la elevada BRG que existe en los Consejos de dirección de estas empresas [73,3%].
- La segunda nos ha proporcionado una visión de la sociedad española y nos ha permitido comprender que tras una BRG apreciable [valor medio durante 2008-2015 de 21,85%] se esconde una elevada BEAG que duplica la anterior [valor medio durante 2008-2015 de 43,04%].

Esto implica *que la diferente expectativa de retribución de hombres y mujeres se traduce en una elevada diferencia de oportunidades que desafía nuestro marco constitucional [Art 1, Art 14, Art 35...], y que podría estar condenando a casi 900.000 personas a vivir por debajo del umbral de la pobreza en España*⁹.

Para corregirlo, el Estado debe reformar la legislación vigente, promoviendo los cambios necesarios, especialmente [NINCHES, 2011; EC, 2011; OXFAM, 2016]:

- *Elevar el Salario Mínimo Interprofesional* y establecer la *progresividad de las cuotas de autónomos de la SS*, vinculándolas a los ingresos reales de las personas y estableciendo cuotas reducidas para personas con ingresos reducidos¹⁰.

lación española [Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo] no vincula -a diferencia del resto de países europeos- las cuotas a pagar a la SS al beneficio real del trabajador/a ni establece un valor mínimo de ingresos por debajo del cual la cuota sea simbólica o no sea necesario cotizar [pese a existir sentencia firme favorable del Tribunal Supremo TS:1997-6441]. El coste de la SS [mínimo 264€/mes en 2015] se acerca o incluso supera muchos años el 50% del EA de las mujeres, contribuyendo así activamente la actual legislación española a generar una subclase de mujeres trabajadoras pobres, sin más oportunidades que 'llegar con dificultades a fin de mes'. Esta no progresividad del tipo de cotización y no existencia de un umbral mínimo por debajo del cual no sea necesario cotizar [o imposición de una cuota simbólica para ingresos reducidos], desafía la Constitución Española [el Art 31.CE vincula las contribuciones de cada ciudadano para el sostenimiento del Estado a su suficiente capacidad económica y consagra el carácter progresivo de dichas contribuciones] y -dada la existencia de un patrón por género- rompe la igualdad consagrada en el Art 14.CE.

⁹ Se ha extrapolado a toda España el porcentaje de población que Ayllón [2013] obtiene para Cataluña

¹⁰ Elevar el SMI beneficia más a las mujeres, que suelen situarse en la parte baja de la distribución de los salarios [NINCHES, 2011]. Los datos revisados para España confirman lo anterior [en 2015 el 18,2% de mujeres percibió menos del SMI, frente al 7,36% de hombres]. Por otra parte, implementar la progresivi-

- Estableciendo *Regulaciones de Gobernanza Corporativa ...*
 - ... *obligatorias* para las empresas, incluyendo
 - *Límites máximos de BRG* admisible.
 - *Obligatoriedad de hacer públicos sus datos de funcionamiento* para que los usuarios puedan ejercer un consumo responsable.
 - ... *voluntarias*, cuyo cumplimiento se vincule a beneficios/penalizaciones en contratación pública y tasación [impuestos] para las empresas con mejor/peor Gobernanza Corporativa [estructura retributiva; facilidad o no del trabajo flexible -flexibilidad de horarios, reducción jornada laboral y teletrabajo-,...].

Y es importante hacer hincapié en la necesidad de que los datos de funcionamiento de las empresas sean públicos. Los estudios muestran una tendencia creciente hacia el *consumo político responsable* como instrumento mediante el cual los ciudadanos logran dirigir la sociedad hacia su modelo preferido [García-Espejo y Novo-Vázquez, 2017].

La legislación española debe obligar a las empresas a hacer públicos sus datos de estructura salarial para que los ciudadanos puedan actuar en consonancia; bien como consumidores de productos o servicios [consumiendo preferentemente de aquellas empresas – *buycott*- cuyas estructuras salariales contribuyen a una sociedad más equitativa, y consumiendo menos de aquellas empresas – *boycott*- que contribuyen a una sociedad menos justa], o como trabajadores [buscando trabajo preferentemente en empresas con mejor gobernanza corporativa y evitando aquellas con peor gobernanza corporativa]¹¹.

Por tanto existen medidas variadas que pueden implementarse fácilmente para reducir la apreciable BRG y aún mayor BEAG que la revisión confirma existen en España. El alto valor de estas dos brechas pone de relieve la notable desigualdad de oportunidades entre ciudadanos españoles por razón de su sexo, que desafía el marco constitucional español.

AGRADECIMIENTOS

Para las partes en inglés se ha contado con la traductora profesional Mónica Vilhelm.

5 BIBLIOGRAFÍA

ALVIRA BAEZA, RICARDO [2014] *Una Teoría Matemática de la Sostenibilidad y el Desarrollo Sostenible*, ISBN-13: 978149757814

ALVIRA BAEZA, RICARDO [2017a] “Segregación Espacial por Renta. Concepto, Medida y Evaluación de 11 ciudades españolas”, *Cuadernos de Investigación Urbanística*, 114

dad de las cotizaciones a la SS de los trabajadores autónomos, vinculándolas a sus ingresos netos [y a su EA] es urgente en un momento en que la probabilidad de un trabajador autónomo de ser ‘pobre’ podría superar el 30% [Tejero, 2017]. En este sentido se puede interpretar lo establecido en sentencia firme del TS [2015] que afirma que “una reconsideración del tema nos lleva a ... entender que los ingresos a tener en cuenta -al objeto de calcular la insuficiencia económica- ... son los ingresos netos ... los que materialmente determinan el verdadero poder adquisitivo del trabajador”

¹¹ Los estudios [TPRBN, 2017; García-Espejo y Novo-Vázquez, 2017] muestran la importancia creciente del consumo político. EC[2011] señala la falta de información como una de las cuestiones que lo dificulta

- ALVIRA BAEZA, RICARDO [2017b] *Un Modelo y una Metodología para la Transformación de Ciudades hacia la Sostenibilidad*, Tesis Doctoral inédita [Sobresaliente Cum Laude], Universidad Politécnica de Cartagena
- AYLLÓN, SARA [2013] “DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO Y POBREZA EN CATALUÑA”, *Revista de Economía Aplicada*, No. 62 (vol. XXI), 2013, pp. 37-60
- COMISIÓN EUROPEA, EC [2000] Decisión de la Comisión de 19 de junio de 2000 relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión
- COMISIÓN EUROPEA, EC [2017] ‘*Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, Plan de Acción de la UE 2017-2019; Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres*’
- CORTES GENERALES DE ESPAÑA [1978] *Constitución Española*
- EUROPEAN COMMISSION, EC [2010] *Why socio-economic inequalities increase? Facts and policy responses in Europe*
- EUROPEAN COMMISSION, EC [2011] ‘A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility’
- GARCÍA ESPEJO, I. Y NOVO VÁZQUEZ, A. [2017] “La emergencia del ‘consumidor consciente’: análisis de la participación política a través de las decisiones de compra”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 158, pp. 59-78
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, INE [2017] Encuesta Anual de Estructura Salarial, Año 2015
- INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, ILO [2016] *Global Wage Report 2016/17, Wage inequality in the workplace*
- JEFATURA DEL ESTADO, JE [2007] ‘Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres’
- LORENZ, MAX O. [1905] “Methods for measuring the concentration of wealth”, *American Statistical Association*, New Series No 70, June 1905
- MCALISTER, DONALD [1879] ‘The Law of the Geometric Mean’, *Royal Society of London*
- NJNCHES [2011] *The Gender Pay Gap - A Literature Review*, New Joint Negotiating Committee for Higher Education Staff, Equality Working Group
- OXFAM [2016] ‘Una economía al servicio del 1%’, 210 Informe de Oxfam
- SIMON, HERBERT [1955] “On a class of skew distribution functions”, *Biometrika*, Vol, 42, No 3/4 [Dec. 1955], pp. 425-440

STIGLITZ, JOSEPH E. [2015] “Inequality and Economic Growth”, *The Political Quarterly*, Volume 86, Issue S1, December 2015, pp. 134-155

TEJERO, AROA [2017] «Permanencia en la pobreza laboral: la influencia de la pobreza pasada en la presente», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 157, pp. 141-162

THE PRINCE’S RESPONSIBLE BUSINESS NETWORK, TPRBN [2017] ‘Business in the Community, Toolkit 1: Measuring your gender pay gap’

TRIBUNAL SUPREMO

[1997] ES:TS:1997:6441, Recurso de Casación para la unificación de doctrina

[2015] Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 654/2014