



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA: UNA NECESARIA HOMOGENEIZACIÓN DE CRITERIOS EN LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE LAS EMPRESAS

TRABAJO FIN DE GRADO

Autora: Silvia Bermúdez Ramos

Director: Juan José López Jurado

Resumen

La aprobación, en 2018, de una Ley sobre información no financiera en España ha obligado a las grandes empresas a publicar, junto con sus Cuentas Anuales, información relacionada con su brecha salarial, entre otras cuestiones de índole social o medioambiental. La relativa novedad de esta Ley, unida a las escasas disposiciones en ella contenidas acerca de qué información debe publicarse, han impulsado que cada empresa utilice sus criterios de cálculo de la brecha salarial. El presente trabajo trata de analizar si dichos criterios son homogéneos o si, por el contrario, existe una heterogeneidad de metodologías que impide la percepción real de dicha brecha por los inversores, que son los principales receptores de la información no financiera. Para cumplir este propósito, este trabajo se ha desarrollado en dos partes: una primera parte teórica, en la que se ha explicado el concepto, causas y regulación de la brecha salarial; y una segunda parte de investigación, en la que se ha utilizado la técnica cualitativa de análisis de criterios para comparar los datos publicados de diez empresas españolas sobre sus brechas salariales. Este trabajo pretende reflejar la necesidad de aprobar, por Ley, una propuesta de metodología única que permita unificar los criterios de medición de la brecha salarial.

Palabras clave:

Brecha salarial, informe de gestión, información no financiera, homogeneización de criterios, metodología de cálculo, igualdad de género, Responsabilidad Social Corporativa.

Abstract

There has been approved in 2018 a Spanish Law about non-financial information that obliges big companies to not only publish information of Annual Accounts but also about gender pay gap, among other social and environmental issues. Because this is a very novel Law and it contains very few guidelines about what kind of information must be included in the integrated popular reporting, each enterprise has decided to use their own criteria in order to measure the gender pay gap. This paper aims to analyze whether that criteria is homogeneous or, by contrast, the methodology is so varied that investors cannot form a deep perception of the gap. In order to achieve that purpose, this study has been divided in two parts. The first one is a theoretical research in which it has been explained the concept, reasons and regulation of the gender pay gap. The second part consists of a practical research based on the qualitative technique of criteria analysis, thanks to which it has been possible to compare the data of the gender pay gap from ten Spanish companies. This paperwork seeks to show the need to adopt, by law, a unique methodology proposal to consolidate the gender pay gap measurement criteria.

Key words

Gender pay gap, integrated popular reporting, non-financial information, criteria standardization, calculation methodology, gender equality, corporate social responsibility.

ÍNDICE

Parte I. INTRODUCCIÓN	4
1. Propósito y contextualización del tema	4
2. Justificación	6
2.1. Estado de la cuestión	6
2.2. Motivaciones para la selección del tema	7
3. Objetivos	8
4. Metodología	8
5. Estructura	10
Parte II. MARCO TEÓRICO	11
1. Acotación del concepto de brecha salarial	11
2. Causas de la brecha salarial	12
3. Evolución del marco legal	16
4. Brecha salarial y Responsabilidad Social Corporativa	21
Parte III. ESTUDIO DE CAMPO Y RECOGIDA DE INFORMACIÓN	23
1. Identificación de las empresas objeto de estudio y motivos de su elección	23
2. Metodologías aplicadas por las empresas en el cálculo de la brecha salarial	33
2.1. Criterios objeto de publicación	36
Parte IV. RESULTADOS	42
1. Grado de cumplimiento de los criterios por las empresas elegidas	42
Parte V. CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE METODOLOGÍA	54
1. Conclusiones	54
1.1. Identificar los criterios que utilizan las distintas empresas para definir su brecha salarial	54
1.2. Realizar un diagnóstico sobre la consistencia de los criterios en relación con los objetivos pretendidos por la legislación	55
1.3. Proponer un modelo uniforme y homogéneo de cálculo de la brecha salarial que resulte útil para el sector empresarial español	57
2. Propuesta de metodología	57
Parte VI. LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	60
BIBLIOGRAFÍA	61
ANEXOS	64
Anexo I: Extracto del Informe de Gestión de Iberdrola	64
Anexo II: Extracto del Informe de Gestión de Inditex	65
Anexo III: Extracto del Informe de Gestión de El Corte Inglés	66
Anexo IV: Extracto del Informe de Gestión de Garrigues	68
Anexo V: Extracto del Informe de Gestión de Mutua Madrileña	69
Anexo VI: Extracto del Informe de Gestión de Repsol	70
Anexo VII: Extracto del Informe de Gestión de Roche	71
Anexo VIII: Extracto del Informe de Gestión de RTVE	71
Anexo IX: Extracto del Informe de Gestión de Santander	73
Anexo X: Extracto del Informe de Gestión de Telefónica	73

ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS E ILUSTRACIONES

Gráfico 1: ESTUDIANTES MATRICULADOS EN ENSEÑANZAS DE GRADO Y DE PRIMER Y SEGUNDO CICLO POR RAMA DE ENSEÑANZA	14
Gráfico 2: TASA DE EMPLEO DE LAS PERSONAS DE 25 A 49 AÑOS CON HIJOS MENORES DE 12 AÑOS.....	15
Tabla 1: INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE OBLIGADA PUBLICACIÓN	18
Ilustración 1. RESUMEN DE LOS REQUISITOS PARA LA PUBLICACIÓN DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	20
Ilustración 1. RESUMEN DE LOS REQUISITOS PARA LA PUBLICACIÓN DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	20
Ilustración 2: PLAZOS DEL INFORME CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2018.....	24
Tabla 2: CUMPLIMIENTO IBERDROLA REQUISITOS LEY 11/201	25
Tabla 3: CUMPLIMIENTO INDITEX REQUISITOS LEY 11/2018	26
Tabla 4: CUMPLIMIENTO ECI REQUISITOS LEY 11/2018	27
Tabla 5: CUMPLIMIENTO GARRIGUES REQUISITOS LEY 11/2018.....	27
Tabla 6: CUMPLIMIENTO MUTUA MADRILEÑA REQUISITOS LEY 11/2018.....	28
Tabla 7: CUMPLIMIENTO REPSOL REQUISITOS LEY 11/2018.....	29
Tabla 8: CUMPLIMIENTO ROCHE REQUISITOS LEY 11/2018	30
Tabla 9: CUMPLIMIENTO RTVE REQUISITOS LEY 11/2018	31
Tabla 10: CUMPLIMIENTO SANTANDER REQUISITOS LEY 11/2018	32
Tabla 11: CUMPLIMIENTO TELEFÓNICA REQUISITOS LEY 11/2018.....	33
Tabla 12: CONTENIDO GRI 405-1	35
Tabla 13: CONTENIDO GRI 405-2.....	35
Tabla 14: GRUPOS PROFESIONALES.....	38
Tabla 15: CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS POR LAS EMPRESAS	53
Tabla 16: PROPUESTA DE METODOLOGÍA DE CRITERIOS DE MEDICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL.....	59

Parte I. INTRODUCCIÓN

1. Propósito y contextualización del tema.

El propósito de este Trabajo de Fin de Grado es analizar la homogeneidad o heterogeneidad de los criterios de medición de la brecha salarial utilizados por las empresas en España.

En España las mujeres cobran un 15,1% menos que los hombres en un mismo trabajo, según el informe de Igualdad de Género sobre la brecha salarial no ajustada¹ (*Gender Equality Index*, 2017) realizado por Eurostat, la oficina de estudios estadísticos de la Unión Europea (en adelante, UE). Este porcentaje, si bien sitúa a nuestro país en una mejor posición en comparación con la media europea (que es, en concreto, del 16,4%), no deja indiferente. Sin perjuicio de que el ámbito geográfico del presente estudio se circunscriba al territorio español, actualmente el mundo está altamente globalizado, por lo que resulta necesario hacer una breve referencia a la situación en los países europeos vecinos². El porcentaje mayor de brecha salarial lo ostentan países como Estonia (con un 25,6%), República Checa (21,1%) o Alemania (21%). En el otro extremo, los países europeos con menor porcentaje de brecha salarial son Italia, Luxemburgo (ambos con 5%) y Rumanía (3,5%).

La situación actual en la brecha salarial deriva de las medidas adoptadas como consecuencia de la crisis económica y financiera de 2008, pues durante la misma España poseía la cuarta brecha salarial más alta del entorno europeo, justo por detrás de Austria, Reino Unido y Eslovaquia. Sin embargo, los peores datos se reportan en los años anteriores al estallido de dicha crisis, en los que nuestro país estaba en el puesto segundo del pódium de mayores brechas salariales europeas (Adecco e IESE Business School. IRCO, 2010; citado por Martínez Torres, M.R. *et al*, 2014).

La brecha salarial, entendida como la diferencia entre lo que cobran hombres y mujeres por el mismo trabajo, no es un tema exento de controversia. Se trata de un asunto muy

¹ Datos obtenidos en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment>

²Datos obtenidos del Informe de Eurostat de 2017. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#%20Gender_pay_gap_levels

debatido en la actualidad, no solamente en tertulias y programas de opinión, sino que su tratamiento ha sido llevado también a Tribunales y Parlamentos, y es un apartado indiscutible en algunos programas de gobierno de partidos políticos.

No son pocos los estudios e investigaciones llevados a cabo para determinar los porcentajes de brecha salarial en un país, pues actualmente no existe ni una definición universal de esta figura, ni tampoco hay acuerdo unánime sobre qué se debe tener en cuenta a la hora de su cálculo. Así las cosas, lo que resulta indiscutible es que la igualdad retributiva es un reto al que se enfrentan los países desarrollados, pues esta diferencia en remuneraciones no solo impacta negativamente en el derecho a la igualdad entre sexos, sino que también puede traer consecuencias nefastas en los “derechos de las mujeres en materia de prestaciones por desempleo y pensiones” (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019³).

Diversas consultoras e Institutos especializados en la igualdad de género han desarrollado extensos informes para intentar dar una explicación a las cifras de diferencias salariales entre sexos, sin perjuicio de que entidades como el Instituto Nacional de Estadística reporten datos anuales que no son sino sorprendentes. Esta posible indefinición en la metodología de cálculo es el tema a abordar en el presente trabajo de investigación. Mediante un análisis de los datos publicados por diez empresas relevantes en España se intentará determinar cómo tratan el tema de su brecha salarial.

2. Justificación.

2.1. Estado de la cuestión.

La realidad actual laboral indica, sin ningún género de dudas, que la brecha salarial es un problema que existe en las organizaciones, de acuerdo con algunos expertos sobre diferencias y discriminaciones salariales (Instituto de la Mujer, 2007). Si bien es cierto que se han llevado a cabo impulsos normativos para concienciar a las empresas sobre este asunto (sirva de ejemplo la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,

³ Información obtenida en la página oficial del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/3478>

para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), todavía queda bastante camino por recorrer en materia de igualdad retributiva.

Las empresas españolas (sobre todo, las de grandes facturaciones) se encuentran ofreciendo sus bienes o prestando sus servicios en mercados altamente competitivos. De acuerdo con Chillida y Guerra (2008), “[l]a necesidad de innovación supone a las empresas una continua modernización si no quieren verse relegadas a un segundo plano y, en consecuencia, dejar de ser competitivas” (p.7). De ahí que multitud de empresas hayan decidido, previa incorporación a nuestro ordenamiento jurídico de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, publicar voluntariamente planes de igualdad para demostrar a los sujetos interesados en la inversión que son efectivamente empresas socialmente responsables.

Con la publicación de la Ley anteriormente mencionada surge la obligación de revelar al público ciertos datos no relacionados con las cuentas anuales de las empresas como, por ejemplo, el salario de los empleados. De acuerdo con un estudio sobre las novedades en información no financiera y diversidad (EY, 2018), en el año 2017 “solo en España, 875 empresas (entre grandes empresas, PYMES y tercer sector) han presentado informes de información no financiera, lo que supone un crecimiento del 6% en comparación con el ejercicio anterior y un 14% del total de los informes publicados a nivel mundial” (p. 3).

2.2. Motivaciones para la selección del tema.

Es un hecho incontrovertido que cada vez existe una mayor concienciación social respecto de la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres, y sobre la necesidad de adoptar medidas efectivas para atajarla.

Partiendo de esa premisa, considero que las medidas que se adopten solo serán eficaces si el punto de partida, esto es, si el alcance real de la brecha salarial, puede valorarse conforme a criterios uniformes y objetivos.

No tiene mucho sentido imponer a las empresas un deber genérico de facilitar información sobre la diferencia retributiva que afecte a sus empleados, si dicho deber debe ser

cumplido solo “formalmente” por las empresas, y no “materialmente”, esto es, facilitando datos conforme a parámetros homogéneos que permitan conocer y comparar el verdadero alcance de la brecha salarial.

3. Objetivos.

El principal propósito del siguiente Trabajo de Fin de Grado (en adelante, TFG) es realizar una comparación entre los datos referentes a la información no financiera que ofrecen diez empresas relevantes en España sobre su brecha salarial. En concreto, existe una serie de objetivos más específicos a desarrollar en este estudio:

1. Identificar los criterios que utilizan las distintas empresas para definir su brecha salarial.
2. Realizar un diagnóstico sobre la consistencia de los criterios en relación con los objetivos pretendidos por la legislación.
3. Proponer un modelo uniforme y homogéneo de cálculo de la brecha salarial que resulte útil para el sector empresarial español.

4. Metodología.

En primer lugar, en cuanto al enfoque general de la investigación, se ha optado por el método inductivo. Así, se plantea una primera pregunta de investigación: ¿son homogéneos los criterios empleados por las distintas empresas en España para la medición de su brecha salarial? Para obtener respuesta a este interrogante, resulta imprescindible recoger y analizar los datos provenientes de los informes anuales de dichas empresas correspondientes al último ejercicio publicado (2018) y, finalmente, redactar conclusiones y formular una teoría.

En segundo lugar, para llevar a cabo un buen trabajo de investigación, primero se efectuará un proceso de revisión de la bibliografía proveniente de distintas fuentes con el objetivo de acotar el concepto de brecha salarial y desarrollar las líneas de estudio más relevantes que guardan relación con la misma. Esta primera parte teórica es de gran importancia en el trabajo, pues sirve de ayuda para conocer la problemática existente en

cuanto a la indefinición del concepto de brecha salarial, y a entender qué posibles factores han podido causar dicha diferencia retributiva entre hombres y mujeres. En esta parte también se desarrolla la evolución del marco normativo que han adoptado tanto España como la UE para prevenir y frenar este fenómeno, y se explica qué relación guarda la brecha salarial con la Responsabilidad Social Corporativa (en adelante, RSC). Esta fase de investigación se ha elaborado gracias a fuentes primarias y secundarias. En cuanto a las primeras, se ha obtenido información tanto de Institutos Oficiales -como el Instituto Nacional de Estadística (INE)-, como de diferentes informes realizados por empresas consultoras: PriceWaterhouseCoopers (PWC) y Ernst & Young (EY). En lo relacionado con las fuentes secundarias, se ha tenido en consideración la información proveniente de distintos artículos y ponencias, que aúnan y sintetizan los datos de las fuentes primarias, que se irán mencionando a lo largo del trabajo.

A continuación, se realiza un análisis de los datos de la información no financiera publicados en las cuentas consolidadas del último ejercicio económico publicado (2018) por las diez empresas sobre su brecha salarial. Para ello, se utiliza una técnica cualitativa de análisis de los criterios de medición de la brecha salarial, en concreto, se analiza información publicada en distintos informes anuales consolidados de las empresas, disponibles en sus respectivas páginas web. Las conclusiones finales de este TFG parten de los resultados obtenidos en la parte práctica del estudio de campo, a partir del análisis de una muestra de diez empresas. En lo relacionado con dicha muestra, se ha intentado seleccionar un abanico de empresas lo suficientemente diverso y variado para que los resultados obtenidos puedan considerarse representativos de la población. Los motivos de la elección de dichas empresas se analizan en el apartado correspondiente al Estudio de Campo, pero se adelanta en este apartado que se trata de empresas tanto del sector público como privado, cotizadas y no cotizadas, y dedicadas a distintos sectores de actividad (energía, combustibles, servicios jurídicos, comunicaciones, industria textil o bancario).

5. Estructura.

Este trabajo de investigación cuenta con una estructura basada en dos grandes partes, sin contar este apartado inicial introductorio, en el que ya se ha detallado qué se pretende conseguir en este trabajo (“Propósito y contextualización del tema”), por qué se ha elegido el tema de la homogeneización de criterios relativos a la brecha salarial de las empresas (“Justificación”), qué se pretende conseguir en el estudio (“Objetivos”) y, finalmente, cuál es la “Metodología” que se va a aplicar.

Así, la primera parte del trabajo se corresponde con un “Marco teórico” de la investigación. Aquí se pretende recabar las principales líneas de pensamiento y de estudio existentes en la actualidad en lo relacionado con el concepto de brecha salarial, las causas de su existencia, dónde se encuentra regulada (tanto a nivel europeo como nacional) y las razones de su conexión con la RSC.

En cuanto a la segunda parte del estudio, se realiza primero un “Estudio de campo y recogida de información”. Esta es la parte práctica del trabajo, en la que se establecen los motivos de selección de las diez empresas y, mediante la utilización de tablas con información extraída de sus respectivos informes financieros, se va a demostrar que las mismas cumplen con los requisitos establecidos en la Ley para estar obligadas a publicar información no financiera (relativa, entre otras cuestiones, a la brecha salarial). Una vez se han presentado los componentes de la muestra, se desarrolla la metodología que debería emplearse para la definición de la brecha salarial. Posteriormente, en el apartado de “Resultados” se comenta el grado de cumplimiento de las empresas con los criterios objeto de publicación para, finalmente en “Conclusiones”, determinar si dichos criterios son o no homogéneos. En caso de respuesta en negativo, se va a proponer una metodología de criterios homogéneos.

Parte II. MARCO TEÓRICO

1. Acotación del concepto de brecha salarial.

El concepto de “brecha salarial” o “brecha de género” ha gozado de gran relevancia en los últimos tiempos, no solo desde el punto de vista económico, sino también desde el social o el político. No son pocos los grupos parlamentarios que incluyen en sus programas de gobierno medidas tendentes a la reducción (o incluso eliminación) de este fenómeno, en los que se concretan propuestas de lo más diversas.

No se concibe empezar este trabajo de investigación sin antes concretar el significado de la expresión “brecha salarial”. El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 (en adelante, CE) recoge el principio fundamental de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda ser causa de discriminación, entre otras, el sexo. De este artículo se podría desprender que la igualdad retributiva entre hombres y mujeres que desempeñan la misma actividad, en las mismas condiciones de trabajo, es un derecho constitucionalmente protegido.

De acuerdo con el estudio llevado a cabo por el Instituto de la Mujer sobre la diferencia y discriminación salarial por razón de sexo (2007), existe una distinción entre diferencia salarial o brecha salarial, y discriminación salarial. La primera de estas concepciones hace referencia a “la brecha existente entre lo que cobran, en media, hombres y mujeres, esto es, (...) la distancia existente entre el salario masculino y el femenino” (p.26); mientras que la segunda definición sería una discriminación *a posteriori* o una vez conseguido el puesto de trabajo, o “la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada” (p.27).

Así las cosas, de estas dos definiciones se desprende que no son dos conceptos análogos, sino más bien que, para que exista discriminación, es necesaria una violación del artículo 14 de nuestra Carta Magna, es decir, que una de las partes tenga un sueldo mayor que la otra por ninguna otra razón más que por la del sexo.

De acuerdo con un informe de la consultora PWC sobre el análisis de la brecha salarial de género en España (2019), la mejor forma de recoger qué se entiende por brecha salarial sería la expresión “menor porcentaje de salario que cobran las mujeres respecto a los hombres” (p.18). Así, según este informe, una fórmula acertada de cálculo de la brecha salarial sería la siguiente: Diferencia salarios Hombre y Mujer / Salario Hombre.

La mejor manera de medir la brecha salarial en las empresas no es otra que la de utilizar la denominada “brecha salarial ajustada” (PWC, 2019). Ésta, en concreto:

Mide la diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de los empleados (nivel educativo, edad, etc.) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, el tipo de jornada, sector, etc.) (p.18).

Este indicador se diferencia de la “brecha salarial bruta” en que esta última no tiene en cuenta las particularidades inherentes al puesto de trabajo o situación laboral de hombres y mujeres, sino que simplemente se limita a calcular, a escala general de toda la empresa, la diferencia entre lo que cobra el hombre y la mujer.

2. Causas de la brecha salarial.

La desigualdad retributiva entre hombres y mujeres no es un concepto novedoso, sino que lleva presente en nuestra realidad social desde hace ya muchos años. Es por esto que muchos expertos en la materia han ido perfilando las posibles causas o factores que motivan la existencia de brecha salarial.

Muchos de ellos sostienen que una de las principales razones es la incorporación tardía de la mujer al mundo laboral. Según los datos actualizados a 2019 del Instituto Nacional de Estadística⁴ (en adelante, INE), en 2017 existía una importante brecha de género en términos de empleo en el grupo más maduro de trabajadores (55 a 64 años), concretamente, del 44,9%. Esta diferencia es ligeramente superior a la media europea, lo que evidencia que siguen presentes las consecuencias de esa tardía incorporación de la

⁴ Información obtenida del Instituto Nacional de Estadística. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10888>

mujer al trabajo fuera del hogar. Sin embargo, en las últimas generaciones se está advirtiendo una notable disminución de la brecha de género (en menores de 25 años, la cifra es del 7,5%), lo que puede ser una evidencia de que la brecha salarial podrá irse reduciendo en un futuro no muy lejano.

Por otro lado, según el informe de PWC (2019), otra causa de la brecha salarial es la “desigual distribución de las responsabilidades familiares (cuidado de niños y personas dependientes) y domésticas (trabajo no remunerado) entre hombres y mujeres” (p. 8). Este punto ha sido y está siendo muy debatido actualmente, y ha sido un importante motivo de reivindicación por los movimientos feministas. En la mayoría de las culturas, las mujeres se han dedicado tradicionalmente al cuidado del hogar y de los hijos, mientras que el rol predominante de los hombres era mantener económicamente a la familia. De hecho, según se recoge en dicho informe de PWC, las mujeres en España destinan, de media, “4 horas y 49 minutos diarias, casi el doble que los hombres (2 horas y 26 minutos), al trabajo no remunerado”. Así:

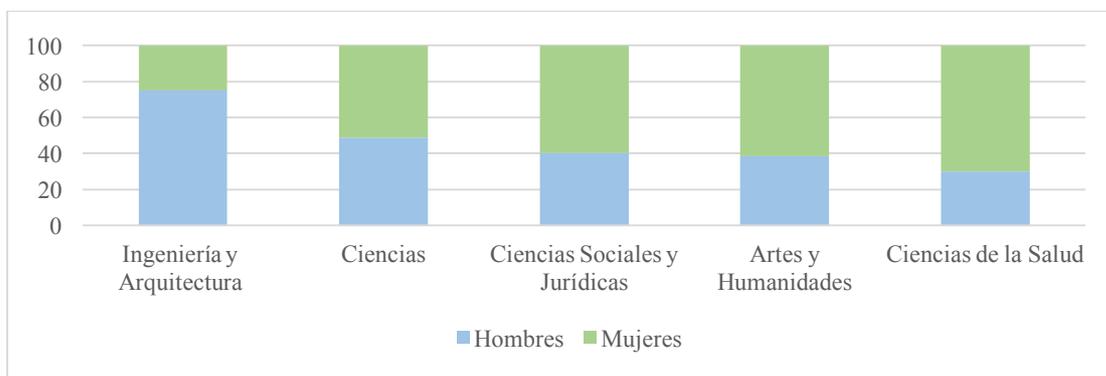
Esta desigual distribución de las tareas domésticas tiene un impacto sobre la menor tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral y resulta un factor generador de diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Otro posible factor que explica la existencia de la brecha salarial (PWC, 2019) es la distinta orientación educativa de hombres y mujeres. Tradicionalmente, las mujeres han estudiado carreras relacionadas con “la educación, la salud y bienestar”, mientras que los hombres predominan en carreras de “ingenierías y TIC” (p. 31). En inglés, este conjunto de carreras se conoce con la terminología de STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*).

De acuerdo con este informe, el hecho de que haya menos matriculadas en estas últimas carreras universitarias implica que las mujeres se alejen de sectores económicos altamente remunerados.

A continuación, se adjunta un gráfico con datos del INE⁵ correspondientes al curso 2017-2018, que ilustra el porcentaje de hombres y mujeres matriculados en enseñanzas de primer y segundo ciclo y de grado:

GRÁFICO 1: ESTUDIANTES MATRICULADOS EN ENSEÑANZAS DE GRADO Y DE PRIMER Y SEGUNDO CICLO POR RAMA DE ENSEÑANZA



Fuente: INE. Estadística de estudiantes universitarios. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Según la rama de enseñanza, el mayor porcentaje de mujeres matriculadas durante el curso 2017-2018 corresponde a la rama de Ciencias de la Salud (70,01%), y el segundo puesto, a la rama de Artes y Humanidades (61,58%). En cuanto a la rama de Ingeniería y Arquitectura, un 75,04% de los matriculados en el curso 2017-2018 fueron hombres, y en Ciencias, un 48,94%, habiendo en esta última mayor paridad de matriculación.

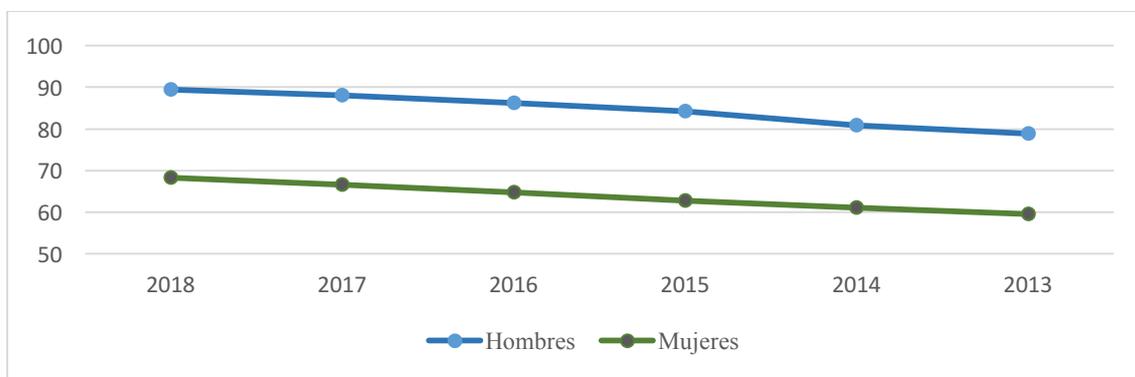
Por último, la maternidad resulta un factor importante a la hora de determinar las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres (PWC, 2019, p.38). Está demostrado que el nacimiento de un hijo afecta de manera más directa a la carrera profesional de la mujer que a la del hombre. En concreto, según los datos del INE⁶ actualizados a 2019, en el año 2018 se emplearon un 74,3% de mujeres entre 25 a 49 años sin hijos (*versus* un 84,7% de hombres en la misma situación). Sin embargo, cuando la mujer de ese rango de edad tiene, al menos, un hijo (menor de 12 años), la tasa de empleabilidad cae al 68,2% (en hombres es del 89,4%). También resulta impactante la cifra de empleabilidad en el caso de tener 3 hijos o más: en el hombre, la tasa de empleo es del 80,5%, mientras que

⁵ Información obtenida del Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=12722>

⁶ Información obtenida del Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11171>

en la mujer es del 47,7%. En el siguiente gráfico se observa la evolución, desde 2013, de la tasa de empleo de hombres y mujeres con hijos en España:

GRÁFICO 2: TASA DE EMPLEO DE LAS PERSONAS DE 25 A 49 AÑOS CON HIJOS MENORES DE 12 AÑOS



Fuente: Encuesta de población activa del INE.

Muy relacionado con lo anterior es el hecho de que, todavía en la actualidad, nos encontramos con el conocido “techo de cristal”: el número de mujeres en puestos de Alta Dirección en las empresas es bastante reducido, y muy inferior al de los hombres. Como hemos dicho, las mujeres han sido las que mayoritariamente se han visto en la situación de interrumpir sus carreras profesionales para dedicarse al cuidado del hogar y de los hijos. Ascender en la carrera profesional es, según algunos expertos (Instituto Vasco de la Mujer, 2012), sinónimo de dedicación plena y absoluta al trabajo, como prioridad sobre los asuntos familiares (p. 26).

Hombres y mujeres desarrollan distintos patrones de pensamiento en cuanto a la conciliación de la vida profesional y personal: las mujeres optan por contratos temporales con mayor frecuencia que los hombres, lo que es importante desde el punto de vista salarial (la retribución en estos contratos es inferior a la de los contratos a tiempo completo). De acuerdo con un informe de ATREVIA y el IESE sobre mujeres en los Consejos de Administración de empresas cotizadas (2019), existen pocas consejeras en las empresas del IBEX 35, concretamente, 108, o un 23,74% en términos porcentuales (p. 5). En la medida en que no existe una representación femenina en los Consejos de Administración (cuyos miembros, generalmente, disfrutan de las más altas remuneraciones, sobre todo por los salarios variables), habría mucha más brecha salarial.

3. Evolución del marco legal.

Junto al derecho a la igualdad entre sexos recogido en el artículo 14 de nuestra CE, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948, expone en su artículo 23.2 que “[t]oda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. Además, lamentablemente tiene un largo recorrido histórico, cuestión aparte es que cada vez sea mayor la preocupación social y la reivindicación de la adopción de medidas urgentes para combatirla.

Fruto de esa creciente preocupación, muchas empresas dejaron atrás la práctica de publicar únicamente de información relativa a sus cuentas anuales, y empezaron a hacer referencia a información no financiera (EY, 2018).

A escala europea, ya desde el Tratado de Roma de 1957, que fundó la Comunidad Económica Europea, se recogió el derecho a la igualdad retributiva en el artículo 141: “[c]ada 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”. Según el Informe del Instituto Vasco de la Mujer (2012, p. 15), se han venido adoptando medidas europeas desde tiempo atrás. Ejemplos de ello son la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, que literalmente “prohíbe cualquier discriminación por motivos de sexo en materia de remuneración”; o la Comunicación de la Comisión Europea, de 8 de julio de 2007⁷, que intenta aportar soluciones para que las mujeres afronten lo mejor posible la discriminación retributiva.

Posteriormente, el 3 de marzo de 2010, la Comisión Europea realizó otra Comunicación⁸ como consecuencia de la crisis económica y financiera de 2008, en la que se fijan una serie de objetivos de recuperación económica y de estabilidad en los Estados miembro. Entre las metas fijadas, destaca la de “[p]romover nuevas formas de equilibrio entre la

⁷ COM (2007) 424 final. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:ES:PDF>

⁸ COM (2010) 2020 final. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52010DC2020>

vida laboral y familiar y políticas de envejecimiento activo e incrementar la igualdad entre sexos”.

Se aprobó la Directiva 2014/95/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014 (que, a su vez, modificó la Directiva anterior 2013/34/UE), relativa a la información no financiera y sobre diversidad dirigida a las grandes empresas y a ciertos grupos empresariales. Los Estados de la UE tuvieron que incluir dicha normativa en sus respectivas legislaciones nacionales, y concretamente España traspuso la citada Directiva mediante el Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Como contiene su Exposición de Motivos, la divulgación de información no financiera tiene como principal objetivo “preparar un estado de información no financiera que contenga información relativa, por lo menos, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno”. En particular, en lo relacionado con las cuestiones sociales, “la información facilitada en el estado puede hacer referencia a las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de género (...)”.

Finalmente, se ha aprobado la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad. Esta nueva normativa sustituye al Real Decreto-Ley 18/2017 anteriormente mencionado, incluyendo medidas específicas más allá de la mera trasposición literal de la Directiva europea (EY, 2018). Esta Ley es sobre la que se sustenta el presente Trabajo de Fin de Grado, pues obliga a las grandes corporaciones y grupos empresariales a publicar determinada información no relativa a sus cuentas anuales, siempre que cumplan ciertos requisitos. Particularmente, la información no financiera que debe ser objeto de publicación es la siguiente:

En primer lugar, la empresa que resulte obligada debe incluir una descripción del modelo de negocio de la compañía, detallando, entre otras cuestiones (EY, 2018), “una descripción del entorno empresarial, la organización y su estructura, los mercados en los

que opera, los objetivos alineados a la estrategia y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución” (p.8).

En segundo lugar, se tiene que hacer especial mención a las siguientes cuestiones: información sobre cuestiones medioambientales (en particular, y tal y como se expone en la Ley, se deberán incluir, entre otras, las medidas que toma la empresa en lo referente a la contaminación, la economía circular y prevención y gestión de residuos, cambio climático o uso de residuos); información sobre cuestiones sociales y relativas al personal (concretamente, medidas específicas en cuanto al empleo –es en este punto donde es de obligado cumplimiento publicar los datos de la empresa sobre su brecha salarial–, organización del trabajo, salud y seguridad, igualdad, accesibilidad...); información sobre el respeto a los derechos humanos; información acerca de la lucha contra la corrupción y el soborno y, finalmente, información sobre la sociedad (aquí entrarían cuestiones relacionadas con los distintos *stakeholders* con los que la empresa tiene relación: consumidores y usuarios, proveedores, información fiscal, entre otros.). A continuación, se adjunta una tabla que resume todo lo anterior para una mejor comprensión:

TABLA 1: INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE OBLIGADA PUBLICACIÓN

1. Descripción modelo de negocio		Organización, estructura, objetivos y estrategia, tendencias y evolución
2. Cuestiones esenciales	Medioambientales	Contaminación, economía circular, prevención y gestión de residuos, cambio climático
	Sociales y de personal	Empleo, organización del trabajo, salud y seguridad, igualdad, accesibilidad
	Derechos humanos	Respeto a los derechos humanos
	Corrupción y soborno	Medidas para la lucha contra la corrupción y el soborno
	Sobre la sociedad	Medidas para los <i>stakeholders</i> de la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del informe de EY (2018) y de la Ley 11/2018.

Si bien este trabajo de investigación va a centrarse únicamente en el aspecto social, es importante destacar la relevancia que han tenido los denominados Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) en la fijación de las cuestiones objeto de publicación, que no son sino los 17 objetivos primordiales de la Agenda 2030 de la

Organización de las Naciones Unidas. Por ejemplo, en las cuestiones medioambientales son importantes los ODS números 13 (“acción por el clima”), 14 (“vida submarina”), o 15 (“vida de ecosistemas terrestres”).

Para conocer qué empresas están obligadas a la publicación de la información no financiera, la Ley 11/2018 no deja lugar a dudas, pues modifica tanto el artículo 262.5 de la Ley de Sociedades de Capital⁹ (en adelante, LSC), como el artículo 49.5 del Código de Comercio¹⁰ (en adelante, CCom.):

“5. Las sociedades que formulen cuentas consolidadas, deberán incluir en el informe de gestión consolidado el estado de información no financiera consolidado previsto en este apartado siempre que concurran los siguientes requisitos:

a) Que el número medio de trabajadores empleados por las sociedades del grupo durante el ejercicio sea superior a 500.

b) Que o bien, tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

1º. Que el total de las partidas del activo consolidado sea superior a 20.000.000 de euros.

2º. Que el importe neto de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40.000.000 de euros.

3º. Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta. (...)”.

El Real Decreto 877/2015, de 2 de octubre, aclara qué se entiende por entidad de interés público en su Disposición Derogatoria primera, que modifica el artículo 15 del Real Decreto 1517/2011¹¹. Según la nueva redacción del artículo, tendrán dicha consideración las siguientes entidades:

⁹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

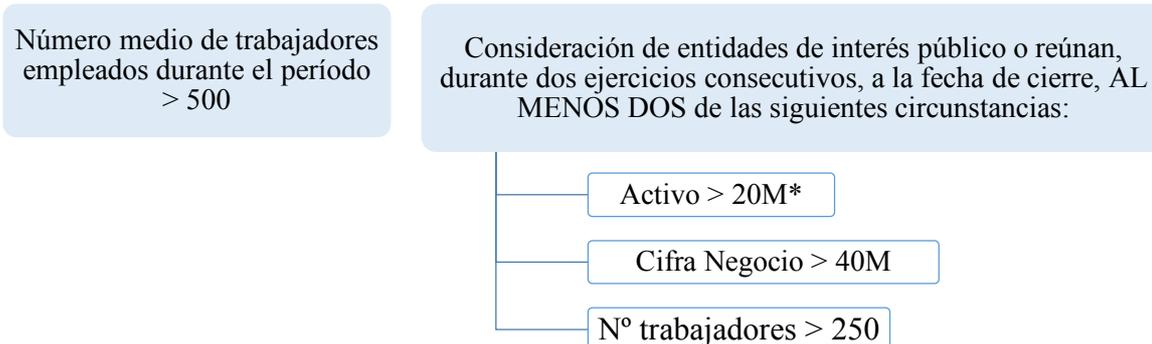
¹⁰ Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio.

¹¹ Real Decreto 1517/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio.

- a. **Entidades de crédito, entidades aseguradoras o entidades emisoras de valores** admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de valores o en el mercado alternativo bursátil pertenecientes al segmento de empresas en expansión.
- b. **Empresas de servicios de inversión e instituciones de inversión colectiva** que, durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, tengan como mínimo 5.000 clientes, en el primer caso, o 5.000 partícipes o accionistas, en el segundo caso, y las sociedades gestoras que administren dichas instituciones.
- c. **Fondos de pensiones** que, durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, tengan como mínimo 10.000 partícipes y las sociedades gestoras que administren dichos fondos.
- d. **Fundaciones bancarias, entidades de pago y entidades de dinero electrónico.**
- e. Entidades distintas de las mencionadas en los párrafos anteriores cuyo importe neto de la cifra de negocios y plantilla media durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, sea superior a **2.000.000.000 de euros y a 4.000 empleados**, respectivamente.
- f. Los **grupos de sociedades** en los que la sociedad dominante sea una de las entidades contempladas en las letras anteriores.

A continuación, se incluye un esquema de los requisitos que deben cumplir las empresas para que estén obligadas a la publicación de la información no financiera:

ILUSTRACIÓN I. RESUMEN DE LOS REQUISITOS PARA LA PUBLICACIÓN DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



*Siendo M millones de euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 11/2018 y/o artículo 262.5 de la LSC.

4. Brecha salarial y Responsabilidad Social Corporativa.

La empresa es, por encima de todo, una organización, esto es, un conjunto de recursos humanos y productivos que se articulan de manera conjunta para desarrollar unos fines concretos, que no tienen por qué ser únicamente económicos. Sin embargo, tan importante es la finalidad económica (esto es, la obtención del máximo beneficio posible para asegurar la buena marcha del negocio), como las relaciones sociales dentro de la empresa. Una empresa que no cuenta con unos lazos sólidos entre su personal difícilmente podrá alcanzar sus objetivos o, al menos, conseguir un clima relajado de trabajo.

La empresa ha dejado ya de centrar el foco de atención en las normas externas o legales, para convertirse en una suerte de sujeto moral, con “capacidad de decisión propia, (...) de una manera diferente a la persona individual” (Ética y Responsabilidad Empresarial, 2013, p. 60).

¿Por qué la brecha salarial se integra en la información no financiera? Según una guía realizada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, CNMV) sobre el informe de gestión de las entidades cotizadas españolas (2013, p.1), la información no financiera es una fuente de conocimiento para los usuarios interesados en las empresas. Dichos usuarios son “los inversores, actuales y potenciales, y otros agentes económicos y sociales –analistas financieros, entidades de crédito, proveedores y acreedores, clientes, empleados, reguladores, gobiernos y el público en general –” (p. 1).

Los sujetos descritos en el párrafo anterior ya no buscan la mera obtención de beneficios económicos, sino que sus razones a la hora de invertir en una empresa van más allá: necesitan la información no financiera para cubrir nuevas necesidades, como pueden ser decidir en qué empresas invertir, conocer si la empresa tiene capacidad suficiente para repartir dividendos, o si paga los sueldos y salarios a sus empleados rigurosamente (p.1).

El contenido tan limitado de los artículos 262 de la LSC y 49.5 del CCom. ha hecho que las empresas responsables de redactar los respectivos informes de gestión no profundicen en su contenido, lo que indudablemente perjudica a los principales grupos de interés mencionados anteriormente, y a la propia empresa, pues ésta no desarrolla un buen sistema de autoevaluación del desempeño ni ofrece tampoco una imagen fiel corporativa.

En los últimos años ha proliferado la creación de índices de sostenibilidad globales, como el *Dow Jones Sustainability Index*, o el *FTSE4Good Index*. Estos indicadores miden, bajo criterios de evaluación no homogéneos, el nivel de responsabilidad social de empresas de alrededor del mundo que normalmente cotizan en Bolsas.

Parte III. ESTUDIO DE CAMPO Y RECOGIDA DE INFORMACIÓN

1. Identificación de las empresas objeto de estudio y motivos de su elección.

En esta segunda gran parte del trabajo de investigación se procede a ofrecer una visión práctica del Marco Teórico. Para ello, se han seleccionado diez empresas españolas o con sede en España; pertenecientes al sector público y privado; algunas de ellas cotizadas (por ejemplo, en índices como el IBEX 35) y otras no cotizadas (pero con gran volumen de facturación, siempre que reúnan los requisitos, antes expuestos, de la Ley 11/2018).

En cuanto a la obtención de la información objeto de este estudio, se han utilizado los datos de diez “informes de gestión” (en terminología de la LSC) de las empresas seleccionadas. Dichos informes han sido consolidados y auditados, y corresponden al ejercicio 2018. Contienen información relativa tanto a las cuentas anuales (la información financiera) como a la no financiera, que es la relevante para el objeto del presente trabajo. He seleccionado los informes de 2018 porque, de acuerdo con el artículo 253 de la LSC, las cuentas anuales y el informe de gestión deberán ser formulados “en el plazo máximo de tres meses contados a partir del ejercicio del cierre social” (que suele coincidir con el 31 de diciembre de cada año). Esto es, los administradores de la sociedad tienen de plazo hasta el 31 de marzo de 2020 para formular las cuentas relativas al ejercicio de 2019.

Sin embargo, una vez es formulado dicho informe, la LSC da a las empresas un plazo de 6 meses a contar desde el comienzo del ejercicio económico para que la Junta General ordinaria lo apruebe, de conformidad con el artículo 164 de la LSC (así, el plazo finalizaría el 30 de junio de 2020). Posteriormente, el artículo 279 de la misma Ley establece un período máximo de un mes desde la aprobación de las cuentas anuales y del informe de gestión para que los administradores de la sociedad depositen la documentación en el Registro Mercantil del domicilio social, por lo que el plazo máximo para el cierre registral sería el 30 de julio de 2020.

Como consecuencia de lo anterior, se observa que todavía no se ha cumplido el plazo en el que la Junta General ordinaria de cada empresa debe aprobar las cuentas anuales y el informe de gestión correspondiente al ejercicio 2019, razón por la cual en el presente trabajo se utilizarán los informes relativos al ejercicio económico de 2018:

ILUSTRACIÓN 2: PLAZOS DEL INFORME CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2018



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, voy a detallar las empresas elegidas y las razones específicas por las cuales considero que deben formar parte de esta muestra. La intención de este trabajo de investigación no es otra que la de recabar una lista de empresas lo suficientemente representativa de la población para que los resultados puedan ser aplicables a la generalidad de la misma. Por este motivo, se han seleccionado tanto empresas pertenecientes a distintos sectores de actividad, como empresas que cotizan y no cotizan en mercados secundarios, así como pertenecientes al sector público y al privado.

En primer lugar, se ha escogido la empresa **Iberdrola, S.A.** (en adelante, Iberdrola). Se trata de una empresa española con sede en Bilbao (País Vasco), dedicada a la industria eléctrica y de energía. Según información publicada en su página web¹², se trata del “primer productor eólico en España y una de las mayores compañías eléctricas por capitalización bursátil del mundo”. Es una empresa que cotiza en la Bolsa española (en concreto, en el IBEX 35). Tiene presencia internacional en multitud de países europeos, como Portugal, Francia, Italia o Alemania y, además, posee una amplia participación en otras empresas del grupo, como Avangrid (que opera en Estados Unidos) o Neoenergía (con sede en Brasil). Iberdrola forma parte de este estudio porque, además de que actualmente es considerada empresa líder del sector, no puede negarse que el sector energético tiene una gran relevancia en la economía española, y así lo expresa la Exposición de Motivos de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico:

El suministro de energía eléctrica constituye un servicio de interés económico general, pues la actividad económica y humana no puede entenderse hoy en día sin su existencia.

¹² Información disponible en: www.Iberdrola.es

En cuanto a los requisitos que determinan la publicación de información no financiera, Iberdrola cumple todos ellos. Así se expone, de manera ejemplificativa, en la siguiente tabla:

TABLA 2: CUMPLIMIENTO IBERDROLA REQUISITOS LEY 11/2018

REQUISITOS	CUMPLIMIENTO
Nº medio trabajadores > 500	SÍ (34.584 trabajadores)
Entidad de interés público	SÍ (es una S.A. cotizada)
Reúne, durante dos ejercicios consecutivos, AL MENOS DOS circunstancias: <ul style="list-style-type: none"> • Activo > 20M • Cifra Negocio > 40M • Nº trabajadores > 250 	<ul style="list-style-type: none"> • SÍ (126.380,3 M en 2018; 124.488,12 M en 2017) • SÍ (35.075,9 M en 2018; 31.263,3 M en 2017) • SÍ (34.584 trabajadores en 2018; 34.255 en 2017)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de Iberdrola correspondientes a 2018 y a 2017.

La segunda empresa escogida es Industria de Diseño Textil, Sociedad Anónima, también conocida como **Inditex, S.A.** (en adelante, Inditex). Nació en el año 1963 en el municipio gallego de Arteijo, y actualmente es una de las mayores empresas productoras y distribuidoras de moda del mundo, con más de 7.420 tiendas y que opera en, al menos, 202 mercados alrededor del globo. Emite valores sujetos a cotización en la Bolsa española (en el IBEX 35). He seleccionado esta empresa porque, de acuerdo con el ranking Merco (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa), que recoge las 100 empresas con mejor reputación corporativa, es la sociedad que ocupa el primer puesto en el ranking del año 2019, con una puntuación de 10.000 puntos¹³.

Para determinar si esta empresa se adecuaba a las exigencias de la Ley 11/2018, se ha observado si cumplía los requisitos para la obligatoria publicación de la información no financiera:

¹³ Información disponible en: <http://www.merco.info/es/ranking-merco-empresas>

TABLA 3: CUMPLIMIENTO INDITEX REQUISITOS LEY 11/2018

REQUISITOS	CUMPLIMIENTO
Nº medio trabajadores > 500	SÍ (174.386 trabajadores)
Entidad de interés público	SÍ (es una S.A. cotizada)
Reúne, durante dos ejercicios consecutivos, AL MENOS DOS circunstancias: <ul style="list-style-type: none"> • Activo > 20M • Cifra Negocio > 40M • Nº trabajadores > 250 	<ul style="list-style-type: none"> • SÍ (21.684 M en 2018; 20.231 M en 2017) • SÍ (26.145 M en 2018, 25.336 M en 2017) • SÍ (174.386 trabajadores en 2018; 171.839 en 2017)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de Inditex correspondientes a 2018 y a 2017.

En tercer lugar, se va a analizar el grupo **El Corte Inglés** (en adelante, ECI), empresa española dedicada a la venta diversificada de multitud de productos y servicios. La que empezó siendo una pequeña empresa familiar es, actualmente, el “líder europeo de grandes almacenes y en un referente en la distribución española”, de acuerdo con la información publicada en su página web¹⁴.

Se ha escogido esta compañía porque, de acuerdo con un estudio reciente llevado a cabo por la consultora KPMG, ECI supuso el 2,4% del Producto Interior Bruto español (PIB) en 2016, por lo que representa un peso importante en la economía española. Además, es una gran fuente de creación de empleo, y considero que es relevante incluir en el presente estudio información acerca de una empresa que no cotiza en el mercado secundario pero que ofrece al público gran variedad de bienes y servicios.

En cuanto a la observancia de las exigencias de la Ley 11/2018 para la publicación de información relativa a la brecha salarial, se resumen a continuación en la siguiente tabla el cumplimiento por parte de ECI de los requisitos:

¹⁴ Información disponible en: www.elcorteingles.es

TABLA 4: CUMPLIMIENTO ECI REQUISITOS LEY 11/2018

REQUISITOS	CUMPLIMIENTO
Nº medio trabajadores > 500	SÍ (90.004 trabajadores)
Entidad de interés público	NO
Reúne, durante dos ejercicios consecutivos, AL MENOS DOS circunstancias: <ul style="list-style-type: none"> • Activo > 20M • Cifra Negocio > 40M • Nº trabajadores > 250 	<ul style="list-style-type: none"> • SÍ (17.944 M en 2018; 18.324,5 M en 2017) • SÍ (15.783 M en 2018, 15.612 M en 2017) • SÍ (90.004 trabajadores en 2018; 92.078 en 2017)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de ECI correspondientes a 2018 y a 2017.

La cuarta empresa a analizar es el despacho de abogados **Garrigues**, una de las firmas legales internacionales con mayor peso en nuestro país, según el índice *Chambers & Partners*¹⁵. Tiene presencia, además, en trece países, y es especialista en cuestiones de Derecho empresarial. Se ha escogido un despacho de abogados para que integre esta muestra porque interesa analizar una empresa dedicada a ofrecer servicios (y no solo bienes) dentro del sector terciario, y porque se quiere determinar si las dificultades para la conciliación entre vida familiar y profesional que tanto preocupan en la actualidad en este sector son una variable que se ve reflejada en la brecha salarial de estas empresas.

A continuación, se recoge la verificación del cumplimiento de los requisitos para la publicación de la información no financiera en lo relativo a Garrigues:

TABLA 5: CUMPLIMIENTO GARRIGUES REQUISITOS LEY 11/2018

REQUISITOS	CUMPLIMIENTO
Nº medio trabajadores > 500	SÍ (2.121 trabajadores)
Entidad de interés público	NO
Reúne, durante dos ejercicios consecutivos, AL MENOS DOS circunstancias: <ul style="list-style-type: none"> • Activo > 20M • Cifra Negocio > 40M • Nº trabajadores > 250 	<ul style="list-style-type: none"> • N/A (220,11 M en 2018; N/A en 2017) • SÍ (364,6 M en 2018, 357 M en 2017) • SÍ (2.121 trabajadores en 2018; 2.042 en 2017)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de Garrigues correspondientes a 2018 y a 2017.

¹⁵ Información obtenida de: <https://chambers.com/law-firm/garrigues-europe-7:3983>

En quinto lugar, se incluye dentro de esta muestra a la empresa **Grupo Mutua Madrileña Automovilista** (en adelante, Mutua Madrileña), una mutua de seguros que, si bien comenzó su actividad en el sector automovilístico, actualmente ha diversificado su negocio a diversos ámbitos (vida, salud, enfermedad, hogar, fondos de pensiones y de inversión...). Las razones de la inclusión de Mutua Madrileña en el estudio obedecen a cuestiones económicas y fiscales: el sector asegurador en España es una fuente directa de creación de empleo, además de que ingresa en las arcas de la Hacienda Pública importantes cantidades de dinero al año. Asimismo, según los últimos datos ofrecidos por la patronal Unespa (Asociación Empresarial del Seguro), las aseguradoras reportaron el 5,3% del PIB en España en 2018, y Mutua Madrileña ocupa el primer puesto en el ranking de ICEA (Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones) como mejor compañía de seguros generales en España, y está en cuarta posición en el ranking de Actualidad Económica de mejor empresa para trabajar, con 923 puntos. Además, la Exposición de Motivos del Anteproyecto de la Ley de Contrato de Seguro, de 8 de abril de 2011, establece lo siguiente:

La institución del seguro cumple un papel fundamental en nuestra sociedad, como es la de asegurar la estabilidad patrimonial de los ciudadanos frente a ciertos riesgos que amenazan con su merma o, incluso, su desaparición.

En lo relativo a la Ley 11/2018, sobre información no financiera, cabe establecer lo siguiente:

TABLA 6: CUMPLIMIENTO MUTUA MADRILEÑA REQUISITOS LEY 11/2018

REQUISITOS	CUMPLIMIENTO
Nº medio trabajadores > 500	SÍ (8.002 trabajadores)
Entidad de interés público	SÍ (es una entidad aseguradora)
Reúne, durante dos ejercicios consecutivos, AL MENOS DOS circunstancias: <ul style="list-style-type: none"> • Activo > 20M • Cifra Negocio > 40M • Nº trabajadores > 250 	<ul style="list-style-type: none"> • SÍ (12.035,2 M en 2018; 11.508,4 M en 2017) • SÍ (4.954,7 M en 2018, 4.618,1 M en 2017) • SÍ (8.002 trabajadores en 2018; 7.571 en 2017)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de Mutua Madrileña correspondientes a 2018 y a 2017.

La sexta empresa es **Grupo Repsol, S.A.** (en adelante, Repsol). Se trata de una multinacional española con presencia en más de 90 países, dedicada a la producción, transformación y distribución de energía y petróleo. Es otra empresa que cotiza en el índice bursátil español del IBEX 35, y ocupa el segundo opuesto en el ranking Merco correspondiente a 2019, que mide qué empresas destacan en la atracción del talento joven.

La siguiente tabla ilustra la adecuación de Repsol a los requisitos de la Ley sobre información no financiera:

TABLA 7: CUMPLIMIENTO REPSOL REQUISITOS LEY 11/2018

REQUISITOS	CUMPLIMIENTO
Nº medio trabajadores > 500	SÍ (25.288 trabajadores)
Entidad de interés público	SÍ (es una S.A. cotizada)
Reúne, durante dos ejercicios consecutivos, AL MENOS DOS circunstancias: <ul style="list-style-type: none"> • Activo > 20M • Cifra Negocio > 40M • Nº trabajadores > 250 	<ul style="list-style-type: none"> • SÍ (31.000 M en 2018; 22.612 M en 2017) • SÍ (1.355 M en 2018, 653 M en 2017) • SÍ (25.288 trabajadores en 2018; 25.085 en 2017)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de Repsol correspondientes a 2018 y a 2017.

La séptima empresa que entra a formar parte de la muestra es **Roche Farma, S.A.** (en adelante, Roche), empresa farmacéutica suiza con sede en España que cotiza en la Bolsa española. En 2019 ocupó el puesto número 12 en el ranking *World Best Place to Work*, lo que la sitúa como mejor empresa farmacéutica para trabajar. Se ha escogido esta empresa porque se quiere analizar la brecha salarial en un sector fuertemente feminizado, pues ya en 2019 ascendieron a 10 los casos en los que los puestos directivos de las empresas farmacéuticas estaban en manos de mujeres. En concreto, Roche ocupa el primer puesto dentro del ranking mundial de las principales empresas farmacéuticas por valor de marca en 2019.

Además, según una encuesta realizada en 2017 por Farmaindustria¹⁶, Asociación Nacional Empresarial que agrupa a la gran mayoría de empresas farmacéuticas en España, la industria farmacéutica destinó casi 1.200 millones de euros a gastos de I+D+i en nuestro país, lo que convierte este sector de actividad en uno de los grandes impulsores del PIB a nivel nacional.

La siguiente tabla resume el cumplimiento de los requisitos de la Ley 11/2018 por Roche:

TABLA 8: CUMPLIMIENTO ROCHE REQUISITOS LEY 11/2018

REQUISITOS	CUMPLIMIENTO
Nº medio trabajadores > 500	SÍ (94.442 trabajadores)
Entidad de interés público	SÍ (es una S.A. cotizada)
Reúne, durante dos ejercicios consecutivos, AL MENOS DOS circunstancias: <ul style="list-style-type: none"> • Activo > 20M • Cifra Negocio > 40M • Nº trabajadores > 250 	<ul style="list-style-type: none"> • SÍ (439,9 M en 2018; 504.4 M en 2017) • SÍ (662,2 M en 2018, 691,8 M en 2017) • SÍ (94.442 trabajadores en 2018; 93.734 en 2017)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de Roche correspondientes a 2018 y a 2017.

En octavo lugar, la corporación **Radio Televisión Española** (en adelante, RTVE) entra a formar parte de esta muestra como empresa del sector público. A diferencia de las demás, es una sociedad mercantil estatal que se dedica a garantizar el servicio público de televisión y radio en España. Como se afirma en su página web¹⁷, se trata de una empresa cuya titularidad es del Estado, y que está configurada en la actualidad como una Sociedad Anónima, pero el Estado ostenta la titularidad de sus acciones. Aunque se trate de una empresa sujeta al régimen jurídico del Sector Público, no está exenta de la obligación de publicar información no financiera, máxime cuando pueden existir (y han existido) escándalos de corrupción, como en cualquier otra empresa privada. Además, y según Montesinos, V., & Brusca, I. (2019), se añade la variable de que existe un descontento generalizado y desconfianza por parte de los ciudadanos hacia las empresas del sector público, concretamente, hacia políticos y administradores.

¹⁶ Encuesta de I+D en la industria farmacéutica en 2017, realizada por Farmaindustria. Recuperado de: <https://www.farmaindustria.es/web/documentos/encuestas/>

¹⁷ Información disponible en www.rtve.es

Se ha seleccionado RTVE porque, además de que parece relevante incluir en esta muestra una empresa que no pertenezca al sector privado, los servicios audiovisuales son necesarios tanto desde el punto de vista cultural como económico. Así lo establece la Directiva de servicios de comunicación audiovisual¹⁸:

Su importancia cada vez mayor para las sociedades y la democracia —sobre todo por garantizar la libertad de la información, la diversidad de opinión y el pluralismo de los medios de comunicación—, así como para la educación y la cultura, justifica que se les apliquen normas específicas.

Las empresas del sector público deben cumplir, además, con unos estándares de transparencia adicionales a los de la Ley 11/2018. En concreto, debe cumplir con el contenido de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

A continuación se detalla el cumplimiento de los requisitos por esta sociedad de titularidad estatal:

TABLA 9: CUMPLIMIENTO RTVE REQUISITOS LEY 11/2018

REQUISITOS	CUMPLIMIENTO
Nº medio trabajadores > 500	SÍ (6.458 trabajadores)
Entidad de interés público	SÍ (es una S.A. cotizada)
Reúne, durante dos ejercicios consecutivos, AL MENOS DOS circunstancias: <ul style="list-style-type: none"> • Activo > 20M • Cifra Negocio > 40M • Nº trabajadores > 250 	<ul style="list-style-type: none"> • SÍ (1.131,7 M en 2018; 1.097.5 M en 2017) • SÍ (51,043 M en 2018, 48,670 M en 2017) • SÍ (6.458 trabajadores en 2018; 6.295 en 2017)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de RTVE correspondientes a 2018 y a 2017.

En noveno lugar, se incluye la entidad **Banco Santander**, un banco comercial que opera en 10 mercados alrededor del mundo. Es una entidad que cotiza en la Bolsa española (IBEX 35), y en otros índices, como Dow Jones EURO STOXX 50. Santander lidera la

¹⁸ Directiva 2010/13/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de marzo de 2010, sobre la coordinación de determinadas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas a la prestación de servicios de comunicación audiovisual.

lista de entidades financieras en España, y según la consultora global de marcas *Interbrand*¹⁹, ocupa el puesto 69 en el ranking mundial de valor de marca.

Se ha elegido esta empresa porque, pese a que el mundo financiero (y de la banca, en especial) ha sido tradicionalmente considerado masculino, Santander es el único banco en España presidido por una mujer (Ana Patricia Botín, octava mujer más poderosa del mundo según la lista Forbes²⁰). Además, el sector bancario es uno de los pilares fundamentales en la economía de un país, ya que opera como agente en la distribución de riqueza y recursos económicos.

La siguiente tabla recoge los datos de Santander relativos a los requisitos de la Ley 11/2018:

TABLA 10: CUMPLIMIENTO SANTANDER REQUISITOS LEY 11/2018

REQUISITOS	CUMPLIMIENTO
Nº medio trabajadores > 500	SÍ (202.713 trabajadores)
Entidad de interés público	SÍ (es una S.A. cotizada y, además, una entidad bancaria)
Reúne, durante dos ejercicios consecutivos, AL MENOS DOS circunstancias: <ul style="list-style-type: none"> • Activo > 20M • Cifra Negocio > 40M • Nº trabajadores > 250 	<ul style="list-style-type: none"> • SÍ (1.459.271 M en 2018; 1.444.305 M en 2017) • SÍ (48.424 M en 2018, 48.355 M en 2017) • SÍ (202.713 trabajadores en 2018; 202.251 en 2017)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de Santander correspondientes a 2018 y a 2017.

La empresa **Telefónica S.A.** (en adelante, Telefónica) cierra el listado de empresas que conforman esta muestra. Se trata de una sociedad cotizada en la Bolsa española, dedicada al sector de las telecomunicaciones. Tiene presencia en 24 países en Europa y Latinoamérica, y opera con marcas comerciales como Movistar (España e

¹⁹ Best Global Brands 2019 Ranking, Interbrand. Recuperado de: <https://www.interbrand.com/best-brands/best-global-brands/2019/ranking/>

²⁰ Información disponible en: <https://forbes.es/listas/55493/las-100-mujeres-mas-poderosas-del-mundo/>

Hispanoamérica), O2 (Europa) y Vivo (Brasil). Telefónica ocupa el tercer puesto en el ranking Merco de 2019 sobre empresas que atraen el talento joven.

Se ha seleccionado Telefónica por su impacto en la economía española: según el informe consolidado de esta compañía, correspondiente al ejercicio 2018, Telefónica aportó casi 15.000 millones de euros en España, lo que supone un 1,38% del PIB (p. 229). Además, de acuerdo con el Preámbulo de la Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones:

Las telecomunicaciones constituyen uno de los sectores más dinámicos de la economía y uno de los que más pueden contribuir al crecimiento, la productividad, el empleo, y por tanto, al desarrollo económico y al bienestar social, afectando directamente al círculo de protección de los intereses generales.

En las siguientes líneas se adjunta la tabla de Telefónica con respecto al cumplimiento de los requisitos de la Ley de información no financiera:

TABLA 11: CUMPLIMIENTO TELEFÓNICA REQUISITOS LEY 11/2018

REQUISITOS	CUMPLIMIENTO
Nº medio trabajadores > 500	SÍ (120.138 trabajadores)
Entidad de interés público	SÍ (es una S.A. cotizada y una entidad bancaria)
Reúne, durante dos ejercicios consecutivos, AL MENOS DOS circunstancias: <ul style="list-style-type: none"> • Activo > 20M • Cifra Negocio > 40M • Nº trabajadores > 250 	<ul style="list-style-type: none"> • SÍ (114.047 M en 2018; 115.066 M en 2017) • SÍ (48.693 M en 2018, 52.008 M en 2017) • SÍ (120.138 trabajadores en 2018; 122.718 en 2017)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de Telefónica correspondientes a 2018 y a 2017.

2. Metodologías aplicadas por las empresas en el cálculo de la brecha salarial.

A la vista de la legislación aplicable (la ya citada Ley 11/2018), el estado de información no financiera debe hacer referencia a la brecha salarial de las empresas incluyendo, en concreto:

[L]as remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor (...), la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

Como se puede observar en el párrafo anterior, la Ley establece un contenido bastante general de lo que debe ser objeto de publicación por las empresas y, como estamos ante un asunto de escasa regulación por la reciente aprobación e incorporación al ordenamiento jurídico español de dicha Ley, no existe todavía una norma que establezca qué concreta información debe ser publicada.

El informe de la consultora EY de 2017, acerca de la aplicación, por las empresas del IBEX 35, del Real Decreto Ley 18/2017 (que fue el antecesor de la actual Ley 11/2018), recoge los resultados de un estudio acerca del cumplimiento por las empresas de la publicación de información no financiera y, aunque se expone que el 17% de las empresas del IBEX 35 “reporta información sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres”, también se llega a la conclusión de que es necesario “mejorar la profundidad y el detalle de información no financiera publicada junto con las Cuentas Anuales (...), ofreciendo mayor detalle sobre cómo las organizaciones están abordando dichas cuestiones” (p. 35).

Como consecuencia de lo anterior, y como se pondrá de manifiesto en las próximas líneas, no existen todavía unos criterios únicos o universales que deban aplicar, por igual, todas las empresas obligadas por la Ley 11/2018, si bien ha habido algún intento de homogeneización. En concreto, la CNMV ha diseñado, en 2013, una guía metódica para la elaboración del informe de gestión de las entidades cotizadas. Además, se está convirtiendo en tendencia por las empresas la aplicación del denominado **Global Reporting Initiative** (en adelante, GRI) que, de acuerdo con algunos autores, es “una guía de buenas prácticas informativas para las organizaciones comprometidas con el desarrollo sostenible” (Porto Serantes, N., 2005). Se dio a conocer en España en octubre del año 2003, y fue creado por la *Global Sustainability Standards Board*. La estructura de los GRI se basa en cuatro bloques temáticos: el primero (GRIs 101, 102 y 103) versa sobre los estándares universales que se aplican a cualquier sociedad que pretenda ser sostenible;

el segundo (GRIs 200 y siguientes) se refiere al contenido económico; el tercero (GRIs 300 y siguientes) incluye las prácticas medioambientales sostenibles y, finalmente, el cuarto bloque (GRIs 400 y siguientes) recoge los criterios sociales.

En el ámbito específico de la brecha salarial, es de aplicación el **GRI 405**, que es el informe de sostenibilidad relativo a la diversidad e igualdad de oportunidades en el trabajo, con fecha del año 2016. Este informe se divide, a su vez, en un doble contenido que debe publicarse por las empresas socialmente sostenibles:

TABLA 12: CONTENIDO GRI 405-1

Contenido GRI 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados
<p>La organización informante debe presentar la siguiente información:</p> <p>a. El porcentaje de personas en los <u>órganos de gobierno</u> de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. sexo; ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años; iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables). <p>b. El porcentaje de <u>empleados</u> por <u>categoría laboral</u> para cada una de las siguientes categorías de diversidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. sexo; ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años; iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).

Fuente: Traducción del Estándar GRI 405-1, del Global Sustainability Standards Board, 2016.

TABLA 13: CONTENIDO GRI 405-2

Contenido GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
<p>La organización informante debe presentar la siguiente información:</p> <p>a. El ratio del <u>salario base</u> y de la <u>remuneración</u> de mujeres frente a hombres para cada <u>categoría laboral</u>, por ubicación con operaciones significativas.</p> <p>b. La definición utilizada para “ubicación con operaciones significativas”.</p>

Fuente: Traducción del Estándar GRI 405-2, del Global Sustainability Standards Board, 2016.

A continuación, se expondrán qué criterios se consideran controvertidos y necesarios de publicación para que exista una transparencia total en las empresas en cuanto a su brecha salarial.

2.1. Criterios objeto de publicación.

Como se expuso en el marco teórico, la brecha salarial ajustada parece el mejor indicador para determinar si hombres y mujeres reciben el mismo salario por el mismo trabajo, y puede realizarse de acuerdo con algunos criterios específicos. Así, con base en la información de los GRIs, en el contenido de la Ley 11/2018 y los informes de la CNMV, se han identificado los siguientes criterios de comparación que deberían aplicarse por las empresas a la hora de publicar sus informes de gestión:

En primer criterio a tener en cuenta tiene que ver con la **problemática de los consejeros**. La Ley 11/2018 solo hace referencia a la “remuneración media de los consejeros y directivos”. Sin embargo, la mayoría de las empresas objeto de análisis no hace una distinción entre estas dos categorías salariales, sino todo lo contrario: las retribuciones de ambos cargos se encuentran dentro del mismo “cajón” en la información no financiera. Este aspecto es relevante en la medida en que existe una distinta regulación jurídica en cuanto al régimen de retribución, indemnizaciones en caso de despido, y tratamiento jurídico en general, dependiendo de si el puesto es de consejero (regulación mercantil) o directivo (regulación laboral).

Así, de acuerdo con algunos autores (López Álvarez, 2017), cuando se compatibiliza el cargo de consejero con las funciones de la alta dirección, la jurisprudencia admite la existencia de un “doble vínculo” con la empresa (uno mercantil por la condición de consejero y otro laboral por la Alta Dirección) (p. 126). En el caso en que un sujeto pertenezca al Consejo de Administración de una empresa y, simultáneamente lleve a cabo las labores de la Alta Dirección, entonces el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores²¹ y la jurisprudencia de nuestros tribunales establecen que prevalecerá la relación mercantil por encima de la laboral. En el caso de la relación mercantil, un consejero no podrá obtener una indemnización en caso de despido, a diferencia de lo que ocurre con el régimen laboral (sin perjuicio de que las cifras varían en función de si el despido es procedente, improcedente o nulo).

²¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores.

Un problema agregado a este primer criterio es el denominado “techo de cristal”. Actualmente es un hecho que existe un número bastante inferior de mujeres que de hombres en las cúpulas directivas de las organizaciones. No es objeto del presente trabajo analizar las causas y consecuencias de dicho techo, pero no se puede negar que es un elemento importante a tener en cuenta en las causas de la brecha salarial, tal y como se expuso en el marco teórico.

En segundo lugar, otro criterio a tener en cuenta es el de las **categorías salariales dentro del personal de la empresa**. El artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores recoge el sistema de clasificación profesional:

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

Así, lo que anteriormente se conocía como “categorías profesionales” se convirtió, tras la reforma laboral del Estatuto de Trabajadores de 2012, en “grupo profesional”, un concepto más amplio que el anterior, que engloba aspectos como la titulación, la capacidad profesional o los rasgos generales del contrato de trabajo.

El GRI 405-1 disponía que la información deberá publicarse de acuerdo con “el porcentaje de empleados por categoría laboral”, por lo que considero que cada empresa debería clasificar sus distintos empleados por un rango de categorías laborales con el objetivo de proporcionar al inversor la mayor cantidad de información posible para una mayor transparencia. De acuerdo con la Guía metódica para la evaluación de la brecha salarial (Club de Excelencia en Sostenibilidad y Sagardoy Abogados, 2019), “la homogeneización de categorías durante el análisis y su agregación a nivel más general hace que se pierda información y que se ‘escondan’ las diferencias entre otras variables” (p.36). Así, hacer una clasificación genérica y poco profunda de los grupos profesionales conlleva el riesgo de causar una distorsión en la medición de la brecha salarial de la empresa, lo que ocasionaría que los cálculos arrojaran un porcentaje menor de brecha salarial del que realmente existe. La anterior guía propone, además, crear una especie de “subcategorías” profesionales para cuantificar una remuneración equitativa.

El Régimen de la Seguridad Social contiene, en el marco de las bases de cotización de los trabajadores a la Seguridad Social de 2019, una enumeración de las principales categorías profesionales²²:

TABLA 14: GRUPOS PROFESIONALES

Grupos Profesionales
Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del ET
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados
Jefes Administrativos y de Taller
Ayudantes no Titulados
Oficiales Administrativos
Subalternos
Auxiliares Administrativos
Oficiales de primera y segunda
Oficiales de tercera y Especialistas
Peones
Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la página web oficial de la Seguridad Social.

Lo más acertado sería acudir, en el marco de cada empresa, a los convenios colectivos, pues para cada una existe un régimen personalizado de grupos profesionales. A modo de ejemplo, Iberdrola tiene firmado un Convenio Colectivo²³ que recoge, en su artículo 9, los grupos profesionales: “Grupo de Titulados Superiores, grupo de Técnicos, grupo de Administrativos, grupo de Auxiliares y grupo de Profesionales de Oficio”.

En tercer lugar, **el grupo de edad** es otro criterio importante, y también se pone de manifiesto en el GRI 405-1, pues se recomienda establecer tres umbrales a la hora de organizar a las personas en una empresa: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años. Es relevante hacer grupos de edad porque, según un informe sobre la evolución en España de la brecha salarial (Martínez Torres *et al.*, 2014), la brecha salarial es menor en edades tempranas que en maduras. Esto puede deberse, como se explicó en

²² Información disponible en:

<http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>

²³ Resolución de 26 de julio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-9532>

el marco teórico, a la tardía incorporación de la mujer al mundo laboral y, de acuerdo con el informe, “a la segregación vertical que experimentan las mujeres y que les dificulta el acceso a puestos directivos, que son los más altamente remunerados” (p. 760).

Hay expertos que consideran que también resultaría interesante fijar como criterio el **nivel de antigüedad** de la persona en la empresa. Edad y antigüedad parecen estar correlacionadas positivamente con el salario de manera que, a mayor diferencia en edad media y antigüedad entre hombres y mujeres, peor situación relativa de la mujer, que se traduce en mayores diferencias retributivas entre ambos sexos (PWC, 2019: 29).

El cuarto criterio es el de la **estructura salarial** que puede ser el más difícil de resolver. ¿Qué conceptos deben incluirse dentro del apartado de retribuciones en la información no financiera? De acuerdo con la Ley 11/2018, es imprescindible publicar información sobre la “remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo”. Según este precepto, la inclusión de la retribución fija parece que no admite discusión. Sin embargo, no queda claro si se refiere a la retribución fija bruta o neta.

Así, según la Guía metódica para la medición de la brecha salarial (Club de Excelencia en Sostenibilidad y Sagardoy Abogados, 2019), es necesario utilizar “la cantidad bruta de la cifra obtenida, antes de deducciones tributarias, contribuciones pensionales y cotizaciones” (p.22).

Sobre la retribución variable (o complementos salariales), existen varios tipos dependiendo de la compañía (entre otros, el variable anual o plurianual, los incentivos a largo plazo... Según el informe de PWC (2019), las “diferencias entre hombres y mujeres son significativamente mayores en lo que se refiere a las compensaciones salariales adicionales al salario base (pagas y horas extra y complementos salariales), que en el propio salario base” (p. 46). Así, el problema de desiguales retribuciones entre hombres y mujeres que desempeñan un mismo puesto de trabajo serían los complementos salariales derivados de distintas condiciones de trabajo, como la nocturnidad, la disponibilidad horaria o la peligrosidad. Para dicho informe, las causas podrían

encontrarse en “una cierta autoselección o preferencia de éstas [las condiciones de trabajo], condicionada muchas veces por factores ajenos al ámbito laboral, y que, de forma más generalizada, se dan más en las tipologías de trabajos y sectores con mayor presencia masculina”.

En cuanto a las **retribuciones en especie**, también deben incluirse en el cálculo de la brecha salarial por las empresas. Estamos hablando de aspectos como el coche de empresa (también con fines personales), tickets-comedor, seguros de salud, planes de pensiones o entrega de acciones.

El quinto criterio que las empresas deberían tener en cuenta es la **distribución geográfica** de la brecha salarial. Este criterio no aparece enunciado en la Ley, pero considero que es importante, pues pueden existir diferencias en función del ámbito geográfico en que opere la empresa. De hecho, existen empresas de entre las seleccionadas de la muestra que aplican este criterio. Una empresa obligada a publicar la información no financiera tiene un patrón que suele coincidir con empresas de gran tamaño o gran facturación: muchas de ellas son parte de un grupo de empresas, o tienen filiales en otros territorios o, incluso, países.

En sexto lugar, también se ha identificado como criterio a tener en cuenta **la empresa que audita** los informes de información no financiera de las sociedades. El artículo 263 de la LSC encomienda la labor de revisar el informe de gestión de las empresas a una auditora de cuentas. Como se ha dicho en numerosas ocasiones a lo largo de este trabajo, la obligación de publicar información relacionada con la brecha salarial es relativamente novedosa: el ejercicio 2018 fue el primer ejercicio económico en el que fue necesaria dicha publicación. Al ser el primer año, y existir una normativa más o menos genérica, las empresas auditoras no tienen la obligación de publicar una información exhaustiva de todos los datos retributivos de la empresa, si bien es cierto que una empresa transparente y sostenible no tendrá reparos en publicar toda la información de que disponga.

Por último, pero no de menor importancia, también es interesante cómo entienden las propias empresas el **concepto de brecha salarial**. Como se puso de manifiesto al inicio de este estudio, no existe una definición unánime de brecha salarial, si bien el Instituto

Vasco de la Mujer ha ofrecido una bastante reconocida. Por esta razón, y como se pondrá de manifiesto a continuación, muchas empresas de las seleccionadas emplean términos como “equidad salarial” o “igualdad salarial” para hablar de fenómenos distintos a la brecha salarial, pero que para el informe son de mayor relevancia que esta última. En algunos estados de información no financiera se explica qué significan los anteriores preceptos, pero en otros ni siquiera se da una definición.

Parte IV. RESULTADOS

1. Grado de cumplimiento de los requisitos por las empresas elegidas.

IBERDROLA: el informe²⁴ ha sido auditado por la consultora KMPG. En primer lugar, dentro del apartado social de la información no financiera, la empresa hace referencia a la “igualdad salarial”, que explica como “el derecho de hombres y mujeres a percibir el mismo salario por el mismo trabajo”, y lo diferencia del concepto de brecha salarial. A continuación, se afirma rotundamente que en Iberdrola no existe brecha salarial (Anexo I).

Para explicar lo anterior, Iberdrola se limita únicamente a incluir una tabla que titula “405-2”, seguramente haciendo referencia a los criterios del estándar GRI 405-2 (p. 546). Sin embargo, solamente diferencia el salario entre hombres y mujeres por rango de edad y por ejercicios económicos, pero no distingue por categorías salariales ni tampoco explicita qué retribución se ha tomado para calcular los porcentajes. A pie de página se concreta que la remuneración se entiende a efectos del grupo consolidado de Iberdrola, S.A. (Iberdrola España, ScottishPower, Avangrid, Neenergia e Iberdrola México), por lo que podríamos entender que se hace referencia (aunque mínima) a la distribución geográfica.

Ya en el Anexo del informe de gestión (p. 801), se incluye una tabla con los requisitos del GRI 405-1 (distribución de la plantilla en función del sexo, edad, área geográfica...), pero no existe tabla que haga referencia al GRI 405-2 que pueda completar la información retributiva.

Por otro lado, en un apartado completamente diferente y alejado del informe de gestión, se encuentra la referencia a la remuneración de la categoría de consejero (pp. 157 y ss.). Se incluye una tabla ilustrativa con un desglose de los miembros del Consejo de Administración, con nombres y apellidos, y con cada componente de la retribución (fija, variable, en especie y demás conceptos salariales). Pero, a continuación, se recoge otra tabla con la remuneración media de los consejeros (desagregada por tipología y sexo

²⁴ Informe disponible en:

https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/jga19_IA_CuentasAnualesConsolidadas2018.pdf

durante 2018 y 2017), en la que se diferencia entre “ejecutivos” e “Independientes y otros externos”, no quedando muy claro qué se entiende por dichos grupos profesionales. Asimismo, se observa que dentro de “ejecutivos” no existe ninguna mujer, pero sí una retribución de 4.121 miles de euros para los hombres en 2018, y 4.023 miles de euros en 2017.

INDITEX: el apartado de la brecha salarial está dentro del de política retributiva²⁵. Según su informe, la brecha salarial se calcula “tomando como base la mediana de los salarios en cada mercado y se pondera con el peso de cada área de actividad del Grupo (tienda, servicios centrales, logística y fábricas)” y, posteriormente, “esa mediana es ponderada a su vez con el peso de cada uno de los mercados sobre el total de los empleados de Inditex” (p.122). Se afirma que existe una brecha salarial del 0,8% a favor de la mujer, y se justifica con una tabla que desglosa la brecha por áreas geográficas (en este aspecto, Inditex cumpliría con el criterio de distribución geográfica, pues diferencia entre América, Europa sin España, España y Asia con el resto del mundo) (Anexo II).

Sin embargo, cuando habla de “remuneraciones medias globales”, Inditex establece que la retribución media de la mujer fue, en 2018, de 19.935 euros brutos anuales, mientras que la del hombre ascendió a 23.556 euros. Ante esta diferencia salarial, la empresa se justifica de la siguiente manera:

Es importante remarcar que estas dos cifras no son representativas en términos de igualdad salarial: la distancia entre hombres y mujeres se explica, en este caso, por la mayor proporción de mujeres en un importante número de mercados en los que la conversión de la moneda local da como resultado una cifra más baja en euros (p. 123).

A continuación, Inditex incluye varias tablas por edades y por grupos profesionales pero, sorprendentemente, no diferencia entre hombres y mujeres, tal y como propone el estándar de GRI 405-1, sino que la retribución aparece como la media global entre ambos sexos (pp. 123 y 124).

²⁵ Informe disponible en:

<https://www.inditex.com/documents/10279/589102/04.b.+Cuentas+anuales+e+informe+de+gesti%C3%B3n+del+grupo+consolidado+2017.pdf/3b30f613-854d-08a2-697d-7b9d6409ab8a>

Por último, otro apartado dentro de la política retributiva es la remuneración de consejeros y directivos. En este caso, al igual que en Iberdrola, se aporta una extensa tabla con nombres y apellidos de los consejeros y diferenciando entre conceptos salariales. En cuanto a la Alta Dirección, si bien se diferencia del cargo de consejero, se afirma finalmente que “la retribución media de las altas directivas ha sido de 1.725.866 euros y la de los altos directivos de 2.008.180 euros”, sin mayores explicaciones sobre dicha diferencia (pp. 125 y 126).

ECI: existen dos apartados bastante alejados dentro del informe de gestión²⁶ en lo que a remuneraciones se refiere. En primer lugar, dentro de la sección de Gobierno Corporativo, existe un subapartado de retribuciones del Consejo de Administración y de la Alta Dirección (en este aspecto, sí se diferencian estas dos categorías salariales). En cuanto al cargo de consejero, la retribución media de las mujeres fue, en 2018, 1.340.433,97 euros, mientras que la de los hombres fue 1.438.258,98 euros, esto es, casi 100.000 euros más de media a favor de un sexo. De acuerdo con el informe, esta diferencia se debe a la “pertenencia [de los hombres] a otros Consejos de sociedades del Grupo” (p.11) (probablemente debido a complementos salariales). En lo relacionado a la Alta Dirección, hay también una diferencia salarial de cerca de 27.000 euros a favor de los hombres directivos (242.396 *versus* 270.517) pero, en esta ocasión, no se añaden justificaciones.

En segundo lugar, ya en el apartado de la brecha salarial (20 páginas más adelante del informe), ECI afirma que los hombres cobran un 8,8% más que las mujeres (Anexo III). Dicho porcentaje es el resultado de calcular la “brecha salarial ponderada”, tomando como base “los sueldos medios y brechas de cada grupo profesional ponderado con el peso en plantilla que cada uno de ellos tiene sobre el total” (p.60). Lo único que se aprecia de conformidad con los requisitos del GRI 405-2 es la diferenciación por grupos profesionales (“directivos, agentes, mandos y coordinadores; técnicos; profesionales y personal base”). Sin embargo, las cantidades que se expresan en la tabla son relativas al salario medio bruto, no especificándose la estructura salarial. La empresa explica que las diferencias entre los distintos grupos profesionales son debidas a “aspectos como la antigüedad y la estructura por género en cada grupo profesional”, expresión que puede

²⁶ Informe disponible en:

<https://www.elcorteingles.es/recursos/informacioncorporativa/doc/portal/2018/08/22/informe-financiero-consolidado-2018.pdf>

pecar de cierta ambigüedad, y no es tan clara como sería deseable. En cuanto a la división por franjas de edad, ECI adjunta una tabla con tres rangos, pero sobre la remuneración media total (esto es, la de hombres y mujeres en conjunto), por lo que no se ajustaría a los requisitos del GRI 405-1 (p.61).

GARRIGUES: el despacho de abogados recoge, en el apartado de “cuestiones sociales y relativas al personal” de su informe de gestión²⁷, información sobre las remuneraciones del despacho. En primer lugar, adjunta varias tablas diferenciando el número de empleados en España por sexo, tipo de contrato, tipo de jornada o categoría salarial, cumpliendo los estándares del GRI 405-1. A modo de ejemplo, el número global de *counsels* o socias principales en España en 2018 fue de 9, versus 32 *counsels* masculinos. La empresa justifica esta desigualdad numérica en los altos puestos:

Nuestra brecha salarial está condicionada por la distribución del número de hombres y mujeres en los diferentes niveles o tipos de trabajo. En las categorías de más experiencia el número de mujeres que ocupan estas posiciones es inferior al de los hombres (p.9).

En lo relativo a la brecha salarial, Garrigues también hace referencia al concepto de “equidad salarial”, que tiene en cuenta “la retribución promedio por sexo para niveles de responsabilidad equivalente o de igual valor” (p.9). Según este concepto, el despacho tendría valores negativos de equidad salarial (-6,7% en niveles de asociado principal, -0,9% en asociados senior y asociado y 0,4% en júnior o abogados de primer nivel), que indicarían que la brecha salarial es a favor de la mujer, o que ésta gana más que el hombre. Si bien el despacho sí disgrega la información en función de la categoría salarial, utiliza el concepto de equidad salarial como baremo de medición, y no la brecha salarial pues, a continuación, la empresa explica que los hombres ganan un 7,8% más de salario que las mujeres (entienden la brecha salarial como el “porcentaje de la diferencia del salario total promedio de hombres y de mujeres, sobre el salario total promedio de hombres”) (Anexo IV).

²⁷ Informe disponible en: <https://www.garrigues.com/doc/integrated-reports/Garrigues-Informe-Integrado-2018-es.pdf>

Garrigues continúa haciendo referencia a la remuneración de sus empleados hombres y mujeres según el área geográfica (Madrid y el resto de España). En este caso, aparecen valores en las tablas que claramente indican una diferencia retributiva entre ambos sexos: en 2018, en España el salario medio de los abogados hombres fue de 67.745 euros anuales, mientras que el de las mujeres fue de 59.825 euros anuales (p.10). El informe no recoge ninguna explicación acerca de esta diferencia salarial. En cuanto al criterio de la edad, el despacho no lo emplea, si bien sí que diferencia por años de experiencia en el despacho.

MUTUA MADRILEÑA: se recoge la información no financiera relativa a la brecha salarial en el apartado de “Gestión de personas”²⁸, más concretamente, en “Remuneración”. Se incluye una tabla bastante completa sobre la retribución media por sexo y puesto de trabajo, con desglose de más de 19 grupos profesionales (Anexo V). De las empresas seleccionadas, esta tabla comparativa es una de las más completas, de acuerdo con los requisitos del GRI 405. En la misma también se tiene en cuenta, para el cálculo de la brecha salarial, la remuneración fija y variable, más los complementos salariales. Se calcula la brecha salarial como “ratio de la remuneración media de las mujeres entre la remuneración media de los hombres” (p.163). El informe ofrece resultados variados: en algunas categorías salariales, como personal administrativo o de apoyo, existe brecha salarial a favor de la mujer (con cifras en negativo, como -25,1%) pero en los más altos puestos de la empresa existe brecha salarial a favor del hombre (en el primer grupo profesional –Gerencia 1– hay una diferencia del 11,4%). La media de todas las categorías de puestos de trabajo arroja una cifra final de 1,89%. De acuerdo con la Mutua Madrileña:

Las diferencias que se aprecian en determinadas categorías tienen su origen en el contexto sectorial del seguro, donde tradicionalmente existía una presencia limitada de mujeres en determinados puestos como Técnico de Siniestros. Se trata, por tanto, de diferencias basadas principalmente en la antigüedad y que por tanto no son indicativas de presencia de brecha salarial (p.163).

²⁸ Informe disponible en:

https://www.grupomutua.es/corporativa/informeannual/2019/pdf/Grupo_Mutua_2018_Informe_Cuentas_Anuales_CONSOLIDADAS.pdf

A continuación, el informe de Mutua Madrileña recoge las retribuciones medias de consejeros y directivos, diferenciando ambos grupos como es recomendable. En cuanto a los consejeros, de un total de 12 miembros, solo hay una mujer. En cuanto a los directivos, la mujer cobró en 2018, en media, 203.967 euros al año, mientras que el hombre, 210.012 euros (p.164). En este concreto grupo profesional la brecha salarial es más alta, si bien no se especifican las razones de dicha diferencia. No cumple, sin embargo, el criterio de la división por edades, que es de importancia en el estándar del GRI 405.

REPSOL: en el apartado de “Compensación”, dentro del de “Personas” del informe de información no financiera²⁹, se incluye la remuneración media de su plantilla en España (p.72). La empresa diferencia entre retribuciones medias por edad (menos de 35 años, entre 35 y 50, más de 50), y categoría profesional (directivos, jefes técnicos, técnicos y convenio colectivo). Según el informe, se ha utilizado los criterios del GRI 405-2, ya mencionado. Los resultados de dichas tablas arrojan cifras muy bajas de brecha salarial (entre 0,83 y 0,92 por ciento) (Anexo VI).

En cuanto a la estructura salarial empleada para el cálculo, el informe afirma que se han tenido en cuenta los criterios retributivos del Modelo 190, por lo que se presume que se ha tenido en cuenta la retribución fija, variable y en especie.

Tras la información anterior, el informe continúa hablando de la “brecha salarial ajustada” que, según Repsol, es del 0,95% en España. Este concepto hace referencia al “ratio medio ponderado de la remuneración media de mujeres dividida por la remuneración media de hombres”, siendo un “análisis con una mayor segregación por sociedades, categorías, y tramos de edad, que permite la comparación por género de situaciones más similares” (p.72), por lo que no queda muy clara la diferencia con la brecha salarial bruta de las tablas anteriores.

En lo relacionado con las demás empresas del grupo (no solo Repsol España), el Anexo III del informe de gestión (p.143) recoge información desglosada de los distintos países por tramos de edad, clasificación profesional y por salario base. La brecha salarial en

²⁹ Informe disponible en: https://www.repsol.com/imagenes/global/es/informe-gestion-integrado-informe-verificacion-estado-informacion-no-financiera-2018_tcm13-147660.pdf

África es de las más altas del grupo (1,07%). Según Repsol, la existencia de esta diferencia salarial puede deberse al “el reducido volumen de plantilla y la agrupación de los datos”. El “reducido número de casos en los distintos tramos por clasificación profesional o edad” también puede causar distorsiones en la medición, así como “diversidad de criterios de clasificación profesional en cada país”, que ha imposibilitado la construcción de subcategorías más homogéneas.

En otro apartado distinto (Cuentas Anuales) se encuentra la tabla de retribución del Consejo de Administración (p.47), en el que la presencia de la mujer es del 16% (3 de 19 consejeros). El hecho de ostentar, además, el cargo de Consejero Delegado supone un plus de remuneración de 176.594 euros anuales. Sin embargo, ninguna de las tres mujeres forma parte de esa Comisión Delegada. A continuación, se detalla información sobre algunos miembros del Consejo que también desarrollan funciones de Alta Dirección, dividiéndose la información entre retribuciones fijas y variables, pertenencia a Consejos de Administración de entidades participadas...

ROCHE: la “Gestión social y de personal”³⁰ recoge información sobre el empleo en Roche: detalla el número de trabajadores por sexo, edad, categorías profesionales y modalidades de contrato (Anexo VII). La Ley 11/2018 establecía que era necesario publicar información acerca de “remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor”, y Roche lo ha tomado al pie de la letra, pues incluye tres tablas (p.76).

En primer lugar, la tabla primera sí diferencia entre las remuneraciones medias de hombres y mujeres, en general, en los ejercicios 2017 y 2018 (que concluye con que las mujeres ganaron, en 2018, un 1,78% más de salario que los hombres, pero sin que se ofrezca justificación alguna). Sin embargo, y como dispone expresamente el informe, solo se toma el salario fijo de los empleados para el cálculo de la brecha, sin incluir la retribución variable ni los complementos salariales.

³⁰ Informe disponible en:

<https://www.roche.es/content/dam/rochexx/roche-es/roche-farma/memoria2018/Roche-Farma-memoria-2018.pdf>

En segundo lugar, la siguiente tabla ya no diferencia entre hombres y mujeres, sino que incluye en una única categoría a los dos sexos, y hace una comparativa de la retribución correspondiente a 2017 y 2018 por franjas de edad. Estos datos no son relevantes para la brecha salarial, pues no se conoce qué retribución tienen las mujeres y los hombres en los distintos tramos.

Por último, siguiendo la dinámica antes indicada, la empresa compara la retribución, de nuevo, de toda la plantilla en su conjunto relativa a los ejercicios 2017 y 2018 para, a continuación, desagregarla en función del grupo profesional (administrativos/almaceneros, técnicos/informáticos/ciencias de la salud y directivos y managers). En el informe anual de 2018 (otro documento distinto) se recoge, en francos suizos, la remuneración de los miembros del Consejo de Administración.

RTVE: esta empresa define su información sobre la diferencia salarial en el apartado de “Cuestiones relativas al personal”³¹. En cumplimiento con el estándar GRI 405-1, en primer lugar RTVE clasifica sus empleados por sexo, combinándolo con las variables de edad, clasificación profesional, ocupación, contrato de trabajo, sector dentro de RTVE (RNE, TVE...).

En segundo lugar, de acuerdo con el GRI 405-2, RTVE incluye las remuneraciones de hombres y mujeres desagregadas por el grupo profesional: realiza una división en cuatro grupos (“Grupo I.P”, “Grupo I.II”, “Grupo II” y “Sin grupo”). Sin embargo, no queda muy claro en el informe qué profesionales integran cada uno de los grupos anteriores (tampoco se sabe si se incluye a los directivos y consejeros). A modo de ejemplo, en el “Grupo I.II”, un 82% de la plantilla son hombres, y el 18% restante, mujeres. En términos generales, el grupo RTVE presenta brecha salarial, de entre 8,9% y 13,7%, dependiendo del grupo profesional concreto. Tampoco se recogen justificaciones de esas diferencias salariales (Anexo VIII).

Se adjunta otra tabla con información acerca de las retribuciones totales (se especifica que la retribución integra el salario, los complementos y la antigüedad en la empresa). En

³¹ Informe disponible en:

https://www.rtve.es/contenidos/corporacion/2018_Cuentas_anuales_CRTVE_e_informe_de_gestion.pdf

conclusión, las mujeres cobran 5,5% menos, en media, que los hombres en RTVE (50.752 euros anuales de media para los hombres y 47.959 euros anuales de media para las mujeres) (p.74). Después de algunos capítulos del informe, aparece una tabla muy elaborada sobre las remuneraciones medias de hombres y mujeres en función de su “ocupación” (entre otros, “ambientación de decorados”, “efectos especiales”), detallándose las distintas remuneraciones medias para ambos sexos, pero sin que esté calculada la brecha (p.79). Tampoco aparece una referencia a la remuneración por sexo y distribución geográfica.

En lo referente a la remuneración de consejeros y directivos, se encuentra únicamente una mención al principio del informe (los administradores y altos directivos percibieron, en 2018, una retribución de 1.923.975,65 euros). Sigue diciendo, de manera escueta, que de esa cantidad, “344.475,89 euros corresponden a las remuneraciones percibidas por los Administradores”, y que “[d]e este importe, las remuneraciones asociadas a su participación en el Consejo de Administración, recibidas por 8 consejeros por concepto de dietas, asciende a 48.000,00 euros” (p.48).

SANTANDER: en el informe de gestión³², dentro del apartado de “Igualdad de género”, se hace referencia a la “equidad salarial de género”, que es, de acuerdo con la empresa, “la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el mismo nivel y función”, y arroja una cifra del 3%, justificada en las divergencias debidas a la antigüedad en la compañía o la experiencia en el cargo (Anexo IX). Por el contrario, Santander afirma que en la empresa existe una brecha salarial del 31%, pero entendida como la diferencia de retribución entre hombres y mujeres “independientemente del trabajo” (p.33). Se especifica que se ha utilizado tanto la retribución fija como variable, pero no incluye el salario en especie ni prestaciones locales.

En otro apartado distinto del informe (p.72) se hace referencia a la información sobre los empleados de la empresa. Se recogen diversas tablas con la distribución del número total de empleados según área geográfica, puesto en la organización (por ejemplo, en Europa continental hubo, en 2018, 913 hombres en la Alta Dirección, versus 260 mujeres), tramos

³² Informe disponible en: <https://www.santander.com/content/dam/santander-com/es/documentos/informe-financiero-anual/2018/IFA-2018-Informe%20Financiero%20Anual%20consolidado-es.pdf>

de edad y tipo de contrato (fijo y temporal, tiempo completo y parcial). La tabla que en concreto recoge la información sobre la retribución media de los empleados únicamente arroja cifras sobre la remuneración media total en la empresa según el sexo (el salario medio total anual del hombre fue de 51.855 euros en 2018, y el de la mujer, de 32.900 euros) y por categoría profesional (pero en este punto, sin distinguir entre hombres y mujeres, solo se incluyen las cifras globales). En cuanto al criterio de la edad, el informe niega expresamente su procedencia:

La edad no supone un factor material en la determinación de las remuneraciones de los empleados del Grupo Santander por las especificidades del sector financiero (p.75).

Casi 100 páginas de informe después (p.174) se recogen datos sobre las retribuciones del Consejo de Administración de Santander. Es un apartado bastante exhaustivo, con multitud de tablas que concretan por componentes de la estructura salarial.

TELEFÓNICA: el Capítulo II del informe de gestión³³ es el que recoge la información no financiera. Uno de los apartados es el de “Calidad del empleo”, que trata la política retributiva de la empresa. En Telefónica se emplea el concepto de “brecha salarial ajustada”, que sí que estaría bien definido (diferencias retributivas entre hombres y mujeres en misma situación laboral).

En primer lugar, se adjunta la brecha ajustada según el criterio de distribución geográfica (Anexo X): la global es de 3,4% y, a continuación, la información se desglosa en varios países, aquellos en los que Telefónica tiene filiales, aparte de España (como, por ejemplo, Perú, Argentina, Reino Unido...).

Posteriormente, el informe hace referencia a la “brecha salarial bruta”, que entiende como las diferencias salariales sobre el promedio entre sexos de la organización. Según este concepto, Telefónica tendría, en 2018, una brecha salarial bruta del 21,36% (p.103). Explica qué factores considera que originan dichas diferencias: la existencia de un

³³ Informe disponible en: <https://www.telefonica.com/documents/162467/141705147/Cuentas-anuales-individuales-2018.pdf/5a40cb6b-dc3a-a9ef-1264-eaaf9d0ddfacc>

número mayor de hombres que de mujeres en la Alta Dirección (que son los puestos en los que los salarios son más altos), la predominancia de mujeres que optan por un contrato de jornada reducida o a tiempo parcial cuando llega la maternidad (el salario es menor en comparación con el de un contrato a tiempo completo), bajo porcentaje de mujeres dedicadas a las carreras STEM... La empresa cumple con los estándares del GRI 405-1 en cuanto a la distribución del número de empleados. En cuanto al GRI 405-2, referido al salario, se indica que la brecha salarial se ha calculado con una estructura salarial consistente en el salario base, retribuciones variables, salario en especie e incentivos.

También se incluye el rango de edad en la visualización de la información de la brecha, así como la diferencia entre los distintos grupos profesionales. Este último aspecto, resulta, a mi entender, criticable, pues únicamente se ha disgregado en tres categorías salariales (“Directivos y ejecutivos”, “Mandos intermedios” y “Resto de plantilla”). Creo que son grupos profesionales demasiado genéricos, pues no se llega a especificar qué trabajadores integran el “Resto de plantilla” (p.118). Tampoco se diferencia en la tabla entre Alta Dirección y consejeros (aunque anteriormente, en el Anexo II –p.168–, existía un apartado concreto con la retribución del Consejo de Administración). Telefónica dispone expresamente que:

[S]e han agrupado a todos (sic) las posiciones Ejecutivas de la Compañía bajo una misma categoría, incluyendo en esta a directivos y gerentes, dado que el diseño del mix retributivo (...) está alineado a la Política Global de Retribución del Grupo Telefónica y que tiene como máximo objetivo impulsar la consecución de los objetivos financieros, de negocio, de creación de valor y de sostenibilidad (p.118).

A modo de recapitulación, y con el objetivo de facilitar la lectura de este trabajo, se adjunta una tabla en la que se ilustra el grado de cumplimiento de los requisitos por las empresas analizadas, basada en los datos tratados en este apartado:

TABLA 15: CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS POR LAS EMPRESAS

Requisitos Empresa	Separación Consejeros- Directivos³⁴	Grupos profesionales	Edad	Estructura salarial	Distribución geográfica	Empresa auditora	Concepto brecha salarial
IBERDROLA	✓	✗	✓	✗	✗	KPMG	✗
INDITEX	✓	✗	✗	✗	✓	DELOITTE	✗
EL CORTE INGLÉS	✓	✓	✗	✗	✗	EY	✗
GARRIGUES	✗	✓	✗	✗	✓	LILLO, AUDTORES ASOCIADOS, S.L.	✗
MUTUA MADRILEÑA	✓	✓	✗	✓	✗	EY	✓
REPSOL	✓	✓	✓	✓	✓	PWC	✗
ROCHE	✓	✗	✗	✗	✗	KPMG	✓
RTVE	✗	✓	✗	✓	✗	EY	✓
SANTANDER	✓	✓	✗	✗	✗	PWC	✗
TELEFÓNICA	✓	✓	✓	✓	✓	PWC	✓

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en los informes de gestión de las empresas.

³⁴ Se entiende que este criterio se cumple cuando la empresa aporta información concreta acerca de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, siempre que no aparezca conjuntamente con la retribución de la Alta Dirección. Sin embargo, ello no implica que dicha información esté disponible en el mismo apartado que el relativo a la brecha salarial. Este aspecto se comentará en el apartado de Conclusiones.

Parte V. CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE METODOLOGÍA

1. Conclusiones.

En esta parte del trabajo se procede a plasmar, de forma sintética, las principales conclusiones obtenidas gracias, en primer lugar, al conocimiento adquirido en la primera parte teórica del estudio y, en segundo lugar, al análisis de los resultados obtenidos en la parte práctica o estudio de campo.

Partiendo del propósito general del presente trabajo, que era el de realizar una comparación entre los datos de la información no financiera de diez empresas en España relativos a la brecha salarial, seguidamente se recogerán las principales conclusiones con respecto de los objetivos que inicialmente se plantearon, para determinar la homogeneidad o heterogeneidad de los criterios de medición de la diferencia salarial en las empresas. En el caso de encontrar una pluralidad de criterios heterogéneos, se procederá a proponer una propuesta de metodología con criterios homogéneos.

En concreto, se establecieron al principio del trabajo una serie de objetivos específicos a cumplir en este estudio:

1. Identificar los criterios que utilizan las distintas empresas para definir su brecha salarial.
2. Realizar un diagnóstico sobre la consistencia de los criterios en relación con los objetivos pretendidos por la legislación.
3. Proponer un modelo uniforme y homogéneo de cálculo de la brecha salarial que resulte útil para el sector empresarial español.

1.1. Identificar los criterios que utilizan las distintas empresas para definir su brecha salarial.

Desde la aprobación, en el año 2018, de la Ley sobre información no financiera, muchas empresas se han visto obligadas a publicar información acerca de cuestiones relativas al empleo y, en concreto, a las retribuciones de los distintos empleados de la compañía. La novedad de dicha legislación ha provocado que cada empresa analizada emplee un

sistema particular de medición de la brecha salarial, lo que ha favorecido el surgimiento de conceptos indeterminados y ambiguos, difíciles de comparar entre sí.

Del análisis de los resultados obtenidos, expresados en la Tabla 15, se puede afirmar que la mayoría las empresas analizadas cumple el mínimo contenido recogido en la Ley 11/2018. Muchas de ellas tienen, en sus cuentas consolidadas del ejercicio 2018, un apartado referido a lo que cobran los miembros del Consejo de Administración, desglosado por conceptos salariales, si bien casi ninguna lo incluye dentro del apartado de brecha salarial.

También es un hecho derivado del análisis de los datos que algunas empresas sí hacen distinción entre brecha salarial por grupos profesionales, si bien es cierto que solo unas pocas realmente disgregan en más de tres niveles de puestos dentro del organigrama empresarial. Por ejemplo, en Mutua Madrileña se segregaban hasta once niveles, mientras que Telefónica sólo recoge tres categorías salariales.

1.2. Realizar un diagnóstico sobre la consistencia de los criterios en relación con los objetivos pretendidos por la legislación.

La Tabla 15 recogía un resumen del cumplimiento, por parte de las empresas seleccionadas, de los criterios de cálculo de la brecha salarial. Como se puede observar en la misma, ninguna de las empresas seleccionadas, pese a lo distintas que son unas de otras, se ajusta en su totalidad a los criterios recomendados en este trabajo de investigación.

De estos resultados reveladores podemos afirmar que existe una importante falta de consistencia en los criterios utilizados, pues las empresas se limitan, en ocasiones, a cumplir el mínimo obligatorio por ley, y algunas incluso parece que aprovechasen las lagunas legales existentes y la falta de recorrido legislativo para intentar sortear la literalidad de los preceptos legales.

Se incluyen a continuación, con intención de sistematizar, las siguientes **conclusiones finales**:

- Si bien algunas empresas cumplen con bastantes requisitos, muchas de ellas diseminan la información a lo largo de las extensas cuentas anuales consolidadas e informes de gestión.
- Muchos informes especifican que las retribuciones incluyen el salario fijo, variable y en especie, pero interesaría calcular la brecha salarial por cada componente salarial, pues en muchas ocasiones la diferencia salarial se encuentra en los complementos salariales (plus de peligrosidad, nocturnidad, horas extra...).
- La mayoría de las empresas recogen la retribución de los miembros del Consejo de Administración (separada de la de la Alta Dirección), pero dicha información se encuentra muy alejada del informe de gestión, localizándose incluso en otro apartado distinto al de la brecha salarial. Las exigencias legales sobre la publicación de estas retribuciones son mayores que las relativas a la brecha salarial en general, por lo que las empresas son bastante más exhaustivas en la publicación de las primeras.
- Se observan algunas diferencias en el modo de auditar los informes de gestión dependiendo de qué empresa auditora se trate. Algunas justifican en mayor profundidad las brechas salariales, y se han identificado patrones comunes. Por ejemplo, PWC diferencia por grupos profesionales en las tres empresas auditadas.
- La distinción de retribuciones en función de la edad de los empleados es el criterio más incumplido por las empresas analizadas (sin contar el relativo al concepto de brecha salarial). Este criterio es interesante de analizar en tanto en cuanto se está afirmando por numerosos expertos que las diferencias salariales están disminuyendo a medida que se contratan futuras generaciones.
- Es significativo el hecho que muy pocas empresas utilizan un mismo concepto de brecha salarial. Conceptos indeterminados como “equidad salarial” no están previstos en la Ley, lo que causa incertidumbre e incomprensión en los lectores del informe.

1.3. Proponer un modelo uniforme y homogéneo de cálculo de la brecha salarial que resulte útil para el sector empresarial español.

De las reflexiones de los apartados anteriores se puede afirmar la inexistencia de un modelo único y homogéneo de criterios de medición de la brecha salarial en la realidad empresarial española. Por tanto, en el siguiente apartado se incluye una propuesta, de elaboración propia, de una posible metodología a aplicar por las empresas en España.

2. Propuesta de metodología.

La tabla que se adjunta a continuación recoge un modelo de metodología de cálculo de la brecha salarial de aplicación por las empresas. Esta tabla puede ser útil para aquellas empresas que, en aras de la sostenibilidad y una buena imagen corporativa, quieran mejorar sus informes de gestión. Se procede en las siguientes líneas a detallar el contenido de dicha tabla.

En primer lugar, se propone dividir a los empleados de la compañía por **grupos profesionales**. En la cúspide de la pirámide organizacional de la empresa se encontraría la Alta Dirección y los miembros del Consejo de Administración. En este primer escalón es esencial distinguir entre la categoría salarial de directivo y consejero pues, como se explicó en el Estudio de campo, existen diferencias salariales importantes dependiendo de qué puesto se ostente. Aquellos sujetos de la organización que ostenten el cargo de consejero y, además, desempeñen labores de Alta Dirección, se incluirán en el apartado de consejero (por la ya explicada “teoría del vínculo”), incluyendo las retribuciones de ambos puestos.

En un segundo escalón organizacional se encontraría la categoría salarial de mandos medios. En este modelo de metodología se propone desglosar, en la medida de lo posible, en tres o cuatro grupos profesionales dentro de esta categoría. Podría desglosarse en un número mayor, como el modelo de Mutua Madrileña, pero por razones de simplicidad se proponen, como mínimo, tres. En la tabla que se adjunta a continuación aparecen con la denominación de “Categoría”, pues en cada sector de actividad (y, en concreto, en cada convenio colectivo) aparecen distintas nomenclaturas. A modo de ejemplo, en este tramo de la pirámide se incluirían puestos como técnicos, gerentes o titulados superiores. Por

último, en la base de la pirámide de la organización se incluiría el personal de apoyo y administrativos. En esta categoría se propone también desglosar en, al menos, tres grupos profesionales, de ahí que en la tabla adjunta se hayan denominado también “Categorías”, pues la nomenclatura depende del sector concreto de actividad.

En segundo lugar, este trabajo propone que se dividan los empleados de los distintos grupos profesionales en **tramos de edad**. En concreto, parece adecuado distinguir entre personas menores de 35 años, de entre 35 y 50 años y, finalmente, mayores de 50 años. Una alternativa a los grupos de edad podría ser la distinción por años de antigüedad en la empresa, pues parece un criterio más consistente al ser la que determina los complementos salariales (el salario de un empleado suele aumentar a medida que permanece más años en la empresa).

En tercer lugar, sería conveniente que las empresas pusieran de manifiesto lo que cobran cada uno de sus empleados por **estructura salarial**: retribución fija, variable y otras retribuciones (aquí se incluiría el salario en especie y otros complementos salariales), para que así el inversor pueda tener información sobre dónde radica la diferencia salarial.

Por último, otro apartado de la tabla sería el del cálculo final de la **brecha salarial** de la empresa. Sería interesante obtener dos porcentajes: una brecha salarial **bruta**, que sería el resultado de medir la diferencia entre hombres y mujeres sobre la base de la retribución fija; y una brecha salarial **ajustada**, que tomaría como base la retribución total del hombre y de la mujer.

A continuación, se adjunta la propuesta de metodología acerca de la medición de la brecha salarial por las empresas en España:

TABLA 16: PROPUESTA DE METODOLOGÍA DE CRITERIOS DE MEDICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

GRUPO PROFESIONAL		RANGO EDAD	ESTRUCTURA SALARIAL								BRECHA SALARIAL					
			Retribución Fija		Retribución Variable		Otras retribuciones		RETRIBUCIÓN TOTAL		Bruta		Ajustada			
			H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
PERSONAL ALTA DIRECCIÓN / CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	CONSEJEROS	> 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%	
		35 - 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
		< 35	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
	DIRECTIVOS	> 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
		35 - 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
		< 35	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
MANDOS MEDIOS	CATEGORÍA 1ª	> 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%	
		35 - 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
		< 35	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
	CATEGORÍA 2ª	> 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
		35 - 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
		< 35	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
	CATEGORÍA 3ª	> 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
		35 - 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
		< 35	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
PERSONAL ADMINISTRATIVO / DE APOYO	CATEGORÍA 4ª	> 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%	
		35 - 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
		< 35	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
	CATEGORÍA 5ª	> 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
		35 - 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
		< 35	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
	CATEGORÍA 6ª	> 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
		35 - 50	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
		< 35	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	%	%	%	%
BRECHA TOTAL DE LA EMPRESA EJERCICIO 2018:											%					

Fuente: Elaboración propia.

Parte VI. LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de fin de grado se ha empleado la metodología inductiva que, si bien tiene la ventaja de permitir tener en cuenta multitud de variables a la vez, no está libre de limitaciones. La muestra escogida consta de diez empresas en España pues, por una cuestión de limitación de la extensión del trabajo, no resultaría viable escoger un número mayor. Esto ocasiona un problema de extrapolación de los resultados obtenidos a la población ya que, a pesar de que se han escogido empresas bajo criterios objetivos (sectores público y privado, empresas cotizadas y no cotizadas) y que abarcaran distintos sectores de actividad, resulta imposible abarcar todos y cada uno de los casos concretos de las empresas españolas.

En lo relativo a futuras líneas de investigación, se ha comentado en reiteradas ocasiones la novedad de la legislación sobre la regulación de la publicación de la brecha salarial en las empresas. Resultaría interesante, de cara al futuro, realizar un seguimiento de los criterios utilizados por las empresas, pues es de actualidad que la CNMV está requiriendo a empresas como la aseguradora Mapfre información más detallada sobre, entre otras cuestiones, la brecha salarial³⁵. Asimismo, el presente trabajo de investigación pretende concienciar sobre la necesidad imperiosa de regular en detalle no solamente los criterios de medición de la brecha salarial, sino incluso el concepto en sí, pues esta falta de regulación crea una importante laguna legal que es aprovechada por las empresas en aras de sus propios intereses.

³⁵ Información obtenida del periódico *online* El País, con fecha de 21 de febrero de 2020. Recuperado de: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/02/20/companias/1582212612_284806.html

BIBLIOGRAFÍA

Artículos

Porto Serantes, N. (2005). Tendencias en la información no financiera para la gestión de la empresa socialmente responsable, en *Revista iberoamericana de contabilidad de gestión*, núm. 5, pp. 13-44. Recuperado de: http://www.observatorio-iberoamericano.org/RICG/N%C2%BA_5/N%C3%A9lida%20Porto%20Serantes.pdf

Montesinos, V., & Brusca, I. (2019). La información no financiera en el sector público: alternativas, tendencias y oportunidades. *Revista De Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 22(2), pp. 122-128. Recuperado de: <https://doi.org/10.6018/rcsar.383071>

Guías

Club de Excelencia en Sostenibilidad y Sagardoy Abogados (2019). Guía metodológica para la evaluación de la brecha salarial, pp. 4-39. Recuperado de: <https://www.centrosagardoy.com/files/documentos/pdf/GUIABRECHASALARIAL.pdf>

Grupo de Trabajo de la CNMV (2013). Guía para la elaboración del informe de gestión de las entidades cotizadas, pp. 7-10. Recuperado de: <https://www.cnmv.es/portal/Publicaciones/PublicacionesGN.aspx?id=29>

Chillida, M. y Guerra, M.J. (2008). Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas. *Fundación Mujeres*, segunda edición, pp. 5-59. Recuperado de <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf>

Informes

Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer (2012). *Brecha salarial: causas e indicadores*, pp. 15-72. Recuperado de: <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/emakunde-instituto-vasco-de-la-mujer.pdf>

PWC y CEOE (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España, pp. 7-53. Recuperado de: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

EY (2018). Novedades sobre información no financiera y diversidad, pp. 7-30. Recuperado de: [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-novedades-sobre-informacion-no-financiera-y-diversidad/\\$FILE/ey-novedades-sobre-informacion-no-financiera-y-diversidad.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-novedades-sobre-informacion-no-financiera-y-diversidad/$FILE/ey-novedades-sobre-informacion-no-financiera-y-diversidad.pdf)

EY (2017). Información no financiera y el IBEX 35: ¿Cómo han aplicado las empresas el Real Decreto Ley 18/2017?, pp. 5-33. Recuperado de: [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-informacion-no-financiera-ibex-35-real-decreto-ley-18-2017/\\$FILE/ey-informacion-no-financiera-ibex-35-real-decreto-ley-18-2017.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-informacion-no-financiera-ibex-35-real-decreto-ley-18-2017/$FILE/ey-informacion-no-financiera-ibex-35-real-decreto-ley-18-2017.pdf)

Martínez Torres, M.R., González-Limón, M., Teso, E., Eden, J. (2014). Análisis de la brecha salarial en España (2004-2011), en V Congreso Universitario Internacional Investigación y Género, pp. 752-765. Recuperado de: https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40951/Pages%20from%20Investigacion_Genero_14-2-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ATREVIA, IESE (2019). Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas. II Radiografía del mercado continuo al completo. VII Informe de Mujeres en el Ibex, pp. 5-19. Recuperado de: <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0508.pdf>

Estudios

Instituto de la Mujer (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*, pp. 12-25. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>

Libros

Camacho Laraña, I., Fernández Fernández, J.L., González Fabre, R., Miralles Massanés, J. (2013). *Ética y Responsabilidad Empresarial*, Bilbao: Desclée.

López Álvarez, M.J., Matorras Díaz-Caneja, A., Molero Manglano, C., Sánchez Cervera, J.M. (2017). *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia: Tirant Lo Blanch.

Páginas web

Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Gobierno de España. Disponible en: <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/3478>

Cuentas anuales consolidadas e informes de gestión

Iberdrola:

https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/jga19_IA_CuentasAnualesConsolidadas2018.pdf

Inditex:

<https://www.inditex.com/documents/10279/589102/04.b.+Cuentas+anuales+e+informe+de+gesti%C3%B3n+del+grupo+consolidado+2017.pdf/3b30f613-854d-08a2-697d-7b9d6409ab8a>

El Corte Inglés:

<https://www.elcorteingles.es/recursos/informacioncorporativa/doc/portal/2018/08/22/informe-financiero-consolidado-2018.pdf>

Garrigues:<https://www.garrigues.com/doc/integrated-reports/Garrigues-Informe-Integrado-2018-es.pdf>

Mutua Madrileña:

https://www.grupomutua.es/corporativa/informeanual/2019/pdf/Grupo_Mutua_2018_Informe_Cuentas_Anuales_CONSOLIDADAS.pdf

Repsol: https://www.repsol.com/imagenes/global/es/informe-gestion-integrado-informe-verificacion-estado-informacion-no-financiera-2018_tcm13-147660.pdf

Roche:<https://www.roche.es/content/dam/rochexx/roche-es/roche-farma/memoria2018/Roche-Farma-memoria-2018.pdf>

RTVE:

https://www.rtve.es/contenidos/corporacion/2018_Cuentas_anuales_CRTVE_e_informe_de_gestion.pdf

Santander:<https://www.santander.com/content/dam/santander-com/es/documentos/informe-financiero-anual/2018/IFA-2018-Informe%20Financiero%20Anual%20consolidado-es.pdf>

Telefónica:<https://www.telefonica.com/documents/162467/141705147/Cuentas-anuales-individuales-2018.pdf/5a40cb6b-dc3a-a9ef-1264-eaaf9d0ddf>

ANEXOS

Anexo I. Extracto del Informe de Gestión de Iberdrola.

Estado de información no financiera.
Informe de Sostenibilidad 2018

Defender la igualdad salarial

Igualdad salarial

Iberdrola garantiza el respeto a este derecho y lo ha convertido en uno de los compromisos contemplados en la Política de igualdad de oportunidades y conciliación. Vigilar la igualdad salarial es una de las claves para garantizar la creación de una cultura inclusiva y respetuosa sin diferenciar por causa de género, edad, raza o ningún otro factor personal.

La estructura retributiva de todas las categorías profesionales y de responsabilidad del Grupo está diseñada bajo el criterio de neutralidad de género.

Diferencia entre brecha salarial e igualdad salarial

Es importante comprender la diferencia entre los conceptos de brecha salarial e igualdad salarial:

- La brecha salarial muestra la diferencia entre el salario medio percibido por hombres y mujeres.
- La igualdad salarial es el derecho de hombres y mujeres a percibir el mismo salario por el mismo trabajo.

En el grupo Iberdrola no hay brecha salarial

En el grupo consolidado, el sueldo medio de las mujeres y de los hombres es muy similar. La relación entre el salario de los hombres y el de las mujeres fue el 97,3 % en 2018 y el 100,9 % en 2017, pudiéndose concluir que no existe brecha salarial en el grupo.

La causa subyacente de la brecha salarial existente en determinados grupos de edad es la menor presencia de mujeres en la plantilla, situación común en el sector de la energía, y que se acentúa en puestos directivos y posiciones técnicas. Esta realidad se hace más notable por la escasez de mujeres especializadas en carreras STEM.

Para mitigar esta realidad, Iberdrola está trabajando en los siguientes ámbitos:

- En el desarrollo profesional equitativo a través de la implementación de planes de formación específicos para mujeres.
- En la promoción de las carreras científicas entre jóvenes y mujeres estudiantes que pasarán a formar parte de la bolsa de talento a la que Iberdrola accederá en el futuro.
- En la promoción de medidas de conciliación que beneficien por igual a hombres y mujeres, con las que puedan ejercer la corresponsabilidad de las cargas familiares y establecer así las condiciones necesarias para la paridad.

La defensa de la igualdad salarial que Iberdrola ha mantenido en las últimas dos décadas y su compromiso con la reducción de la brecha salarial se manifiesta en la segmentación de las remuneraciones medias por grupos de edad y género.

405-2

Iberdrola ³⁵	Remuneración hombre s/ Remuneración mujeres	
	2018	2017
Hasta 30 años	92,7	98,0
Entre 31 y 50 años	89,1	94,5
Más de 50 años	111,0	110,2
Total	97,3	100,9

Anexo II. Extracto del Informe de Gestión de Inditex.

Política retributiva

Los criterios de actuación de la Compañía en cuestiones retributivas buscan adaptarse, en todo momento, a cada uno de los mercados y ámbitos laborales en los que opera, siempre dentro del marco de la cultura y los valores de la Compañía y atendiendo a la identidad propia de cada una de las marcas comerciales que integran el Grupo.

La política de compensación de Inditex se establece atendiendo al grado de complejidad y responsabilidad asumido por cada una de las personas que integran la Compañía, se ajusta en función de su esfuerzo y desempeño, y busca alentar siempre la consecución de los mejores resultados. Para ello, Inditex determina una retribución en línea con las prácticas de los mercados de referencia locales, tratando de individualizar la compensación y potenciar la retribución variable.

Este último punto, la retribución variable, es uno de los elementos fundamentales de la política de compensación de Inditex y se aplica a empleados de todas las áreas de actividad del Grupo.

El sistema de retribución variable más característico de Inditex es el sistema de comisión mensual, que premia la involucración de los empleados de tienda en aspectos tan relevantes como la opinión sobre el producto, la coordinación y organización de la tienda y los resultados de ventas. Se fomenta la decisión y la iniciativa a todos los niveles y se premia proporcionalmente a la responsabilidad asumida.

Inditex es una compañía global con empleados en 60 mercados. Inditex determina una retribución en línea con las prácticas de referencia de cada uno de esos mercados y lo hace en moneda local, lo que significa que existen referencias salariales diferentes entre unos mercados y otros.

Brecha salarial

La brecha salarial es el indicador más representativo en términos metodológicos para analizar las diferencias salariales de género. Se calcula tomando como base la mediana de los salarios en cada mercado y se pondera con el peso de cada área de actividad del Grupo (tienda, servicios centrales, logística y fábricas). A continuación, esa mediana es ponderada a su vez con el peso de cada uno de los mercados sobre el total de los empleados de Inditex. De esta forma, se obtiene un indicador global y fiable de la diferencia salarial entre hombres y mujeres del Grupo.

Del análisis realizado se concluye, principalmente, que existe paridad salarial entre hombres y mujeres en Inditex. En salario total, las mujeres cobran un 0,8% más que los hombres.

Brecha salarial	Brecha - Salario total
TOTAL	0,8%

A continuación, se detalla la brecha salarial por áreas geográficas:

Área geográfica	Brecha - Salario total
España	1,00%
Europa sin España	0,20%
América	0,30%
Asia y resto del mundo	0,00%
TOTAL	0,8%

Remuneraciones medias globales

La remuneración media se define como el promedio de los salarios de todo el Grupo, convertidos a euros usando el tipo de cambio medio de 2018². Con este cálculo, la remuneración media global de Inditex ascendió a 20.996 euros brutos anuales en 2018. En el contexto de esta cifra, es importante señalar que la plantilla de Inditex en España, su mercado sede, representa tan solo un 28% del total, y que una parte relevante del 72% de la plantilla restante está localizada en mercados donde los salarios convertidos a euros se traducen en remuneraciones medias más bajas.

Por género, la remuneración media de la mujer se situó en 19.935 euros anuales brutos, mientras que la del hombre ascendió a 23.556 euros. Es importante remarcar que estas dos cifras no son representativas en términos de igualdad salarial: la distancia entre hombres y mujeres se explica, en este caso, por la mayor proporción de mujeres en un importante número de mercados en los que la conversión de la moneda local da como resultado una cifra más baja en euros.

En materia de igualdad salarial, la brecha es el indicador que ofrece transparencia sobre los salarios que cobran hombres y mujeres. De hecho, la brecha salarial se calcula por cada mercado (ponderada con el peso de cada uno de ellos), lo que permite aislar el impacto de las diferentes monedas locales, la evolución del tipo de cambio y la distribución geográfica de la plantilla. Como se señala en el apartado anterior, la brecha salarial global del Grupo Inditex arroja un saldo del 0,8% positivo en favor de la mujer.

Tomando en consideración todas estas circunstancias propias del Grupo, a continuación, se detallan las remuneraciones medias por grupos de edad y por clasificación profesional:

Edad	Salario total en €
Menos de 30 años	15.350
Entre 30 y 40 años	26.320
Mayores de 40 años	41.062

Anexo III. Extracto del Informe de Gestión de ECI.

MODELO DE RETRIBUCIÓN

Nuestra política está basada en el desarrollo y los méritos profesionales, y la igualdad y la no discriminación. La estructura retributiva se compone de una retribución fija acordada mediante negociación colectiva y una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos individuales y globales.

En materia retributiva ofrecemos a nuestro equipo un salario inicial superior al mínimo legal establecido, siendo éste de media entre las empresas del Grupo⁶ un 15% superior.

La brecha salarial es el indicador más representativo para analizar las diferencias salariales de género. Se ha calculado tomando como base los sueldos medios y brechas de cada grupo profesional ponderado con el peso en plantilla que cada uno de ellos tiene sobre el total. El resultado de este indicador ha sido que el hombre gana de media un 8,8% más.



REMUNERACIÓN MEDIA BRUTA POR GRUPO PROFESIONAL*

Grupo profesional	Retrib. media Hombres	Retrib. media Mujeres	Ponderación Grupo Prof. sobre total plantilla
Directivos, agentes, mandos y coordinadores	51.308	36.715	13,4%
Técnicos	37.872	33.525	6,4%
Profesionales	21.433	19.950	67,0%
Personal base	14.943	15.420	13,2%
Total			100%

*Sueldos medios brutos para los empleados de las empresas del Grupo en España y ECIGA

Si bien los datos reflejan ciertas diferencias salariales, podemos afirmar que existe equidad salarial entre hombres y mujeres. Dichas diferencias se deben a aspectos como la antigüedad y la estructura por género en cada grupo profesional.

La remuneración media global de nuestro Grupo se sitúa durante 2018 en 24.146 euros brutos anuales (incluyendo tanto el componente fijo como el variable).

REMUNERACIÓN MEDIA BRUTA POR EDAD

Edad	Retribución media bruta anual (€)
Menos de 30 años	16.247
De 30 a 50 años	22.968
Más de 50 años	31.996
Total	24.146

Anexo IV. Extracto del Informe de Gestión de Garrigues.

En el primer caso, la brecha salarial se debe, aun existiendo una total equidad salarial de género por niveles de experiencia, al mayor número y proporción de hombres con más experiencia en la carrera profesional. En todo caso es de esperar que esta brecha salarial se cierre con un mayor número de mujeres con experiencia, cumpliendo el objetivo de conseguir una total igualdad en la experiencia de hombres y mujeres (contenido 405-2 GRI 2016).

Por lo que se refiere a los salarios promedio, Garrigues presta servicios profesionales en distintas jurisdicciones, con una actividad que se extiende a todas las especialidades del derecho de empresa (derecho mercantil, tributario, público, administrativo, litigación y arbitraje, laboral, propiedad intelectual y derecho de marcas, etc.) y, en España, en distintas oficinas. La remuneración de nuestros profesionales se adapta a la realidad de los distintos sectores y áreas geográficas. Se incluyen a continuación los datos relativos al salario total promedio de los profesionales que prestan sus servicios a clientes:

	Euros			
	2017		2018	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	66.201	58.104	67.745	59.825
Madrid	76.061	75.364	78.455	77.264

En lo que respecta a las personas que realizan en el despacho labores de administración, apoyo y soporte al personal profesional en España, los datos de salario total promedio son:

	Euros			
	2017		2018	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	37.930	34.438	38.644	35.276

En lo que respecta al número de incorporaciones de nuevos profesionales en el año 2018, el 54% han sido mujeres y el 46% hombres.

Es destacable la evolución positiva de las promociones de mujeres, en un porcentaje creciente en 2018 sobre el 2017, e incluso superior al porcentaje de hombres promocionados en 2019. Nuestra brecha salarial está condicionada por la distribución del número de hombres y mujeres en los diferentes niveles o tipos de trabajo. En las categorías de más experiencia el número de mujeres que ocupan estas posiciones es inferior al de los hombres. Es necesario reconocer que, aunque la igualdad entre sexos en las promociones es un logro en el que estamos poniendo todo nuestro empeño, y obteniendo resultados relevantes, todavía no se refleja plenamente en la composición histórica de los diferentes niveles de experiencia.

En el despacho tenemos un sistema de compensación que asegura una remuneración competitiva e igualitaria para un trabajo equivalente.

Como se aprecia en la tabla 3, a continuación, nuestra política de absoluta equidad salarial de género, que considera la retribución promedio por sexo para niveles de responsabilidad equivalente o de igual valor, ha conseguido que no haya *gap* alguno entre la retribución de los hombres y las mujeres.

Tabla 3. Equidad salarial de género por niveles de experiencia

Años de experiencia	Nivel	Equidad salarial (*)
Más de 10 años	Asociado principal	-6,7%
Hasta 10 años	Asociado sénior y asociado	-0,9%
Hasta 2 años	Júnior	0,4%

(*) Los valores negativos indican que el salario medio de las mujeres es superior al de los hombres en ese nivel de experiencia

La equidad salarial ajustada para el conjunto de estos niveles, considerando a tal efecto un mismo número de hombres y mujeres en cada uno de ellos, da como resultado un -2,2%.

Por lo que a brecha salarial se refiere (expresada como el porcentaje de la diferencia del salario total promedio de hombres y de mujeres, sobre el salario total promedio de hombres) es de un 7,8% para los niveles de experiencia indicados en la tabla anterior, referida a los profesionales que prestan servicios a clientes; y de un 3,6% para el personal de administración y soporte, no considerando la función de secretariado, al no existir dato comparable por sexo.

Anexo V. Extracto del Informe de Gestión de Mutua Madrileña.

Remuneraciones medias por sexo y puesto. Ámbito Mutua Madrileña

Personal		Remuneración media (fija y variable)		Relación entre remuneración media de mujeres y hombres(1)
		Mujer	Hombre	
Gerencia	Gerencia 1	116.963	132.062	11,4%
	Gerencia 2	96.009	104.691	8,3%
	Gerencia 3	74.740	82.812	9,7%
Técnico	Técnico Seguros 4	62.036	64.423	3,7%
	Técnico Seguros 5	50.020	49.979	-0,1%
	Técnico de Sinistros	51.396	72.445	29,1%
	Técnico Inversiones 4	73.959	70.493	-4,9%
	Técnico Inversiones 5	45.358	47.760	5,0%
	Supervisor/coordinación Atención al Cliente	36.638	32.689	-12,1%
	Técnico Servicios Valor Añadido 4	41.298	44.036	6,2%
	Técnico Servicios Valor Añadido 5	29.606	31.340	5,5%
Administrativo / apoyo	Administrativo/Apoyo Seguros 6	37.562	38.343	2,0%
	Administrativo/Apoyo Seguros 7	20.879	22.093	5,5%
	Administrativo/Apoyo Inversiones 6	27.246	28.109	3,1%
	Administrativo/Apoyo Inversiones 7	23.628	18.884	-25,1%
	Administrativo/Apoyo Atención al Cliente	21.449	21.145	-1,4%
	Administrativo/apoyo Servicios Valor añadido 6	20.671	20.555	-0,6%
	Administrativo/apoyo Servicios Valor añadido 7	18.493	16.600	-11,4%
	Brecha salarial total Mutua			

(1) La tabla muestra la relación entre las remuneraciones medias de las mujeres (54% de la plantilla en el ámbito de Mutua Madrileña) respecto de los hombres. **Los valores negativos implican una mayor remuneración de la mujer.** Dicho porcentaje, que representa la brecha por colectivo profesional, se calcula como: 1- (ratio de la remuneración media de las mujeres entre la remuneración media de los hombres). Datos en euros.

Para el cálculo de las remuneraciones medias se ha tenido en cuenta tanto el total de la **remuneración fija como la parte variable percibida** en el año por los empleados, **sin ajustar dicho importe por ningún factor de corrección**. En línea con lo anterior, cabe destacar que **las diferencias que se aprecian en determinadas categorías tienen su origen en el contexto sectorial del seguro, donde tradicionalmente existía una presencia limitada de mujeres en determinados puestos como Técnico de Sinistros**. Se trata, por tanto, de diferencias basadas principalmente en la antigüedad y que por tanto no son indicativas de presencia de brecha salarial.

No obstante, **sin realizar ningún tipo de ajuste por antigüedad, y considerando el conjunto de plantilla de Mutua, la brecha salarial total es del 1,89%** (dicho porcentaje es el promedio de la relación entre el salario medio de las mujeres respecto a los hombres de los distintos colectivos profesionales, que se detalla en la tabla anterior). **Este resultado permite afirmar que Mutua garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en la retribución de sus profesionales.**

Anexo VI. Extracto del Informe de Gestión de Repsol.

La remuneración media de la plantilla en España¹ se distribuye por categoría, edad y género como se muestra a continuación:

Categoría profesional	Remuneración media ⁽¹⁾		Brecha salarial por género ⁽²⁾
	Femenino	Masculino	
Directivos ⁽³⁾	284.856	319.688	0,89
Jefes técnicos	95.361	104.908	0,91
Técnicos	56.686	61.901	0,92
Convenio Colectivo ⁽⁴⁾	42.329	47.967	0,91

Tramos de edad	Remuneración media ⁽¹⁾		Brecha salarial por género ⁽²⁾
	Femenino	Masculino	
<35 años	40.042	43.589	0,92
35-50 años	49.131	56.288	0,87
>50 años	57.461	69.398	0,83

Brecha salarial ajustada de todos los empleados en España 0,95

Un análisis con una mayor segregación por sociedades, categorías, y tramos de edad, que permite la comparación por género de situaciones más similares, arroja un resultado de 0,95 para todos los empleados del Grupo Repsol en España (ratio medio ponderado de la remuneración media de mujeres dividida por la remuneración media de hombres).

Anexo VII. Extracto del Informe de Gestión de Roche.

- Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor:

(a 31 de Diciembre)	Hombres	Mujeres
Remuneración media* (€) Año 2017	57.498	57.886
Remuneración media* (€) Año 2018	58.524	59.564
% variación en el periodo	1,8%	2,9%

(a 31 de Diciembre)	Menores de 35 años	Entre 35 y 50 años (inclusive)	Más de 50 años
Remuneración media* (€) Año 2017	43.392	58.607	75.953
Remuneración media* (€) Año 2018	44.345	59.829	76.634

(a 31 de Diciembre)	Administrativos/Almaceneros	Técnicos / Informáticos / Ciencias de la salud	Directores y Managers
Remuneración media* (€) Año 2017	36.883	52.815	91.341
Remuneración media* (€) Año 2018	39.165	53.288	91.530

**Solo se reporta el salario fijo*

- Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

La remuneración media de las mujeres empleadas en la Sociedad durante el ejercicio 2018 es superior a la de los hombres en un 1,78 por ciento (0,67 por ciento en el ejercicio 2017).

Anexo VIII. Extracto del Informe de Gestión de RTVE.

Remuneraciones medias desagregadas por clasificación profesional y brecha salarial

	HOMBRES		MUJERES	
GRUPO I.I	74.591.683 €	50,3%	73.709.232 €	49,7%
Nº personas	1.323		1.436	
MEDIA	56.381 €		51.330 €	Las mujeres cobran un 9% menos de media
GRUPO I.II	3.176.048 €	82,0%	696.885 €	18,0%
Nº personas	54		13	
MEDIA	58.816 €		53.607 €	Las mujeres cobran un 8,9% menos de media
GRUPO II	113.952.858 €	71,7%	45.038.521 €	28,3%
Nº personas	2.415		1.048	
MEDIA	47.185 €		42.976 €	Las mujeres cobran un 8,9% menos de media
SIN GRUPO	2.962.280 €	64,9%	1.605.117 €	35,1%
Nº personas	43		27	
MEDIA	68.890 €		59.449 €	Las mujeres cobran un 13,7% menos de media

Remuneraciones totales desagregadas por sexo y brecha salarial

TOTAL RETRIBUCIONES ¹			
HOMBRES		MUJERES	
194.682.869 €	61,7%	121.049.756 €	38,3%
Nº personas ²	3.836	Nº personas	2.524
MEDIA	50.752 €	47.959 €	Las mujeres cobran un 5,5% menos de media

¹ Salario + antigüedad + complementos.

² La plantilla está constituida por 3.875 hombres y 2.583 mujeres. El nº de personas puede desvirtuarse debido al movimiento de personal entre distintas divisiones. En algunos casos, se originan duplicidades.

Página 74 | 129

Anexo IX. Extracto del Informe de Gestión de Santander.

Brecha salarial de género

31%

La brecha salarial entre hombres y mujeres (*gender pay gap*) mide la diferencia en las retribuciones, independientemente de la naturaleza de su trabajo, en una organización, un sector empresarial, una industria entera o la economía en general.

Se calcula como la diferencia de la mediana de la remuneración pagada a los empleados y a las empleadas, expresada como porcentaje de la remuneración mediana pagada a los empleados. Esta remuneración incluye el salario base y la remuneración variable, sin considerar prestaciones sociales / remuneración en especie ni prestaciones locales.

Las cifras reportadas son del estudio realizado en 2018 (sobre una base del 90% de la plantilla), basado en los datos de compensación de todo el año 2017 actualizados para incluir las proyecciones de compensación de 2018.

Equidad salarial de género

3%

La equidad salarial de género (*equal pay gap*) se calcula comparando salarios entre empleados que realizan la misma función o posición y se encuentran al mismo nivel. Esto permite comparar trabajos similares.

Los factores incluidos en las políticas locales del Grupo que pueden afectar la brecha de compensación entre hombres y mujeres, como la permanencia en el cargo, los años de servicio, la experiencia previa o los antecedentes no se han considerado para calcular las cifras que se reportan.

Anexo X. Extracto del Informe de Gestión de Telefónica.

PAIS	EMPLEADOS	% Hombres	% Mujeres	Brecha Ajustada (%) ⁽¹⁾
GLOBAL ⁽²⁾	116.014	62%	38%	3,4%
ESPAÑA	30.057	65%	35%	4,5%
ESPAÑA A	25.256	66%	34%	3,6%
ESPAÑA B	4.801	62%	38%	7,9%
BRASIL	33.533	58%	42%	0,2%
ARGENTINA	14.883	68%	32%	3,9%
ALEMANIA ⁽³⁾	8.343	62%	38%	9%
REINO UNIDO	7.102	61%	39%	1,6%
PERU	6.346	66%	34%	3,6%
COLOMBIA	5.666	52%	49%	3,8%
CHILE	4.295	69%	31%	14,2%
MEXICO	1.990	67%	33%	0,6%
CAM	1.435	67%	33%	1,4%
ECUADOR	1.295	61%	39%	3,7%
URUGUAY	660	51%	49%	0,7%
OTROS	409	64%	36%	0,0%

Remuneraciones Promedio

	Rango Edad	Remuneración Total Promedio Mujeres	Remuneración Total Promedio Hombres	Brecha Salarial bruta (Salario Base)	Brecha Salarial Bruta (Remuneración Total)
GRUPO TELEFONICA		32.261	41.022	20,81%	21,36%
DIRECTIVOS Y EJECUTIVOS	> 50	143.563	172.826	11,5%	16,9%
	35-50	94.516	110.597	11,1%	14,5%
	< 35	50.984	55.671	4,1%	8,4%
MANDOS INTERMEDIOS	> 50	64.226	63.514	(-2,3%)	(-1,1%)
	35-50	51.978	52.416	(-1,7%)	0,8%
	< 35	37.395	36.659	(-4,3%)	(-2,0%)
RESTO DE PLANTILLA	> 50	44.547	48.388	7,6%	7,9%
	35-50	29.436	32.764	8,4%	10,2%
	< 35	16.405	18.763	14,6%	12,6%

(1) A efectos de reportar la retribución total media de todos los Empleados del Grupo, se han agrupado a todos las posiciones Ejecutivas de la Compañía bajo una misma categoría, incluyendo en esta a directivos y gerentes, dado que el diseño del mix retributivo (remuneración fija, retribución variable anual, elegibilidad al plan de incentivo a largo plazo y otros conceptos) está alineado a la Política Global de Retribución del Grupo Telefónica y que tiene como máximo objetivo impulsar la consecución de los objetivos financieros, de negocio, de creación de valor y de sostenibilidad.

(2) La Retribución Total Promedio incluye: salario base total, bonos, comisiones e incentivos comerciales pagados durante 2018, incentivos a largo plazo pagados en 2018 y beneficios en especie, incluyendo beneficios sociales, acumulados en el año 2018.