

Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición especial nº 85. MARZO 2012



A igual trabajo, igual salario?



CCOO reclama medidas urgentes para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres

■ Con motivo de la celebración, el próximo 2 de marzo, de la **Segunda Jornada sobre desigualdad salarial en Europa**, la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y el Gabinete Técnico han realizado un análisis de la Encuesta de Estructura Salarial que pone de manifiesto que el salario medio anual de las mujeres en España tendría que incrementarse un 28% para equipararse al de los hombres. Esto se traduce en que una mujer tiene que trabajar 102 días más que un hombre para ganar el mismo salario. Para acabar con esta situación de desigualdad retributiva, CCOO insiste en que es necesario que se promuevan, a través de la negociación colectiva, medidas de acción positiva y planes de igualdad para garantizar la no discriminación salarial de las mujeres en el mercado de trabajo.

Como ha denunciado la secretaria confederal de la Mujer de CCOO, Carmen Bravo, "una de las asignaturas pendientes en nuestro país sigue siendo la discriminación salarial que sufren las mujeres frente a los hombres por realizar el mismo trabajo o un trabajo de igual valor".

La brecha salarial no sólo no se reduce, sino que se ha visto agrandada como consecuencia de la grave crisis económica. Según los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, correspondientes a 2009 (año en el que la población asalariada en España ascendía a 15.680.067 personas; de ellas el 46% eran mujeres), la ganancia media anual de las mujeres era de 19.502 euros y la

de los hombres 25.001 euros; lo que significa que el salario medio de las mujeres tendría que incrementarse un 28% para equipararse al de los hombres.

Tipo de contrato

Los datos de la EPA sobre el tipo de contratación desvelan, asimismo, que de las 3.971.000 personas que en 2009 tenían un contrato temporal el 49% eran mujeres. En cuanto al contrato de duración indefinida el 55% de las personas contratadas en esta situación eran hombres, frente al 45% de mujeres.

Si se analiza el salario por tipo de contrato también se aprecian diferencias: una mu-

Las mujeres tienen una doble "brecha" en relación a los hombres en términos de retribución salarial: tienen un salario medio por hora inferior al de los hombres y, además, existe mayor número de mujeres trabajando a tiempo parcial. De estos dos factores resulta un salario medio anual inferior al de los hombres

jer con un contrato temporal tendría que ver incrementado su salario un 8% para que éste se equiparase al de un hombre con el mismo tipo de contrato.

En el caso de la contratación indefinida, el salario de una mujer tendría que aumentar un 32% para igualarse al de un hombre con idéntico tipo de contrato.

Por tanto, es la contratación indefinida la que alberga mayor brecha salarial; esto se explica porque al tener los hombres más estabilidad en el empleo les permite una carrera profesional más larga, posibilidad de ascensos, mejores salarios...

Tipo de jornada

Además, en cuanto al tipo de jornada, CCOO destaca que las mujeres perciben, de media, 5.499 euros menos que los hombres; una diferencia que en la jornada a tiempo parcial es de 1.375 euros y en la jornada a tiempo completo de 3.625 euros. Estos datos indican que el salario de las mujeres con jornada a tiempo completo tendría que incrementarse un 16% y en jornada a tiempo parcial un 14% para equipararse al salario medio de los hombres.

Una parte de la diferencia salarial es imputable a la mayor presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial (24% frente al 5% de los hombres), quienes a menudo se concentran en sectores y ocupaciones donde las remuneraciones son más bajas y las oportunidades de formación y de "carrera profesional" son limitadas.

La mayor presencia de la mujer en trabajos a tiempo parcial tampoco se traduce en mejoras en la adecuación de los tiempos de trabajo y de atención familiar, porque las mujeres no optan a ellos voluntariamente, sino por falta de otras oportunidades.

Como demuestran las estadísticas, en

Personas asalaradas por tipo de contrato

	Ambos sexos	Varones		Mujeres	
		Miles	%	Miles	%
Duración indefinida	11.765,3	6.512,4	55,4	5.252,9	44,6
Temporal	3.971,5	2.032,8	51,2	1.938,7	48,8

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA, 2009. Datos en miles y porcentaje

Existe una diferencia significativa entre mujeres y hombres en términos de participación en el mercado laboral y en la remuneración que subraya las dificultades que encuentran las mujeres cuando intentan combinar la vida profesional y familiar



España, en el año 2009, los motivos alegados por las mujeres para aceptar un contrato a tiempo parcial fueron: no poder encontrar trabajo a tiempo completo (42,7%), el cuidado de hijos/as o adultos enfermos, personas incapacitadas o mayores (17,8%) y otras obligaciones familiares o personales (11,2%).

Entre los hombres, sin embargo, los principales motivos fueron: no

poder encontrar trabajo de jornada completa (46,7%), otros motivos no especificados (21,2%), seguir cursos de enseñanza o formación (17,5%).

Ganancia por horas

Eliminando la diferencia de horas trabajadas por mujeres y hombres, la brecha salarial persiste. Las mujeres ganan, de media, 12,72 euros y los hombres 15,12 euros. En este caso la ganancia por hora de las mujeres se tendría que incrementar un 19%.

Asimismo, las mujeres suponen el 64,2% de la población trabajadora con ganancia baja (*low pay rate*): proporción de población asalarada cuya ganancia hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana.

Ganancia media por tipo de contrato

	Mujeres	Varones
Duración indefinida	20.383	26.961
Temporal	15.997	17.279

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2009. Datos en euros

Antigüedad y formación

Otros factores que influyen en la diferencia salarial son la antigüedad en el empleo y el nivel de formación; pues aun cuando el nivel de educación de las mujeres es superior al de los hombres, estas se siguen concentrando en sectores en los que es más complicado continuar con la formación.

CCOO recuerda, asimismo, que son las trabajadoras quienes principalmente se acogen a permisos parentales, lo que incide en el desarrollo de su carrera en términos de promoción y salario.

Además, las mujeres interrumpen por motivos familiares su permanencia en el mercado de trabajo; una circunstancia que no les permite aprovecharse/beneficiarse de las mejoras salariales ligadas a la consolidación de su carrera profesional y la mejora de su trayectoria laboral. Existe, por tanto, una diferencia significativa entre mujeres y hombres en términos de participación en el mercado laboral y la remuneración que subrayan las dificultades que las mujeres encuentran cuando intentan combinar la vida profesional y familiar.

CCOO también destaca que existen otros factores de discriminación salarial como:

- **Desigual valoración de las tareas equivalentes** que realizan los hombres y las mujeres. Tendencia a la desvaloración de lo femenino o realizado por mujeres.
- **Sistemas de retribución arbitrarios**, indefinidos, no negociados, individualizados (pluses, primas, complementos, beneficios sociales...).
- **Sistemas de promoción arbitrarios** o condicionados a exigencias de disponibilidad.

■ Propuestas de CCOO para acabar con la discriminación salarial por razón de género

Si las mujeres no acceden a empleos y salarios similares a los masculinos no es por propia voluntad, sino por la existencia de un conjunto de factores, barreras y discriminaciones que se lo impiden. Para actuar contra estos factores de discriminación CCOO propone:

- ✓ Fijar criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
- ✓ Implantación de sistemas de clasificación profesional que, contemplando la equivalencia de cualificación y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones y prevea cauces para el acceso a la formación.
- ✓ Establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- ✓ Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional de categorías, funciones, tareas.
- ✓ inclusión de cláusulas de acción positiva en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de forma que, en igualdad de condiciones tengan preferencia las mujeres en el grupo, categoría o puesto de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas (Art. 17.4 del Estatuto de los Trabajadores).



- **Los complementos salariales.** Actuando sobre su definición y aspectos del trabajo que retribuyen se estaría interviniendo sobre el principal componente de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. No obstante, los complementos salariales y el mismo salario base son reflejo de los factores que, a priori,

condicionan el acceso de la mujer a la actividad laboral.

Los datos de la Encuesta de Estructura Salarial también desvelan que la diferencia salarial varía por comunidades autónomas, registrándose las mayores desigualdades salariales en Navarra y Madrid, y las menores en Canarias y Extremadura.

En cuanto a los sectores de actividad, la diferencia más elevada se registra en Servicios, donde 9 de cada 10 personas empleadas son mujeres, que ganan de media anual 5.938,41 euros menos que los hombres.



Desigualdad salarial en Europa

El motivo por el que este año se celebra el 2 de marzo la segunda Jornada sobre desigualdad salarial en Europa se debe al número adicional de días que las mujeres tienen que trabajar para conseguir el mismo salario/hora que ganaron los hombres en 2011; es decir, de media, una mujer debe trabajar 62 días más que un hombre. Esta significativa cifra se obtiene al multiplicar 365 días x 17,1% (que es la media europea de salario/hora), lo que da un resultado de 62,41 días.

Por otra parte, el 2 de marzo, la Comisión Europea lanzará una campaña contra las diferencias salariales entre géneros a través de la web: <http://ec.europa.eu/equalpay>