

# Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición nº 307 • Febrero 2017

CCOO

## La BRECHA SALARIAL entre mujeres y hombres aumenta hasta el 30%

■ Brecha salarial y salarios más bajos son el resultado más visible de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo. Según la Encuesta de Estructural Salarial (EES) 2014, el salario anual de las mujeres debería incrementarse un 30% para equipararse al de los hombres por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor.

Para combatir esta situación de discriminación y desigualdad, CCOO insiste en la necesidad de luchar por el empleo de calidad; incluir en la negociación colectiva cláusulas de acción positiva para la promoción y formación de las mujeres, y hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas.

La población asalariada en España en 2014 ascendía a 14.285.800 personas, de ellas el 48% eran mujeres. La ganancia media anual de las mujeres era de 19.744 euros y la de los hombres 25.727 euros, unos 5.983 euros más que las mujeres. Esta diferencia supone que el salario masculino equivale al 130% del salario femenino, lo que refleja que el salario medio de las mujeres tendría que incrementarse un 30% para equipararse al de los hombres; un dato que indica que una mujer tendría que trabajar 109 días más por año para que su salario medio anual se equipare al de un hombre

CCOO recuerda que la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha visto agravada, en los últimos años, como consecuencia de la crisis, las políticas de recortes y por los cambios legislativos introducidos por la reforma laboral de 2012, que además ha generado una devaluación salarial más profunda que la que se estaba produciendo en el mercado laboral. El Índice de Precios del Trabajo (ITP) muestra que a muchos trabajadores y trabajadoras que han conservado su empleo se les ha recortado el salario, aprovechando la posibilidad de rebaja unilateral que la reforma laboral introduce en el artículo 41 ET.



## EL PEAJE DE LA DISCRIMINACIÓN

El menor salario de las mujeres puede explicarse mediante los factores que condicionan su acceso laboral en igualdad con los hombres y el logro de un salario similar. Algunos de estos factores son:

■ **Tipo de jornada.** Aún cuando las mujeres son quienes tienen mayoritariamente jornada parcial (27% de las que tienen empleo), los hombres con este tipo de jornada (8%) ganan, de media, 338 euros más al año que las mujeres; una diferencia que en la jornada a tiempo completo asciende a 3.276 euros.

Además, las mujeres se concentran en sectores y ocupaciones en las que las remuneraciones son más bajas y las oportunidades de formación y de “carrera profesional” son limitadas.

El trabajo a tiempo parcial implica menor salario no solo por el número de horas trabajadas, sino también porque se cobra menos por hora. En el caso de las mujeres, las que trabajan a jornada parcial cobran un 26% menos por hora que las que lo hacen a tiempo completo.

■ **Tipo de contrato.** La ganancia media anual de la población asalariada con contrato indefinido (24.746 euros) es superior a la de las personas contratadas temporalmente (15.681 euros). Esta diferencia de remuneración “a favor” de las personas con contrato indefinido se produce tanto entre los hombres como en las mujeres, pero no con la misma intensidad. La ganancia media masculina mejora de un contrato temporal a uno indefinido (68%), en mayor medida de lo que mejora la ganancia femenina (44%). Esto refleja que los hombres, además de tener una ganancia media superior a la de las mujeres en los contratos temporales, consiguen aumentarla al tener un contrato indefinido.

■ **Ocupación** (segregación ocupacional): La elevada brecha salarial entre sexos se produce en todas las ocupaciones, indistintamente de su mayor o menor grado de cualificación. No obstante, en términos de ganancia por hora, la brecha salarial entre ambos sexos es menor en el grupo de ocupaciones “alta” (directivos, técnicos y profesionales y técnicos de apoyo) que en

el grupo “media” (administrativos, servicios, trabajadores cualificados agricultura, construcción e industria) y baja (trabajadores no cualificados).

■ **Nivel educativo.** A más educación más salario. Sin embargo, el mayor nivel de formación de las trabajadoras no se traduce en un mayor salario medio.

■ **Edad.** El salario aumenta con la edad de la persona trabajadora (ligado a la antigüedad, promoción, experiencia...), pero más entre los hombres. A las condiciones laborales de las mujeres hay que sumar la asunción, casi en exclusiva, de las tareas de cuidados, situación que influye y condiciona su desarrollo profesional.

**La Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO ha elaborado un estudio en el que se analizan las situaciones de desigualdad y discriminación que inciden en la brecha salarial de género**

[▶ Clic aquí](#)



## ACCIONES PARA LUCHAR CONTRA LAS DISCRIMINACIONES DE GÉNERO

**Como subraya la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, la lucha contra todas las discriminaciones de género laborales y sociales, que se visibilizan en la brecha salarial, debe ser una prioridad.**

- ✓ Es necesario un cambio del modelo productivo y actuar decididamente para eliminar la segregación laboral por razón de género.
- ✓ Es urgente contener el aumento de las brechas de desigualdad laboral para las trabajadoras. España ocupa uno de los lugares con mayores índices de desigualdad en las condiciones laborales y de discriminación salarial respecto al resto de países de la Unión Europea. Para impedir que las brechas de género sigan avanzando —además de fomentar el valor de las actividades feminizadas mediante la adopción de condiciones que mejoren la profesionalización y las condiciones laborales— hay que crear empleo de calidad.
- ✓ Se debe impulsar la contratación indefinida a jornada completa desde el inicio a las mujeres, medida que no tuvo cabida en el RD Ley 3/2012 (reforma laboral de 2012), donde se estimula la contratación distinta a la indefinida regular mediante diferentes bonificaciones. CCOO sigue pidiendo la derogación de la reforma laboral al contener, entre otras medidas regresivas, elementos discriminatorios en el acceso de las mujeres al mercado laboral, que merman el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Es necesario negociar planes de igualdad de calidad, basados en la realización de diagnósticos objetivos, incidiendo en el análisis de las retribuciones, desglosadas por salario base y los diferentes complementos.
- ✓ Urge el desarrollo reglamentario del Título IV de la Ley de Igualdad, que permitirá a las partes negociadoras un conocimiento real de las situaciones de discriminación existentes, con especial incidencia en los sistemas retributivos en la empresa, de forma que pueda detectarse la brecha salarial con el fin de establecer los mecanismos de corrección necesarios.