

### ¿Por qué las mujeres tienen que trabajar gratis?

En Europa, de media, las mujeres ganan un 17% por hora menos que los hombres, esto se traduce en que desde el 2 de noviembre las mujeres en Europa dejan de percibir ingresos salariales por trabajar. Utilizando el mismo indicador (hora) y el mismo enfoque, salario mujer/hombre, la situación en España:

	2013			
	Mujeres	Varones	Brecha hora	Día
<b>Total Nacional</b>	13,21	15,87	16,8	01-nov
<b>Andalucía</b>	12,30	14,64	16,0	04-nov
<b>Aragón</b>	12,60	15,70	19,7	21-oct
<b>Asturias</b>	12,56	16,15	22,2	12-oct
<b>Baleares</b>	13,04	14,62	10,8	23-nov
<b>Canarias</b>	11,83	12,81	7,7	04-dic
<b>Cantabria</b>	11,19	14,33	21,9	13-oct
<b>Castilla y León</b>	12,31	14,60	15,7	05-nov
<b>Castilla-La Mancha</b>	12,03	14,15	15,0	07-nov
<b>Cataluña</b>	13,94	17,15	18,7	25-oct
<b>C. Valenciana</b>	12,26	14,58	15,9	04-nov
<b>Extremadura</b>	11,89	13,48	11,8	19-nov
<b>Galicia</b>	11,39	13,61	16,3	02-nov
<b>Madrid</b>	14,95	17,82	16,1	03-nov
<b>Murcia</b>	11,68	14,13	17,3	30-oct
<b>Navarra</b>	13,73	17,58	21,9	13-oct
<b>País Vasco</b>	15,38	19,13	19,6	21-oct
<b>Rioja, La</b>	11,72	14,76	20,6	18-oct

Fuente: elaboración propia a partir datos Eurostat

La brecha o desigualdad salarial entre hombres y mujeres varía en función del enfoque de análisis elegido:

- a) **Indicador elegido: salario/hora o salario/año.** La brecha salarial entre mujeres y hombres es superior si se analiza en términos de ganancia anual que en términos de ganancia por hora. Al utilizar este último indicador se está excluyendo del análisis las diferencias de jornadas laborales y el diferente número de horas trabajadas, que determinan el salario real acumulado (mensual/anual).

**b) Enfoque del análisis: salario mujer/hombre, salario hombre/mujer.**

Siendo la brecha salarial la misma en términos cuantitativos (€), en términos cualitativos el porcentaje varía, lo que modifica la percepción y gravedad del problema y limita el ámbito de actuación para resolverlo.

La percepción de la brecha salarial es de mayor desigualdad si se expresa en términos de salario de los hombres respecto al salario de las mujeres. Uno de los objetivos de analizar la brecha es que el salario de las mujeres aumente, para ello es necesario saber cuánto tiene que aumentar para equipararse al salario de los hombres; por ello el enfoque a utilizar es el **salario hombre/mujer**.

Utilizando el indicador salario/año y el enfoque salario hombre/mujer se obtiene que el salario de las mujeres tiene que aumentar un 32% para equipararse al de los hombres.

<b>Brecha salarial anual</b>	
<b>Total Nacional</b>	<b>32%</b>
<b>Andalucía</b>	<b>33%</b>
<b>Aragón</b>	<b>34%</b>
<b>Asturias</b>	<b>38%</b>
<b>Baleares</b>	<b>19%</b>
<b>Canarias</b>	<b>17%</b>
<b>Cantabria</b>	<b>40%</b>
<b>Castilla y León</b>	<b>34%</b>
<b>Castilla-La Mancha</b>	<b>33%</b>
<b>Cataluña</b>	<b>33%</b>
<b>C. Valenciana</b>	<b>32%</b>
<b>Extremadura</b>	<b>34%</b>
<b>Galicia</b>	<b>31%</b>
<b>Madrid</b>	<b>27%</b>
<b>Murcia</b>	<b>38%</b>
<b>Navarra</b>	<b>44%</b>
<b>País Vasco</b>	<b>34%</b>
<b>Rioja</b>	<b>36%</b>
Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2013	

Realizando el análisis por comunidades autónomas se observa que en diversas comunidades la brecha es superior a la nacional, destacando el caso de Navarra donde llega al 44%; en el extremo contrario, destacan Canarias y Baleares donde la brecha se

sitúa en el 17 y 19% respectivamente. Las responsables de mujer de ambas comunidades coinciden en destacar el peso relevante del sector turístico en el mercado laboral de las islas, unido a la temporalidad laboral característica del sector.

En la comunidad de Navarra el informe *Mujer y empleo: diagnóstico de la desigualdad*, explica la desigualdad salarial en parte por la confluencia de las siguientes variables:

- la mayoritaria presencia de las trabajadoras en el sector servicios en el que se concentra la media de salario anual más baja, 21.482 euros anuales frente a los más de 28.771 euros contabilizados en el sector industrial. Incluso, dentro del sector servicios la media salarial registrada para las mujeres es de 18.701 euros, siendo inferior a la de los varones ya que para estos se sitúa en 25.495 euros.

- por su mayor temporalidad, puesto que las ganancias medias anuales de los trabajadores y trabajadoras con contratos de duración determinada son un 36,9% inferior a las de las personas con contratación indefinida,

- y sobre todo, por la mayor parcialidad laboral existente entre las mujeres, lo que supone que las que trabajan a tiempo parcial obtienen unos ingresos medios inferiores que aquellas que trabajan a jornada completa.

### **Evolución de la brecha salarial**

En el periodo 2010-2013 la brecha ha aumentando se ha incrementado en 2,5 puntos porcentuales; analizando la situación en cada una de las comunidades autónomas, se observa que la brecha ha aumentado en todas las comunidades a excepción de Canarias, donde ha descendido a valores inferiores a 2010, y en la comunidad de Madrid, donde la brecha ha permanecido “estable”. El caso más significativo es el de Extremadura donde la brecha ha aumentado en 17 puntos porcentuales: mientras que en 2010 el salario de las mujeres extremeñas tenía que aumentar un 16% para equiparse al de los hombres, en 2013 tiene que aumentar el 34%.

Esta situación es fruto de la confluencia de diferentes aspectos como el aumento del salario medio masculino acompañado de un menor aumento, cuando no descenso, del salario femenino; aumento del empleo masculino sobre el femenino. También las características del empleo influyen en esta situación, principalmente la temporalidad y la parcialidad. A tener en cuenta es el importante volumen de empleo a tiempo parcial que no es decidido por las personas trabajadoras que acceden a él. *La involuntariedad de este empleo con menor jornada se ha incrementado respecto al empleo total en todas las comunidades autónomas, pero en Extremadura se ha disparado hasta representar en 2013 tres cuartas partes de todo el empleo a tiempo parcial.*

### Dispersión salarial

Los salarios pueden ser analizados en términos de abanico salarial o dispersión salarial, que ofrece información sobre la igualdad/desigualdad salarial dentro de cada sexo y permite compararla entre hombres y mujeres. Para analizar la dispersión salarial en España en 2013, se ha ordenado a la población en función de su ganancia salarial en sentido creciente, lo que permite observar las diferentes posiciones en cada sexo y poder compararlas.

Porcentaje de trabajadores por debajo de ese salario		2013				
		Ganancia anual en euros			Ganancia anual relativa	
		Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Mujeres/Hombres	Hombres/Mujeres
percentil 10	(10%)	7.692	6.457	10.020	64%	55%
cuartil inferior	(25%)	13.039	10.801	15.555	69%	44%
Mediana	(50%)	19.029	16.452	21.371	76%	29%
cuartil superior	(75%)	28.563	24.568	32.114	76%	30%
percentil 90	(90%)	41.108	36.068	45.516	79%	26%
<i>Media</i>		<b>22.697</b>	<b>19.514,</b>	<b>25.675</b>	<b>76%</b>	<b>31%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE, 2014

En el conjunto de la población asalariada en 2013, el salario medio de las mujeres era 19.514 euros al año, pero la mayoría ganó menos, en concreto la mitad de las mujeres ganaron menos de 16.452 euros al año. El 10% de las mujeres asalariadas que menos ganan (percentil 10), tenía una ganancia salarial anual inferior a 6.457 euros, mientras que el 25% ganaba menos de 10.801 euros al año.

En todos los percentiles el salario masculino es superior al femenino y las diferencias salariales se reducen en los estratos de población con mayores salarios. En el percentil 10, el salario de las mujeres tiene que aumentar en un 55% para equipararse al de los hombres, mientras que en el percentil 90 (grupo con mayores ingresos) el salario de las mujeres tiene que aumentar un 26%.

### Dispersión salarial por comunidades autónomas

Para realizar el análisis de la dispersión salarial tomando en consideración las comunidades autónomas, tomamos como referencia los percentiles 10 y 90. El percentil 10 engloba al 10% de las personas que perciben los salarios más bajos (el 90% de la población gana más), mientras que el percentil 90 engloba a 10% de las personas que perciben los salarios más altos. La elección de estos percentiles responde a que es en ellos donde se registran las diferencias más marcadas.

#### Percentil 10

En este percentil, que engloba a las personas que perciben los salarios más bajos, la peor situación se produce en Extremadura. La diferencia salarial, entre mujeres y hombres incluidos en este percentil, es más elevada: la ganancia de las mujeres es de 4.217 euros y la ganancia de los hombres 9.723 euros, esto significa que la ganancia de las mujeres es el 43% de la de los hombres o, utilizando el enfoque salario hombre/mujer, que para equiparar los salarios el de las mujeres tiene que **duplicarse**.

	Ganancia percentil 10 (€)		Ganancia anual relativa	
	Mujeres	Hombres	Hombres/ Mujeres (1)	Mujeres/ Hombres (%)
Total Nacional	6.458 €	10.020 €	1,55	64%
Extremadura	4.218 €	9.723 €	2,31	43%

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE, 2014

1: Número de veces salario medio de los hombres sobre el salario de las mujeres.

El salario menor de las mujeres de Extremadura indica que las mujeres son mayoría en este percentil y por la realización de jornadas parciales.

### Percentil 90

En este percentil la ganancia femenina representa el 79% de la masculina. En cuanto a comunidades autónomas es Cantabria la que se sitúa en el extremo de la dispersión salarial. En Cantabria la ganancia femenina (29.778 euros) representa el 74% de la masculina (40.146 euros), en este caso el salario de las mujeres tiene que incrementarse un 35%.

	Ganancia percentil 90 (€)		Ganancia anual relativa	
	Mujeres	Varones	Hombres/ Mujeres (1)	Mujeres/ Hombres (%)
Total Nacional	36.069	45.516	1,26	79%
Cantabria	29.778	40.146	1,35	74%

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE, 2014

1: Número de veces salario medio de los hombres sobre el salario de las mujeres.

La ganancia en el percentil 10 guarda fuerte relación con la rama de actividad y con el tipo de jornada. En el caso del percentil 90 el tipo de jornada pierde peso siendo la ocupación la variable que puede explicar las diferencias salariales, además de otras condiciones laborales como la promoción, complementos que también tienen influencia en el resto de la escala.

En cuanto a la promoción hay que señalar que en la negociación colectiva se recoge de forma extensa que los ascensos a puestos de grupos de mando y técnicos quedan a la libre designación de la empresa. A esto se suma que para los ascensos en escalas inferiores, es la antigüedad el criterio discriminador en caso de empate en distintos procesos de selección para promocionar.

Por parte de los complementos, y tomando como referencia el resultado de una encuesta dirigida a delegados y delegadas de CCOO, existen diferencias en la percepción de los mismos entre mujeres y hombres.

### Dispersión salarial según el tipo de jornada

La dispersión salarial también se puede analizar por el tipo de jornada. En términos generales el menor salario de las mujeres respecto de los hombres entre los segmentos de población que presentan una menor ganancia salarial se debe a la mayor presencia de

la jornada a tiempo parcial entre las mujeres. Así, en 2014 en el decil 1 (personas que menos ganan) y con jornada a tiempo parcial, el 75% son mujeres respecto al 25% que son hombres. En este decil, cuyo límite superior de ganancia son 655 euros, las mujeres tienen un salario medio de 364 euros y los hombres 411 euros.

Cuatro ramas concentran a la mayoría de las personas que se sitúan en este decil con jornada parcial: empleo del hogar, hostelería, comercio y servicios auxiliares a empresas, ramas caracterizadas por su alta feminización.

En el decil 2 el 73% son mujeres y el 27% son hombres; en este decil los límites salariales son 655 y 972 euros, en este caso los salarios medios de mujeres y hombres se sitúan en 789 euros en la jornada parcial.

Tal y como se indica desde Gabinete Técnico Confederal<sup>1</sup> *“el tiempo parcial es el nuevo factor de la precariedad. Su presencia creciente en el mercado laboral, especialmente entre las mujeres, deteriora el nivel salarial de la mayoría de las personas que lo sufren y genera una nueva segmentación laboral que se traduce en el gran aumento del riesgo de pobreza laboral, dadas las enormes diferencias entre los salarios a tiempo completo y a tiempo parcial”*.

Cuando hombres y mujeres se concentran en las mismas ramas de actividad se pueden apreciar diferencias en cuanto a la actividad desempeñada; el caso más evidente se produce en el comercio: las mujeres se sitúan en comercio de alimentación, ropa y calzado mientras que la venta de automóviles y tecnología continúa siendo un espacio principalmente masculino.

Analizando la jornada completa en el grupo de los que menos ganan (decil 1) se observa que el 69% son mujeres frente al 31% de los hombres, siendo los salarios medios 583€ y 568€ para mujeres y hombres respectivamente. En los deciles 2 y 3 la presencia de mujeres y hombres está prácticamente equilibrada, así como la ganancia. Es a partir del decil 4 cuando la presencia de los hombres supera el 50% y mientras que comienza a descender de forma progresiva la presencia de mujeres.

---

<sup>1</sup> Martín Urriza y otros: En clave de Economía 2/2015. Gabinete Económico de C.S. CCOO.

<b>Asalariados por tipo de jornada, sexo y decil. Porcentajes respecto al total de cada decil</b>				
	2013			
	Jornada Completa		Jornada Parcial	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<b>Total decil</b>	57,3%	42,7%	24,8%	75,2%
<b>1</b>	30,7%	69,3%	24,8%	75,2%
<b>2</b>	44,6%	55,4%	26,9%	73,1%
<b>3</b>	43,0%	57,0%	20,6%	79,4%
<b>4</b>	52,3%	47,7%	24,1%	75,9%
<b>5</b>	60,4%	39,6%	16,6%	83,4%
<b>6</b>	61,6%	38,4%	22,1%	77,9%
<b>7</b>	62,0%	38,0%	25,4%	74,6%
<b>8</b>	59,1%	40,9%	38,4%	61,6%
<b>9</b>	58,9%	41,1%	24,6%	75,4%
<b>10</b>	66,9%	33,1%	..	..

Fuente: INE, 2014

Tener empleo no es salvaguarda ante las situaciones de pobreza, en este momento en España, con independencia del tipo de jornada, en los dos deciles más bajos según ganancia hay dos millones de mujeres asalariadas cuyos ingresos se sitúan por debajo del umbral de pobreza.

La independencia económica es una condición sine qua non para que las mujeres como los hombres puedan ejercer un control total sobre su vida y tomar elecciones reales.

En años anteriores desde CCOO se ha advertido que esta situación estructural de permanencia en la jornada parcial, unida al aumento de la tasa de actividad de las mujeres motivada tanto por las expectativas de encontrar un empleo en actividades en las que predomina el empleo femenino, como por la progresiva reducción de los ingresos de los hogares, confirma la necesidad de implantar políticas de públicas de empleo dirigidas a paliar los efectos del trabajo a tiempo parcial. Estas políticas, orientadas a evitar el abuso de la contratación a tiempo parcial, tienen que combinarse con otras medidas que sirvan para romper la segregación horizontal y vertical existente en el mercado laboral, así como mejorar la atención a la dependencia.



En cuanto a la brecha salarial no se puede hablar de políticas públicas en este sentido. En España una de las actuaciones más decididas en esta línea ha sido impulsar el papel de la Inspección laboral, aunque con actuaciones y recursos limitados.

Por todo ello, desde CCOO<sup>2</sup> consideramos que la reducción de la brecha salarial para por la intervención en diferentes ámbitos:

#### *Actuaciones públicas*

- Políticas activas de empleo para mujeres desempleadas con itinerarios personalizados en orientación, formación y recualificación profesional
- Mejorar la regulación de la contratación a tiempo parcial con medidas efectivas que impidan que la adscripción de la contratación a tiempo parcial sea mayoritariamente para las mujeres, así como garantizar un trato equivalente con las que trabajan a tiempo completo en materia salarial y de protección social
- Reducción de la temporalidad injustificada, a través de la penalización de la temporalidad, incrementando la cotización por desempleo en los contratos temporales y reduciéndola en los indefinidos.
- Políticas públicas que incentiven la corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado de menores y personas dependientes, especialmente en el establecimiento del permiso de paternidad tal y como recoge la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Recuperación del programa Educa3 destinado a la creación de guarderías para bebés de 0 a 3 años.
- Dotación presupuestaria para el desarrollo efectivo de la Ley de dependencia.
- Inversión pública para la profesionalización y mejora de cualificación a través de la formación de sectores feminizados como comercio, hostelería...con la finalidad de incrementar su valor añadido.
- Inversión en empleo público.

---

<sup>2</sup> Extracto de medidas contenidas en *Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical*. C.S.CCOO, Madrid 2015

- Campañas en centros escolares dirigidas a erradicar la socialización diferenciada en la elección de estudios de las jóvenes para romper la segregación ocupacional del mercado laboral.
- Recuperación de dotaciones de los programas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con la finalidad de eliminar los estereotipos sexistas que aún persisten.
- Desarrollo reglamentario de la LOIMH que dote de mayor participación a la representación sindical a la hora de realizar el diagnóstico de situación y en todo lo relativo a la información que debe prestar la empresa para una correcta valoración de la situación, especialmente la información retributiva, en el proceso de negociación de los planes de igualdad.

#### *Desde la acción sindical*

- Necesidad de que los convenios colectivos sectoriales recojan expresamente la obligación de negociar Planes de Igualdad en todas las empresas afectas a su ámbito de aplicación.
- En los convenios incluir medidas de acción positiva dirigidas a eliminar cualquier discriminación que pudiera existir, promoviendo así el principio de igualdad de oportunidades.
- Incluir en los convenios colectivos criterios para la participación de la representación sindical en la elaboración del diagnóstico de situación, así como de los datos que son imprescindibles para la realización del mismo, especialmente los salariales.
- A igualdad de méritos y cualificación establecer la preferencia de mujeres en la contratación para aquellos puestos, funciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- Negociar los complementos salariales, su definición y aspectos del trabajo que retribuyen, garantizando la objetividad de los mismos, prestando especial atención a las retribuciones variables, complementos ad personam o vinculados a objetivos o resultados de las empresas evitando el establecimiento unilateral de las empresas.



- Establecimiento de sistemas retributivos transparentes y negociados con la representación sindical.
- La implantación de sistemas de clasificación profesional que contemplando la equivalencia de cualificaciones y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones.
- Definir con claridad los grupos, divisiones funcionales y niveles profesionales sobre las bases de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- Establecer los niveles salariales correspondientes por cada grupo profesional, una vez realizada la valoración de puestos de trabajo neutra de acuerdo a las funciones y responsabilidades, cualificación, aptitudes de acuerdo al puesto garantizando la ausencia de cualquier tipo de discriminación.
- Establecer itinerarios de carrera profesional negociados con la representación sindical de los trabajadores en los cuales prime la capacitación frente a otros criterios como disponibilidad o la discrecionalidad de la empresa.
- En igualdad de condiciones establecer la preferencia de mujeres en las promociones para aquellos puestos, categorías o grupos dónde se encuentran subrepresentadas.
- Establecimiento de un cupo destinado a mujeres en el acceso a formación para aquellos puestos, categorías o grupos dónde se encuentran subrepresentadas.
- Regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales de acuerdo a la voluntad de las personas trabajadoras.
- Regular el derecho a la acumulación de la reducción de jornada diaria para disfrutarlas por jornadas completas dependiendo de las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras.
- Extender los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral a todas las personas de la empresa no dirigiéndoles exclusivamente a las trabajadoras.
- Fijar en convenio colectivo los criterios de distribución irregular de la jornada que establece el art. 34.2 ET.